

Bette Westenberger Brink

---

# Wettbewerbsverbote im Arbeitsrecht

BWB-Webinar vom 02.07.2025  
Rechtsanwalt Gregor Poetsch

---

# Agenda

- Was sind Wettbewerbsverbote?
- Allgemeine Regelungen: Wettbewerbsrecht
- Allgemeine Regelungen im Arbeitsrecht
- Spezielle Regelungen im Arbeitsrecht
- Berechnung der Karenzentschädigung
- Vertragliche Absicherung

Bette Westenberger Brink

---

# Was sind Wettbewerbsverbote?

# „Verbot des Wettbewerbs“: Was ist Wettbewerb?

- Wirtschaftliche Grundlagen:



**Leistungswettbewerb** ist erwünscht (Die beste Leistung soll am Markt „gewinnen“)  
Nicht erwünscht: **Behinderungswettbewerb** („Beinchen stellen“)

- Rechtliche Grundlagen:



**Allgemeine Handlungsfreiheit**, Privatautonomie und Vertragsfreiheit

Bette Westenberger Brink

---

# Allgemeine Regelungen: Wettbewerbsrecht

# Allgemeine Regelungen des Wettbewerbsrechts

- „Ob“ des Wettbewerbs:
  - Gesetzgeber entscheidet über das **Bestehen** des Wettbewerbs / des Marktes („Ordnungsrahmen“)
    - Grundsatz ist: Wettbewerbsfreiheit.
    - Bestimmte Bereiche: Gesellschafts- und Arbeitsrecht: Wettbewerb kann schädlich sein!
      - Bsp.: Unternehmenskauf, Arbeitsverhältnisse
- „Wie“ des Wettbewerbs:
  - Gesetzgeber entscheidet über die **Art und Weise** des Wettbewerbs
    - Berufsrechtliche Regelungen (Qualifikationen u.a.)
    - „Verbotene Vorteile“: Täuschung, Drohung, „Beinchen stellen“

# Allgemeine Regelungen des Wettbewerbsrechts

## WICHTIGSTE REGELWERKE

### GWB: „Ob“ des Wettbewerbs

- „Abschaffung der Freiheit durch ihre Ausübung“
- Marktstruktur soll geschützt werden:
- **Keine Absprachen, die dem Wettbewerb schaden**  
z.B.: Preiskartelle, Marktaufteilung
- Kein Marktmissbrauch  
(Ausnutzen der Marktstellung)
- Fusionskontrolle („nicht alles aufkaufen“)

### UWG: „Wie“ des Wettbewerbs

- „Fair Play“, z.B.:
- Keine irreführende Werbung
- Keine aggressive Werbung
- Kein „Brechen von Regeln“
- Keine Behinderung anderer Wettbewerber  
(z.B. aggressives Abwerben)

# Allgemeine Regelungen des Wettbewerbsrechts

## WICHTIGSTE REGELWERKE

### GWB: „Ob“ des Wettbewerbs

- „Abschaffung der Freiheit durch ihre Ausübung“
- Marktstruktur soll geschützt werden:
- Keine Absprachen, die dem Wettbewerb schaden  
z.B.: Preiskartelle, Marktaufteilung
- Kein Marktmissbrauch  
(Ausnutzen der Marktstellung)
- Fusionskontrolle („nicht alles aufkaufen“)

### UWG: „Wie“ des Wettbewerbs

- „Fair Play“, z.B.:
- Keine irreführende Werbung
- Keine aggressive Werbung
- Kein „Brechen von Regeln“
- Keine **Behinderung anderer Wettbewerber**  
**(z.B. aggressives Abwerben)**

# Erscheinungsformen: Vertragliche Verbote

## Gewerbeordnung § 110 Wettbewerbsverbot

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung beschränken (Wettbewerbsverbot). Die §§ 74 bis 75f des Handelsgesetzbuches sind entsprechend anzuwenden.

