



*Rechtsanwalt Dott. Fabio Sali – Fachanwalt für Internationales Wirtschaftsrecht,  
Rose & Partner – Rechtsanwälte Steuerberater PartGmbH*

*Rechtsanwältin Nathali Polkowski – Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH*

### **„Vertragliche und nachvertragliche Wettbewerbsverbote – Überblick, aktuelle Rechtsprechung und internationaler Kontext“**

Vortrag am 19. Januar 2023

Dott. Fabio Sali von der Kanzlei Rose & Partner – Rechtsanwälte Steuerberater PartGmbH und Nathalie Polkowski von Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH hielten einen kanzleiübergreifenden und rechtsvergleichenden Vortrag mit dem Thema „Vertragliche und nachvertragliche Wettbewerbsverbote – Überblick, aktuelle Rechtsprechung und internationaler Kontext“.

Die Vortragenden wiesen zunächst darauf hin, dass es sich bei Wettbewerbsverboten um ein praxisrelevantes Thema handle, welches sich durch Rechtsprechung, verändernde Arbeitsweisen und neue Schutzbedürfnisse in einem stetigen Wandel befinde. Im Mittelpunkt stünde immer der Schutz von Betriebsgeheimnissen. Anschließend grenzte Frau Polkowski Wettbewerbsverbote von Vertraulichkeitsvereinbarungen und Abwerbverboten ab und stellte klar, dass zwischen Wettbewerbsverboten während des Arbeitsverhältnisses und nachvertraglichen Wettbewerbsverboten differenziert werden müsse.

Im ersten Teil des Vortrags wurde das Wettbewerbsverbot während des Arbeitsverhältnisses nach deutscher und nach italienischer Rechtslage näher beleuchtet. Solange das Arbeitsverhältnis rechtlich bestehe, unterliege der Arbeitnehmer in Deutschland einem allgemeinen, gesetzlichen Wettbewerbsverbot, dass sich aus einer ausgeweiteten Anwendung der §§ 60, 61 HGB sowie § 241 BGB ergebe. An dieses Verbot sei der Arbeitnehmer auch während des Kündigungsprozesses noch gebunden. Das gesetzliche Wettbewerbsverbot umfasse alle selbstständigen und unselbstständigen Tätigkeiten im Geschäftszweig des Arbeitgebers, die zu seinem Unternehmen in einem Wettbewerbsverhältnis stünden. Dott. Sali verglich die deutsche Regelung anschließend mit dem Wettbewerbsverbot im Arbeitsverhältnis nach dem italienischen Recht. Auch dort gebe es eine Regelung (Art. 2015 Codice civile: *Obbligo di fedelta*), wonach es dem Arbeitnehmer verboten sei, Geschäfte auf eigene Rechnung oder für Dritte, die mit dem Unternehmen im Wettbewerb stehen, zu tätigen. Darüber hinaus dürfe der Arbeitnehmer auch keine Informationen weitergeben, die sich auf die Organisation und die Produktionsmethoden des Unternehmens beziehen oder sie in einer Weise nutzen, die dem Arbeitgeber schaden könnten.



Frau Polkowski stellte klar, dass die gesetzliche Regelung in Deutschland bei zusätzlicher Berücksichtigung der Rechtsprechung grundsätzlich ausreichend sei, um das Wettbewerbsverbot im Arbeitsverhältnis festzulegen. Dennoch könne es sinnvoll sein, eine zusätzliche vertragliche Vereinbarung zu treffen, um dem Arbeitnehmer das Wettbewerbsverbot zu verdeutlichen, um Vertragsstrafen und Verjährungsfristen zu regeln oder um eine Nebentätigkeit des Arbeitnehmers zuzulassen. Dott. Sali erklärte, dass es auch in Italien möglich und sinnvoll sei, eine zusätzliche vertragliche Regelung zu treffen. Nach dem italienischen Recht (Art. 2936 Codice civile) sei es jedoch nicht möglich, die gesetzliche Verjährungsfrist zu abzuändern. Abschließend wiesen die Referenten auf die Konsequenzen eines Verstoßes gegen das Wettbewerbsverbot im Arbeitsverhältnis hin. Neben einer Abmahnung oder einer Kündigung, kämen auch Schadensersatzforderungen oder Vertragsstrafen in Betracht.

Im zweiten Teil ihres Vortrags konzentrierten sich Dott. Sali und Frau Polkowski auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. In Deutschland gibt es kein gesetzliches, nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit der Folge, dass ein solches nur durch eine gegenseitige, vertragliche Vereinbarung geregelt werden könne. Auch in Italien gibt es kein gesetzliches, nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Art. 2125 Codice civile lege aber inhaltliche und förmliche Mindestvorgaben für die vertragliche Regelung eines Wettbewerbsverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fest. Die Vortragenden zeigten auf, welche inhaltlichen Vereinbarungen möglich seien, und kamen zu dem Ergebnis, dass die von der deutschen und der italienischen Rechtsprechung festgelegten Voraussetzungen sehr ähnlich seien. Insbesondere seien nachvertragliche Wettbewerbsverbote nur mit Entschädigungszahlungen an den Arbeitnehmer nach § 74 II HGB bzw. nach Art. 2125 I Codice civile möglich.

Frau Polkowski wies auf die Möglichkeit der Anrechnung von anderweitigen Verdiensten auf diese Karenzenschädigungen, die Folgen von fehlerhaften Wettbewerbsvereinbarungen sowie die Regelung von Verzichts- und Aufhebungserklärungen hin. Abschließend wurden die Konsequenzen bei Verstößen gegen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot thematisiert. Dem Arbeitgeber stehe ein Unterlassungsanspruch zu. Die Karenzenschädigung des Arbeitnehmers könne entfallen. Darüber hinaus könnte der Arbeitnehmer sich schadensersatzpflichtig machen.

Zum Ende ihres Vortrags zeigten die Referenten noch die Besonderheiten eines Wettbewerbsverbots bei Führungskräften auf.

In der folgenden Diskussion wurden die Unterschiede zwischen dem deutschen und dem italienischen Wettbewerbsverbot weiter herausgearbeitet und die Details der italienischen Regelungen näher beleuchtet. Darüber hinaus wurden Fallkonstellationen und vertragliche Ausgestaltungsmöglichkeiten besprochen und über die Zulässigkeit von Rechtswahlklauseln debattiert.

Christiane Waschke  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin