

Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:

Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADEXA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.

Nr. 10 Wettbewerbsverbot

Besteht zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis, ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich die Ausübung einer Konkurrenztaetigkeit untersagt, ohne dass es hierfür einer besonderen mündlichen oder schriftlichen Vereinbarung bedarf. Dies ergibt sich aus den sog. arbeitsvertraglichen Nebenpflichten, die, ohne dass sie niedergeschrieben sind, in jedem Arbeitsverhältnis gelten. Weitere arbeitsvertragliche Nebenpflichten sind beispielsweise die Pflicht zur Verschwiegenheit oder bestimmte Verhaltenspflichten.

Ist das Arbeitsverhältnis jedoch beendet, stellt sich die Situation anders dar. Der frühere Angestellte hat grundsätzlich das Recht eine eigene Apotheke in unmittelbarer Nähe zu seinem früheren Arbeitsplatz zu gründen oder sonst zu übernehmen. Er kann auch eine Stelle in einer anderen Apotheke annehmen, die sich in nächster Nähe zu seinem früheren Arbeitsplatz befindet. So können Kunden, die früher gerne vom Angestellten bedient wurden, leicht abwandern. Um dieses Risiko abzusichern, kann der Arbeitgeber mit seinem Arbeitnehmer ein sog. Wettbewerbsverbot vereinbaren. Dem Arbeitnehmer kann die Verpflichtung auferlegt werden, dass er innerhalb einer gewissen Dauer, z.B. zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in einem bestimmten Radius um die Apotheke des Arbeitgebers, keine Apotheke errichtet, betreibt, sich daran beteiligt oder in ihr als Arbeitnehmer, als Verwalter oder Vertreter tätig ist.

Damit das Wettbewerbsverbot jedoch wirksam wird, muss es bestimmte zwingende Voraussetzungen erfüllen. Nach dem Handelsgesetzbuch bedarf jedes Wettbewerbsverbot der Schriftform, d. h. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen auf der Urkunde, die das Wettbewerbsverbot enthält, unterschreiben. Es wäre ebenfalls zulässig, wenn das Wettbewerbsverbot im Vertragstext des Arbeitsvertrages enthalten ist. Ist das Wettbewerbsverbot dem Arbeitsvertrag lediglich beigelegt oder beigeheftet und nicht nochmals von beiden Vertragsparteien unterschreiben, liegt ein Verstoß gegen das Schriftformerfordernis vor. Wird die Schriftform nicht gewahrt, ist das Wettbewerbsverbot nichtig und muss damit vom Arbeitnehmer nicht beachtet werden. Die Urkunde über das Wettbewerbsverbot muss alle gesetzlich zwingenden Vereinbarungen, wie Ort, Zeit, Inhalt und Verpflichtung des Arbeitgebers enthalten und dem Arbeitnehmer in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Vertragsschluss ausgehändigt werden.

Weiterhin muss das Wettbewerbsverbot dem Schutz geschäftlicher Interessen des Arbeitgebers dienen. Hierbei kommt es auf das Einzugsgebiet der Apotheke an. Befinden sich beispielsweise in einer Großstadt viele Apotheken auf engem Raum, ist der Schutzbereich deutlich kleiner anzusetzen, als bei ländlich gelegenen Apotheken. Weiterhin darf das Wettbewerbsverbot nach Art, Zeit oder Gegenstand keine unbillige Erschwerung des beruflichen Fortkommens des Arbeitnehmers enthalten. Das Verbot darf sich nicht auf einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren, von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an, erstrecken.

Das Wettbewerbsverbot ist nach dem Handelsgesetzbuch jedoch nur dann wirksam, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, für die Dauer des Wettbewerbsverbotes eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr mindestens die Hälfte der vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Vergütung erreicht. Jede Unterschreitung dieses gesetzlich vorgeschriebenen Rahmens macht das Wettbewerbsverbot unwirksam. Der Arbeitnehmer ist dann nicht an das Wettbewerbsverbot gebunden. Die Entschädigung (Karenzentschädigung) ist jeweils am Ende eines Monats zu zahlen. Der Arbeitnehmer muss sich auf die Karenzentschädigung das anrechnen lassen, was er durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt und was er zu erwerben böswillig unterlässt. Damit kommen bei der Vereinbarung eines wirksamen Wettbewerbsverbotes auch auf den Arbeitgeber erhebliche finanzielle Verpflichtungen zu.

Die Verpflichtungen aus einer wirksamen Wettbewerbsabrede können nachträglich wieder entfallen. So kann der Arbeitgeber vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Wettbewerbsverbot verzichten. Mit Abgabe der Verzichtserklärung wird der Arbeitnehmer von der Erhaltung der Wettbewerbsabrede befreit. Der Arbeitgeber wird jedoch erst ein Jahr nach seinem Verzicht von seiner Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung frei. Auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat Auswirkungen auf das Wettbewerbsverbot. Kündigt der Arbeitgeber, steht dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zu. Er kann an der Wettbewerbsabrede unter Fortzahlung der Karenzentschädigung festhalten oder sich innerhalb eines Monats nach Erhalt der Kündigung vom Wettbewerbsverbot lossagen. Dann ist der Arbeitgeber auch nicht mehr zur Zahlung der Entschädigung verpflichtet. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis, bleibt das Wettbewerbsverbot bestehen.

Stand: März 2007