# Erscheinungsformen: Gesetzliche Verbote

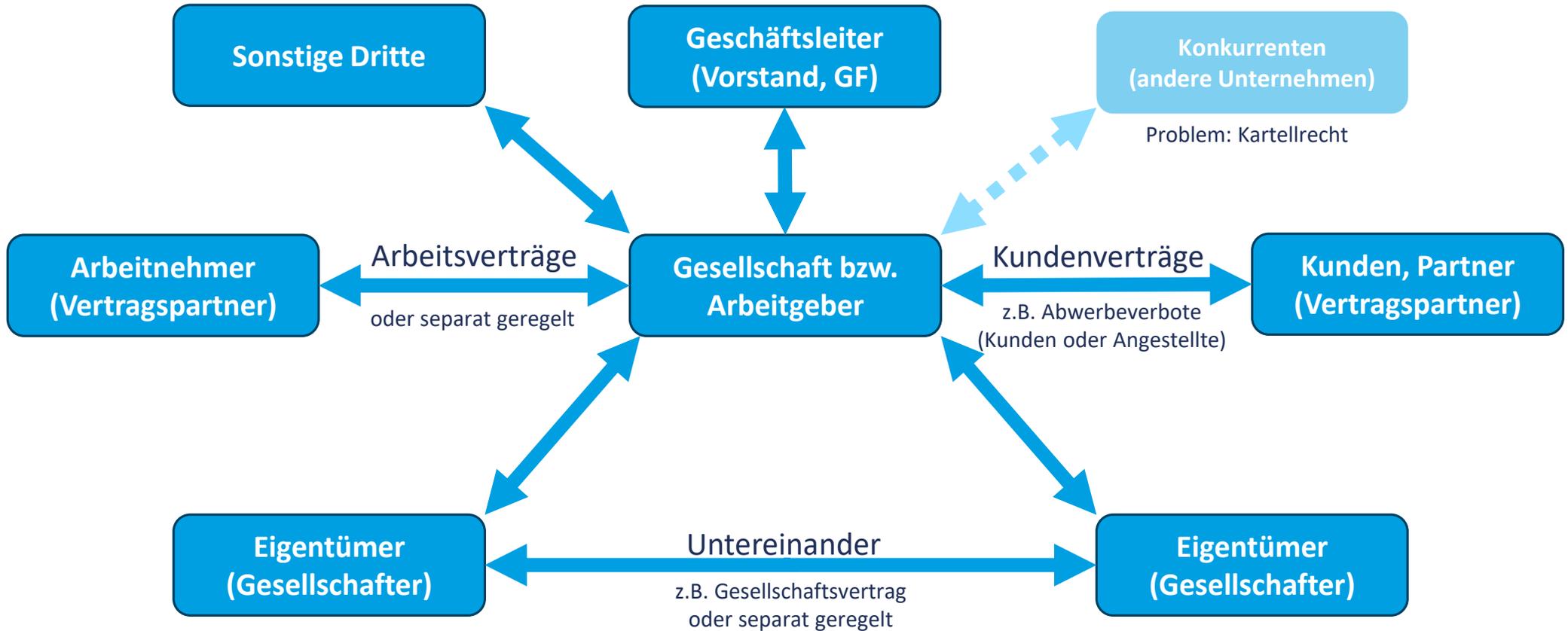
## Handelsgesetzbuch § 117 Wettbewerbsverbot

(1) Ein **Gesellschafter** darf ohne Einwilligung der anderen Gesellschafter weder in dem Handelszweig der Gesellschaft Geschäfte machen noch an einer anderen gleichartigen Gesellschaft als persönlich haftender Gesellschafter teilnehmen.

## Aktiengesetz § 88 Wettbewerbsverbot

(1) Die **Vorstandsmitglieder** dürfen ohne Einwilligung des Aufsichtsrats **weder ein** Handelsgewerbe betreiben noch im Geschäftszweig der Gesellschaft für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen. Sie dürfen ohne Einwilligung auch nicht Mitglied des Vorstands oder Geschäftsführer oder persönlich haftender Gesellschafter einer anderen Handelsgesellschaft sein.

# Konstellationen: Überblick



# Konstellationen: Überblick



Bette Westenberger Brink

---

# Allgemeine Regelungen im Arbeitsrecht

---

# Allgemeine Pflichten im Arbeitsrecht

Folgendes gilt in jedem Arbeitsverhältnis, ohne ausdrückliche Festlegung:

- Arbeitgeber muss sich um den Arbeitnehmer kümmern



Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

- Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber treu sein



Treuepflicht des Arbeitnehmers

- „Personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis“, besondere Pflichten (BAG GS 1/84)!

---

# Ausprägungen der besonderen Pflichten:

- Wer während des Arbeitsvertrags für die Konkurrenz arbeitet, darf gekündigt werden!

**27** 1. Ein Arbeitnehmer, der während des bestehenden Arbeitsverhältnisses Konkurrenzaktivitäten entfaltet, verstößt gegen seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers aus § 241 Abs. 2 BGB. Es handelt sich in der Regel um eine erhebliche Pflichtverletzung. Sie ist „an sich“ geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (*BAG 28. Januar 2010 – 2 AZR 1008/08 – Rn. 20; 26. Juni 2008 – 2 AZR 190/07 – Rn. 15 mwN*).

[BAG 2 AZR 644/13, Rn. 27]

- Regelmäßig keine ausdrückliche Regelung im Vertrag nötig.

---

# Ausprägungen der besonderen Pflichten:

- Wer während des Arbeitsvertrags für die Konkurrenz arbeitet, darf gekündigt werden!

**27** 1. Ein Arbeitnehmer, der während des bestehenden Arbeitsverhältnisses Konkurrenzaktivitäten entfaltet, verstößt gegen seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers aus § 241 Abs. 2 BGB. Es handelt sich in der Regel um eine erhebliche Pflichtverletzung. Sie ist „an sich“ geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (*BAG 28. Januar 2010 – 2 AZR 1008/08 – Rn. 20; 26. Juni 2008 – 2 AZR 190/07 – Rn. 15 mwN*).

[BAG 2 AZR 644/13, Rn. 27]

- Regelmäßig keine ausdrückliche Regelung im Vertrag nötig.
- **Aber: Das gilt nicht automatisch für die Zeit vor oder nach dem Arbeitsverhältnis!**

# Wettbewerbsverbote: Allgemeine Vorschriften

## **Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)** **§ 138 Sittenwidriges Rechtsgeschäft; Wucher**

(1) Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig.

- Rechtsgeschäfte: Dazu gehören auch Verträge und Absprachen in Verträgen, also auch arbeitsvertragliche Regelungen!
- Allgemeine Vorschrift, stark einzelfallabhängig – aber viel Rechtsprechung hierzu

---

# § 138 BGB – Sittenwidrigkeit

- Besonders häufig unwirksam: Nachvertragliche Wettbewerbsverbote!

8            1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote mit Rücksicht auf die grundgesetzlich geschützte Berufsausübungsfreiheit nur dann gerechtfertigt und nicht nach § 138 BGB sittenwidrig, wenn und soweit sie notwendig sind, um einen Vertragspartner vor einer illoyalen Verwertung der Erfolge seiner Arbeit durch den anderen Vertragspartner zu schützen. Sie sind nur wirksam, wenn sie in räumlicher, gegenständlicher und zeitlicher Hinsicht das notwendige Maß nicht überschreiten (BGH, Urteil vom 14. Juli 1997 - II ZR 238/96, WM 1997, 1707, 1708 mwN;

[BGH II ZR 369/13, Rn. 8]

---

# § 138 BGB – Sittenwidrigkeit

- Wichtig: Das Wettbewerbsverbot muss einen validen Zweck verfolgen!
  - Das Unternehmen soll vor „Aushöhlung von Innen“ geschützt werden (BGH KZR 17/87)
  - Es darf nicht dazu dienen, bloß Konkurrenz auszuschalten.
- In zeitlicher Hinsicht:
  - Maximal 2 Jahre möglich (BGH II ZR 369/13; BGH II ZR 159/03)
- In räumlicher Hinsicht:
  - Je nach Tätigkeit können 25-30 km unwirksam sein (BGH II ZR 238/96; OLG Köln 20 U 169/95)
- In sachlicher Hinsicht:
  - „Branchenverbot“ / „Tätigkeitsverbot“ wäre unwirksam.
  - „Nur“ selbständige oder auch unselbständige Tätigkeiten erfasst?

# Wettbewerbsverbote: Allgemeine Vorschriften

## Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 307 Inhaltskontrolle

(1) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.

- AGB: Dazu gehören praktisch alle arbeitsvertraglichen Regelungen!

Bette Westenberger Brink

---

# Spezifische Regelungen im Arbeitsrecht

---

# Spezifische Regelungen im Arbeitsrecht

## Gewerbeordnung § 110 Wettbewerbsverbot

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung beschränken (Wettbewerbsverbot). Die §§ 74 bis 75f des Handelsgesetzbuches sind entsprechend anzuwenden.

- §§ 74-75f HGB gelten (auch) für **Arbeitnehmer!**

# Spezifische Regelungen im Arbeitsrecht

## **Handelsgesetzbuch**

### **§ 74**

(1) Eine Vereinbarung zwischen dem Prinzipal und dem Handlungsgehilfen, die den Gehilfen für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), bedarf der Schriftform und der Aushändigung einer vom Prinzipal unterzeichneten, die vereinbarten Bestimmungen enthaltenden Urkunde an den Gehilfen.

