

vertragsrecht

Vorvertrag bei Wettbewerbsverbot

Ein Vorvertrag, der den Arbeitnehmer ohne zeitliche Begrenzung zum Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verpflichtet, ist für den Arbeitnehmer unverbindlich. Aufgrund des unverbindlichen Vorvertrags kann der Arbeitnehmer wie bei einem bedingten Wettbewerbsverbot entweder Wettbewerbsfreiheit ohne Karenzentschädigung oder Wettbewerbsenthaltung zu den Bedingungen des Vorvertrages wählen.

(Leitsatz des Gerichts)

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 14.07.2010
– 10 AZR 291/09**

Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten vom 15.06.2000 bis zum 30.06.2007 beschäftigt. In seinem Arbeitsvertrag war vereinbart, dass er sich bereit erklärt „jederzeit auf Verlangen der Firma das als Anlage zu diesem Vertrag beigefügte Wettbewerbsverbot abzuschließen“. Dem Arbeitsvertrag war eine Anlage mit der Überschrift „Wettbewerbsverbot“ beigefügt, wonach sich der Kläger verpflichtet, für die Dauer von zwei Jahren nach der Beendigung des Vertragsverhältnisses jede Betätigung in dem Tätigkeitsgebiet der Beklagten zu unterlassen. Hierfür sollte der Kläger eine jährliche Entschädigung in Höhe von 50 % der im letzten Jahr vor dem Ausscheiden bezogenen monatlichen Bruttovergütung erhalten. Die Anlage selbst war nicht unterzeichnet.

Nachdem der Kläger im Januar 2007 eine betriebsbedingte Kündigung zum 30.06.2007 erhalten und sich die Beklagte zum Wettbewerbsverbot nicht mehr geäußert hatte, erklärte der Kläger mit Schreiben vom 30.07.2007, dass er sich an das Wettbewerbsverbot halten werde.

Weil die Beklagte das Wettbewerbsverbot nicht als vereinbart ansah und an den Kläger nicht die dort geregelte Entschädigung zahlte, klagte der Kläger diese ein.

Arbeits- und Landesarbeitsgericht wiesen die Klage zurück, wogegen sich die Revision des Klägers mit Erfolg richtet.

Die Entscheidung

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ist der festgestellte Sachverhalt noch nicht zur Entscheidung reif, so dass es den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwies. Dabei macht das Bundesarbeitsgericht deutlich, dass vorliegend von einem bestehenden Wettbewerbsverbot auszugehen sei. Durch die Regelung in dem Arbeitsvertrag hätten die Parteien einen Vorvertrag geschlossen. Der Kläger habe sich verpflichtet, jederzeit auf Verlangen der Beklagten ein bereits beigefügtes und inhaltlich näher bezeichnetes Wettbewerbsverbot zu unterzeichnen.

Ein solcher Vorvertrag sei grundsätzlich möglich. Allerdings dürfe er den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Die Verpflichtung, jederzeit ein Wettbewerbsverbot abzuschließen, sei als eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers anzusehen. Dieser könne nie wissen, ob und wann der Arbeitgeber das Wettbewerbsverbot verlangt. Sofern in dem Vorvertrag keine zeitliche Begrenzung für die Verpflichtung des Arbeitnehmers enthalten ist, sei dieser stets einer erheblichen Unsicherheit bezüglich seiner beruflichen Möglichkeiten ausgesetzt, so dass sein berufliches Fortkommen hierdurch in einer unzulässigen Weise erschwert werde.

Mithin sei der Vorvertrag als für den Kläger unverbindlich anzusehen. Insofern sei der vorliegende Fall nicht anders zu behandeln wie die Konstellati-

on eines abgeschlossenen Wettbewerbsverbots, dessen Eintritt vom Willen des Arbeitgebers abhängig gemacht wird. In solchen Fällen gehe das Bundesarbeitsgericht wegen der unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers schon seit langem von einem für den Arbeitnehmer unverbindlichen Wettbewerbsverbot aus.

Als weitere Folge aus der Unverbindlichkeit des Vorvertrags gestand das Bundesarbeitsgericht dem Kläger das Recht zu, sich für das Wirksamwerden des Wettbewerbsverbots zu entscheiden: Der Kläger habe es in der Hand, ob er sich an das Wettbewerbsverbot halten möchte oder nicht. Dass das in der Anlage beigefügte eigentliche Wettbewerbsverbot von der Beklagten nicht unterzeichnet war und die Beklagte die Verpflichtung des Klägers zur Unterzeichnung des Wettbewerbsverbotes auch nie abgerufen hat, sei dafür unerheblich. Der Schutz des Arbeitnehmers gebiete es, allein diesem die Entscheidung zu überlassen.

Es sei ausreichend, dass der Kläger seine Option mit Schreiben vom 30.07.2007 ausgeübt hat. Da der Kläger nicht habe wissen können, ob die Beklagte die Verpflichtung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 30.06.2007 abrufen wird, sei seine Erklärung, dass er sich an das Wettbewerbsverbot halten möchte, rechtzeitig erfolgt. Es sei ausreichend, wenn dem Arbeitgeber die Erklärung vor dem Fälligkeitzeitpunkt der ersten zu zahlenden Entschädigungsrate zugeht.

■ Bedeutung für die Praxis

Das Bundesarbeitsgericht betont in seiner Entscheidung, dass auch ein Vorvertrag geeignet ist, eine Verpflichtung zum Eingehen eines Wettbewerbsverbots zu begründen. Ein zu weit gefasster Vorvertrag, der eine Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellt, begründet ein Wahlrecht des Arbeitnehmers, ob er an dem Wettbewerbsverbot festhalten möchte oder nicht. Die Option, die das Bundesarbeitsgericht dem Arbeitnehmer zugesteht, festigt den Arbeitnehmerschutz deutlich. Zu weite Vorverträge binden den Arbeitnehmer daher nicht, können aber, wenn der Arbeitnehmer es möchte,

auch gegen den Willen des Arbeitgebers wirken. In einem solchen Fall ist eine Karenzentschädigung zu zahlen, die während der Zeit des Wettbewerbsverbots mindestens 50 % der letzten bezogenen monatlichen Vergütung umfassen muss.

Der Betriebsrat sollte davon betroffene Arbeitnehmer auf die vorliegende Entscheidung hinweisen und auf den Umstand aufmerksam machen, dass sie sich möglichst rasch nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses entscheiden müssen, ob sie das Wettbewerbsverbot gegen sich gelten lassen möchten oder nicht.

*Nadja Häfner, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Nürnberg
www.afa-anwalt.de*