

# Kurzmitteilungen

Nr. 05/2019

## Pflicht zum Abschluss eines Wettbewerbsverbots in einem Vorvertrag



**Pflicht zum Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots in einem Vorvertrag kann wirksam sein.**

Eine vorvertragliche Pflicht des Arbeitnehmers zum Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist wirksam, wenn die Pflicht mit Ausspruch einer Kündigung endet.

Mit einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot verpflichtet sich der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber, ihm nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Konkurrenz zu machen. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot kann nichtig sein, wenn z.B. die Schriftform nicht eingehalten wurde, oder aber unverbindlich mit der Folge eines Wahlrechts des Arbeitnehmers, wenn es z.B. an die Bedingung geknüpft wird, dass der Arbeitnehmer nur dann gebunden sein soll, wenn der Arbeitgeber dies verlangt oder dieser sich das Recht vorbehält, eine Konkurrenztaetigkeit von seiner Zustimmung abhängig zu machen.

Im Jahr 2010 hatte das BAG entschieden, dass auch ein Vorvertrag über ein künftiges Wettbewerbsverbot unverbindlich ist, wenn der Arbeitgeber das Recht haben soll, auch noch nach einer Kündigung während des Laufs der Kündigungsfrist die Wettbewerbsenthaltensamkeit für die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu verlangen. In einer aktuellen Entscheidung hat das BAG eine vorvertragliche Pflicht zum Abschluss eines Wettbewerbsverbots für wirksam gehalten, wenn die Pflicht mit Ausspruch der Kündigung endet.

Ein solcher Vorvertrag beeinträchtigt zwar auch dann die Interessen des Arbeitnehmers, weil er sich während des ungekündigten Arbeitsverhältnisses nicht sicher sein, ob er künftig ein Wettbewerbsverbot auf Verlangen des Arbeitgebers vereinbaren muss oder nicht. Allerdings sei die Beeinträchtigung des Arbeitnehmers nicht so erheblich; denn – so das BAG – solange der Arbeitgeber sein Recht aus dem Vorvertrag noch nicht ausgeübt hat, könne sich der Arbeitnehmer zu einer Konkurrenztaetigkeit verpflichten und durch eine in zeitlichem Zusammenhang ausgesprochene Eigenkündigung ein Wettbewerbsverbot ausschließen (**BAG, Urteil v. 19.12.2018 - 10 AZR 130/18**).

### Praxishinweis:

Wenn die Option des Arbeitgebers auf Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots auf die Zeit bis zum Ausspruch einer Kündigung durch eine Vertragspartei oder bis zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages begrenzt wird, dürfte dies zulässig sein.