



Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Vorvertragliche Wettbewerbsverbote

Schutz vor Konkurrenz­­tätigkeiten flexibel und kostens­­chonend gestalten

Littler[®]



Präsentiert von



DR. MATTHIAS KAST

Fachanwalt für Arbeitsrecht



ANNE WERSCHMANN

Rechtsanwältin

3. Hinweise für die Praxis

2. Rechtliche Zulässigkeit eines Vorvertrages

1. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote – Wirksamkeits- und Verbindlichkeitsvoraussetzungen

3. Hinweise für die Praxis

2. Rechtliche Zulässigkeit eines Vorvertrages

1. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote – Wirksamkeits- und Verbindlichkeitsvoraussetzungen

3. Hinweise für die Praxis

2. Rechtliche Zulässigkeit eines Vorvertrages

1. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote – Wirksamkeits- und Verbindlichkeitsvoraussetzungen

3. Hinweise für die Praxis

2. Rechtliche Zulässigkeit eines Vorvertrages

1. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote – Wirksamkeits- und Verbindlichkeitsvoraussetzungen

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote – Problematik

Entwicklung der
Leistung und Position
des Arbeitnehmers im
Unternehmen zum
Zeitpunkt des
Abschlusses des
Arbeitsvertrages
regelmäßig noch
nicht absehbar

Bindung des
Arbeitgebers an das
nachvertragliche
Wettbewerbsverbot,
obwohl zu einem
späteren Zeitpunkt
ggf. gar **kein Interesse
mehr** daran besteht

Bedingung
nachvertraglicher
Wettbewerbsverbote
führt zu deren
Unverbindlichkeit

**BAG vom
19.12.2018
(10 AZR 130/18)**



Rechtliche Zulässigkeit eines Vorvertrages

BAG vom 19.12.2018 (10 AZR 130/18)

§ 20 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot/Vorvertrag

Der Mitarbeiter erklärt sich bereit, auf Verlangen des Unternehmens ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Dauer von maximal zwei Jahren (aber auch kürzer) zu vereinbaren, das der Anlage 1 zu diesem Vertrag entspricht. Das Verlangen kann gestellt werden, solange der Arbeitsvertrag nicht von einer Vertragspartei gekündigt wurde.

Rechtliche Zulässigkeit eines Vorvertrages

BAG vom 19.12.2018 (10 AZR 130/18)



„Vorvertrag“ vs. „Hauptvertrag“ über ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot.
Wichtig: Schriftform, d.h. sowohl der Arbeitsvertrag als die Anlage sind separat im Original von beiden Parteien zu unterschreiben!



Auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gerichteter Vorvertrag ist aufgrund der Vertragsfreiheit grundsätzlich zulässig. Aber: Inhaltlich umformulieren (verbindliches Vertragsangebot AN)!



Aber: Unbillige Erschwerung des beruflichen Fortkommens, wenn der Arbeitgeber auch noch **nach** Erklärung einer Kündigung des Arbeitsvertrages / Abschluss eines Aufhebungsvertrages ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot verlangen kann.

Hinweise für die Praxis

- Nutzen Sie den Zeitpunkt des Vertragsschlusses taktisch, um ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot als Teil eines „Gesamtpaketes“ zu verhandeln!
- Überprüfen Sie zunächst während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und insbesondere im Rahmen der Probezeit, ob ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den Mitarbeiter sinnvoll ist!
- Üben Sie das Ihnen eingeräumte Verlangen zum Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes nicht zu früh, aber auch nicht zu spät aus!
- Beachten Sie die rechtlichen Vorgaben bei der inhaltlichen Ausgestaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes!

Key Take-aways:

1

Vorvertragliche Wettbewerbsverbote sind grundsätzlich zulässig!

2

Vorvertragliche Wettbewerbsverbote sind flexibel und kostenschonend!

3

Vorvertragliche Wettbewerbsverbote dürfen nicht nach einem Beendigungstatbestand ausgeübt werden!

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

**Vielen Dank für
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum
nächsten Mal:**

02.01.2025

11.45-12.00 Uhr