

Wettbewerbsverbot nach dem Job: Bist du wirklich gebunden oder steht dir Geld zu?

Wann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot dich bindet und wann es nichtig ist

Viele Verträge enthalten einen Satz wie: Nach dem Ausscheiden darfst du eine bestimmte Zeit nicht für die Konkurrenz arbeiten. Das verunsichert und hält Menschen oft davon ab, einen besseren Job anzunehmen.

Die gute Nachricht: Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nur unter sehr strengen Voraussetzungen überhaupt wirksam. Fehlt eine davon, bist du frei oder hast sogar Anspruch auf Geld.

Hier erfährst du, worauf es wirklich ankommt: Schriftform, Karenzentschädigung und Angemessenheit von Dauer und Umfang.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 74 HGB

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nur wirksam, wenn es schriftlich vereinbart ist und eine Karenzentschädigung von mindestens 50 Prozent der zuletzt bezogenen Leistungen pro Jahr zugesagt wird.

§ 74a HGB

Das Verbot ist nur verbindlich, soweit es nach Dauer, räumlichem und sachlichem Umfang angemessen ist. Ist es zu weit gefasst, ist es ganz oder teilweise unverbindlich. Die Höchstdauer beträgt zwei Jahre.

§ 110 GewO

Diese Norm überträgt die Regeln zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot aus dem HGB auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nicht nur auf kaufmännische Angestellte.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Lies deinen Arbeitsvertrag und etwaige Zusatzvereinbarungen genau durch und suche nach Begriffen wie Wettbewerbsverbot, Konkurrenzklausele oder Karenz.
- ☐ Prüfe, ob das Verbot schriftlich vereinbart wurde und ob dir eine Karenzentschädigung von mindestens 50 Prozent zugesagt ist.
- ☐ Notiere die genaue Dauer des Verbots sowie den räumlichen und sachlichen Umfang.
- ☐ Berechne grob, welche Leistungen du zuletzt bezogen hast, um die Höhe einer möglichen Entschädigung einschätzen zu können.
- ☐ Triff keine voreilige Zusage gegenüber einem neuen Arbeitgeber, bevor die Klausel geklärt ist.
- ☐ Dokumentiere schriftlich, wann dein Arbeitsverhältnis endet und ab wann das Verbot gelten soll.

- ☐ Hole bei Unsicherheit fachkundigen Rat ein, bevor du eine Stelle bei der Konkurrenz ablehnst.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Ist das Wettbewerbsverbot tatsächlich schriftlich vereinbart oder steht es nur mündlich im Raum?
- 2 Wurde mir eine Karenzentschädigung von mindestens 50 Prozent meiner zuletzt bezogenen Leistungen zugesagt?
- 3 Wie lange soll das Verbot gelten und liegt es innerhalb der Höchstdauer von zwei Jahren?
- 4 Ist der räumliche und sachliche Umfang des Verbots wirklich angemessen oder viel zu weit gefasst?
- 5 Schützt das Verbot ein berechtigtes geschäftliches Interesse meines früheren Arbeitgebers?
- 6 Würde mich die Klausel in meinem beruflichen Fortkommen unzumutbar einschränken?
- 7 Habe ich die Wahl, mich an das Verbot zu halten und die Entschädigung zu beziehen?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber schreibt ein Verbot in den Vertrag, vergisst aber, eine Karenzentschädigung zuzusagen. Dann ist das Verbot nichtig.
- ✗ Die Klausel wird nur mündlich vereinbart und die nötige Schriftform fehlt.
- ✗ Das Verbot ist räumlich oder sachlich viel zu weit gefasst und damit ganz oder teilweise unverbindlich.
- ✗ Die Dauer übersteigt die zulässigen zwei Jahre.
- ✗ Es wird so getan, als sei die Klausel ohne Gegenleistung wirksam, obwohl sie es nicht ist.

Schritt für Schritt

- 1 Prüfe systematisch die drei Punkte Schriftform, Karenzentschädigung und Angemessenheit von Dauer und Umfang.
- 2 Fehlt eine zugesagte Karenzentschädigung, gehe davon aus, dass das Verbot nichtig sein kann, und lass das fachkundig bestätigen.
- 3 Steht eine Entschädigung im Vertrag, kläre, ob du dich an das Verbot hältst und das Geld beanspruchst oder ob das Verbot unverbindlich ist.
- 4 Reagiere zügig, denn rund um Kündigung und Beendigung gelten oft kurze Fristen, etwa die Drei-Wochen-Frist nach § 4 KSchG bei Kündigungen.
- 5 Lass deinen Fall im Zweifel von einer fachkundigen Stelle prüfen, bevor du eine berufliche Entscheidung triffst.

Wichtig zum Schluss

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist längst nicht immer das, was es vorgibt zu sein. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.

DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

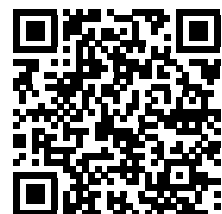


Erstberatung anfragen

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und Termin anfragen