

Verzicht auf nachvertragliches Wettbewerbsverbot

©Rechtsanwalt Volker Backs LL.M., Dresden und München

Ausgangslage

Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses oder aus Anlass von dessen Beendigung stellt sich für den Arbeitgeber oftmals die Frage, ob an einem wirksam vereinbarten Wettbewerbsverbot festgehalten werden soll oder ob nicht im konkreten Fall darauf verzichtet werden kann. Dies ist häufig dann der Fall, wenn der finanzielle Nachteil auf Seiten des Arbeitgebers durch Zahlung der Karenzentschädigung das Sicherheitsbedürfnis wegen drohender Konkurrenzfähigkeit deutlich überwiegt.

Handlungsalternativen

1. während des laufenden Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber kann sich durch schriftliche Erklärung vom Wettbewerbsverbot lossagen mit der Folge, dass er mit Ablauf eines Jahres seit Zugang der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung frei wird (§ 75a HGB).

2. ordentliche Kündigung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann auch in diesem Fall auf die Geltung des Wettbewerbsverbotes verzichten, wenn er den Verzicht vor Ausspruch der Kündigung erklärt – mit der Folge, daß er mit Ablauf eines Jahres nach Zugang der Erklärung frei wird. Ansonsten hat er kein Recht, sich von der Wettbewerbsabrede einseitig zu lösen.

3. außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers

Der Anspruch des Arbeitnehmers bleibt auch bei Ausspruch einer fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber bestehen. § 75 Abs. 3 HGB, der den Wegfall der Entschädigung regelt, ist nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1977 verfassungswidrig und nicht anzuwenden.

Der Arbeitgeber kann sich aber (in entsprechender Anwendung des § 75 Abs. 1 HGB) innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigungserklärung vom Wettbewerbsverbot lösen, und zwar sofort ohne die Wartefrist des § 75a HGB (s. o.) einhalten zu müssen. Die Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung entfällt dabei ebenso wie die Pflicht des Arbeitnehmers, sich dem Wettbewerb zu enthalten.

Praxistipp

Der Arbeitgeber sollte rechtzeitig über einen Verzicht auf das Wettbewerbsverbot nachdenken und ggfs. auch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages in Betracht ziehen. Zugleich ist zu bedenken, dass sich der Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen ebenfalls binnen Monatsfrist vom Wettbewerbsverbot lossagen kann, wenn nämlich der Arbeitgeber selbst Anlass für eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer gegeben hat oder der Arbeitgeber ordentlich kündigt, ohne dass erhebliche Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorgelegen haben.

Dresden, im November 2015