(2) Das Wettbewerbsverbot ist nur verbindlich, wenn sich der Prinzipal verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der von dem Handlungsgehilfen zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht.

---

# Spezifische Regelungen im Arbeitsrecht

## Handelsgesetzbuch § 74

(1) Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, die den Arbeitnehmer für die **Zeit nach Beendigung** des Arbeitsverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), bedarf der **Schriftform** und der **Aushändigung** einer vom Arbeitgeber unterzeichneten, die vereinbarten Bestimmungen enthaltenden Urkunde an den Arbeitnehmer.

(2) Das Wettbewerbsverbot ist **nur verbindlich, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet**, für die **Dauer des Verbots** eine **Entschädigung** zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots **mindestens die Hälfte der von dem Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen** erreicht.

# Spezifische Regelungen im Arbeitsrecht

## Handelsgesetzbuch § 74a

(1) Das Wettbewerbsverbot ist insoweit **unverbindlich**, als es nicht zum Schutze eines **berechtigten geschäftlichen Interesses** des Prinzipals dient. Es ist ferner unverbindlich, soweit es unter Berücksichtigung der gewährten Entschädigung nach **Ort, Zeit oder Gegenstand** eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Gehilfen enthält. Das Verbot kann nicht auf einen Zeitraum von mehr als **zwei Jahren** von der Beendigung des Dienstverhältnisses an erstreckt werden.

(2) Das Verbot ist **nichtig**, wenn der Gehilfe zur Zeit des Abschlusses **minderjährig** ist oder wenn sich der Prinzipal die Erfüllung auf Ehrenwort oder unter ähnlichen Versicherungen versprechen läßt. Nichtig ist auch die Vereinbarung, durch die ein Dritter an Stelle des Gehilfen die Verpflichtung übernimmt, daß sich der Gehilfe nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränken werde.

(3) **Unberührt bleiben die Vorschriften des § 138** des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Nichtigkeit von Rechtsgeschäften, die gegen die guten Sitten verstoßen.

---

# Spezifische Regelungen im Arbeitsrecht

## Handelsgesetzbuch § 74c

(1) Der Handlungsgehilfe muß sich auf die fällige Entschädigung **anrechnen** lassen, **was er während des Zeitraums, für den die Entschädigung gezahlt wird, durch anderweite Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt**, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung dieses Betrags den Betrag der zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistungen um mehr als ein Zehntel übersteigen würde. Ist der Gehilfe durch das Wettbewerbsverbot gezwungen worden, seinen Wohnsitz zu verlegen, so tritt an die Stelle des Betrags von einem Zehntel der Betrag von einem Viertel. Für die Dauer der Verbüßung einer Freiheitsstrafe kann der Gehilfe eine Entschädigung nicht verlangen.

(2) Der Gehilfe ist verpflichtet, dem Prinzipal auf Erfordern über die Höhe seines Erwerbes Auskunft zu erteilen.

# Spezifische Regelungen im Arbeitsrecht

## Handelsgesetzbuch § 75c

(1) Hat der Handlungsgehilfe für den Fall, daß er die in der Vereinbarung übernommene Verpflichtung nicht erfüllt, eine **Strafe versprochen**, so kann der Prinzipal Ansprüche nur nach Maßgabe der Vorschriften des § 340 des Bürgerlichen Gesetzbuchs geltend machen. Die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Herabsetzung einer unverhältnismäßig hohen Vertragsstrafe bleiben unberührt.

(2) Ist die Verbindlichkeit der Vereinbarung nicht davon abhängig, daß sich der Prinzipal zur Zahlung einer Entschädigung an den Gehilfen verpflichtet, so kann der Prinzipal, wenn sich der Gehilfe einer Vertragsstrafe der in Absatz 1 bezeichneten Art unterworfen hat, nur die verwirkte Strafe verlangen; der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.

Bette Westenberger Brink

---

# Berechnung der Karenzentschädigung

## Berechnung der Entschädigung (grob):

1. Entschädigung berechnen: Minimum 50 % der zuletzt bezogenen Leistungen (§ 74 Abs. 2 HGB)
  - Vor allem: Arbeitslohn, Fixum (letzte Gehaltszahlungen)
  - Provision: Durchschnitt der letzten drei Jahre; Ersatz von Auslagen nicht einzubeziehen
  - „zuletzt“: Maßgeblich ist das Ende des Arbeitsverhältnisses.
2. Verdient der Arbeitnehmer danach etwas durch seine Arbeitskraft (§ 74c Abs. 1 HGB)
  - Anrechnungsgrenzen:
    - Musste der Arbeitnehmer wegziehen? Dann 125%-Grenze, ansonsten 110%-Grenze.
  - Wenn Entschädigung + Verdienst nicht über 110% bzw. 125% der zuletzt bezogenen Leistungen ist:  
Keine Anrechnung!

# Berechnungsbeispiel Entschädigung:

1. Zuletzt erhaltene Leistungen:
  - Ein Arbeitnehmer erhält pro Monat durchschnittlich 6.025 EUR an Leistungen:
    - 5.500,00 EUR Fixgehalt
    - 500,00 EUR Provision (Durchschnitt der letzten drei Jahre)
    - 25,00 EUR Auslagen
  - Daher: Minimum der Karenzentschädigung:  $(5.500,00 \text{ EUR} + 500,00 \text{ EUR}) / 2 = 3.000,00 \text{ EUR}$ .
2. Arbeitnehmer musste nicht wegziehen (daher: hier nicht 125%-Grenze, sondern 110%-Grenze)
  - $6.000,00 \times 110\% = 6.600,00 \text{ EUR}$
3. Arbeitnehmer verdient nach Beendigung der Anstellung nun 4.000,00 EUR
  - $4.000,00 \text{ EUR} + 3.000,00 \text{ EUR} = 7.000,00 \text{ EUR}$  Summe Karenzentschädigung + Verdienst
4. Anrechnungsbetrag:  $7.000,00 \text{ EUR} - 6.600,00 \text{ EUR} = 400,00 \text{ EUR}$
5. Auszahlungsbetrag:  $3.000,00 \text{ EUR} - 400,00 \text{ EUR} = 2.600,00 \text{ EUR}$  (auszuzahlene Entschädigung)

# Wettbewerbsverbote „zwischen Arbeitgebern“

## Handelsgesetzbuch § 75f

Im Falle einer Vereinbarung, durch die sich ein Prinzipal **einem anderen Prinzipal gegenüber verpflichtet**, einen Handlungsgehilfen, **der bei diesem im Dienst ist oder gewesen ist**, nicht oder nur unter bestimmten Voraussetzungen anzustellen, steht beiden Teilen der Rücktritt frei. Aus der Vereinbarung findet weder Klage noch Einrede statt.

- Auch kartellrechtlich gefährlich: „No-Poaching“-Abreden!

Bette Westenberger Brink

---

# Vertragliche Absicherung

## Vertragliche Absicherung

- Wo liegen die Risiken des Unternehmens?
- Kommunikation: Klare und deutliche Benennung: Was ist verboten, was folgt daraus?
  - Verbote: Nebentätigkeiten, Beteiligung an Konkurrenzunternehmen u.a.
  - Folgen: Abmahnung oder Kündigung; Vertragsstrafen (Problem: AGB!)
- Nachvertragliche Wettbewerbsverbote
- Geheimnisschutz und (IP, Know-How)
  - Eintragung von Schutzrechten (Patente u.a.)
  - Ggf. NDA oder separate Vereinbarung
  - Ausdrücklich benennen: Was ist geschützt?

Bette Westenberger Brink

---

# Vielen Dank.

Bette Westenberger Brink Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung  
Sitz in Mainz, eingetragen PR 8 Amtsgericht Koblenz, geschäftsansässig Große Langgasse 1A, 55116 Mainz und Anger 10, 99084 Erfurt  
Steuer-Nr 2622600888, USt-Nr DE149032327, berufsrechtliche Angaben sowie alle Partner und Rechtsanwälte auf [www.bwb-law.de](http://www.bwb-law.de)

Diese Präsentation enthält ausschließlich allgemeine Informationen. Die Rechtsanwälte erbringen mittels dieser keine anwaltlichen Beratungsleistungen. Diese Präsentation ist insbesondere nicht geeignet, detaillierte Recherche und fachkundige Rechtsberatung zu ersetzen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität. Die Rechtsanwälte haften nicht für Schäden jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Präsentation erleidet. Diese Präsentation ist vertraulich zu behandeln. Alle Rechte bleiben vorbehalten. Eine Weitergabe an Dritte – auch in Auszügen – bedarf unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung. In allen Mandatsverhältnissen gelten unsere Allgemeinen Mandatsbedingungen.