

NEWSLETTER

3. Wie kann ich meine besten Mitarbeiter halten?

Für Arbeitgeber, die ein „Abwandern“ ihrer besten Mitarbeiter zur Konkurrenz verhindern wollen, gibt es in der Regel nur zwei probate Mittel:

Zum einen die Vereinbarung einer beiderseitigen **sehr langen Kündigungsfrist** von z.B. 12 Monaten zum Monatsende oder Quartalsende, was allerdings den Nachteil hat, dass die Mitarbeiter im gekündigten Zustand noch sehr lange auf der „Payroll“ stehen, obwohl sie nach der Eigenkündigung meistens freigestellt werden.

Das andere und effektivere Mittel ist die Vereinbarung eines sogenannten **nachvertraglichen Wettbewerbsverbots**.

Dieses untersagt dem Mitarbeiter, nach Ende seines Arbeitsverhältnisses bei Wettbewerbern anzufangen.

Weil dies aber das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers in erheblichem Maße beeinträchtigen kann, gibt es von der Rechtsprechung sehr hohe Anforderungen an die Wirksamkeit solcher nachvertraglichen Wettbewerbsverbote.

So darf die Dauer des Verbots **maximal zwei Jahre** betragen.

Zudem muss die Absprache schriftlich vereinbart werden und der Mitarbeiter muss für die Dauer der Wettbewerbsbeschränkung eine **Entschädigung** in Höhe von **mindestens der Hälfte seiner letzten Vergütung erhalten**.

Zudem darf der räumliche und inhaltliche Geltungsbereich des Wettbewerbsverbots nicht zu weit sein und der Arbeitgeber muss ein **berechtigtes Interesse** an der Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes haben.

Wird die getroffene Vereinbarung diesen Vorgaben nicht gerecht, weil beispielsweise die Höhe der Entschädigung zu niedrig ist, ist das Wettbewerbsverbot für den Arbeitnehmer unverbindlich. Der Mitarbeiter hat dann die Wahl, ob er zur Konkurrenz wechseln will, dafür dann aber keine Entschädigung bekommt. Alternativ kann er sich an die Wettbewerbsklausel halten und erhält die vertraglich vereinbarte und nicht die gesetzlich geschuldete Mindestentschädigung von 50 % seines letzten Verdienstes.



Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht