

Arbeitsvertrag: Befristung und nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Ein Beitrag von Christian Erbacher, LL.M.

RECHT /// Befristungen und nachvertragliches Wettbewerbsverbot sind Klassiker in der arbeitsvertraglichen Gestaltung und werden häufig vereinbart. Hier lohnt es sich, die vertraglichen Details genauer zu betrachten.

So unterliegen zum Beispiel Assistentenverträge regelmäßig einer Befristung. Bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot hingegen, sollte überlegt werden, ob eine solche Vereinbarung tatsächlich sinnvoll ist. Denn wenn ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wird, ist der Arbeitgeber im Gegenzug zur Zahlung einer Karenzentschädigung verpflichtet, was oft übersehen wird.

Befristung im Arbeitsrecht

Während unbefristete Verträge zur Beendigung einer Kündigung, einer Aufhebungsvereinbarung o.Ä. bedürfen, enden befristete Verträge automatisch – zumindest im Regelfall – mit der vereinbarten Laufzeit. Ob eine Befristung in Arbeitsverträgen zulässig oder unzulässig ist, richtet sich nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Neben der Möglichkeit einer zeitlichen Befristung kann das Arbeitsverhältnis auch an das Erreichen eines bestimmten Zwecks geknüpft sein; man spricht dann von einer sog. Zweckbefristung.

Ist eine Befristung beabsichtigt, muss nach § 4 Abs. 2 S. 1 TzBfG zum Beispiel beachtet werden, dass ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung nicht schlechter behandelt werden darf als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer. Eine Ausnahme kommt nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes in Betracht.

Im Grundsatz gilt, dass eine Befristung nur dann zulässig ist, wenn ein sachlicher Grund vorliegt, die in § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG (nicht abschließend) aufgezählt sind. Wenn kein sachlicher Grund vorliegt, ist eine Befristung eines Arbeitsvertrags nur ausnahmsweise zulässig. Eine Befristung ohne Sachgrund ist nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig, § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG. Während dieser zwei Jahre kann das Arbeitsverhältnis höchstens dreimal verlängert werden, § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG. Eine Rückausnahme gilt allerdings wiederum dann, wenn mit dem Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. In einem sol-

chen Fall ist eine Befristung ohne einen sachlichen Grund nicht möglich, § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG. Weiterhin gilt nach § 14 Abs. 4 TzBfG, dass eine Befristung schriftlich vereinbart werden muss. Wird die Fristform missachtet, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Wichtig ist, dass die Befristung vor dem Arbeitsantritt schriftlich vereinbart werden muss, da andernfalls mit der Arbeitsaufnahme ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ist es so, dass es Arbeitnehmern verboten ist, in dem Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers anderen Geschäften nachzugehen. Dieses Verbot wird aus dem zivilrechtlichen Grundsatz von Treu und Glauben, § 242 BGB, hergeleitet. Eine Ausnahme von dem Verbot gilt natürlich dann, wenn der Arbeitgeber in die Tätigkeit eingewilligt hat.

Von einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot spricht man hingegen dann, wenn das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht. Die oben genannte aus Treu und Glauben resultierende Verpflichtung gilt dann nicht mehr. Besteht aufseiten des Praxisinhabers ein Interesse daran, dass der Arbeitnehmer auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keiner konkurrierenden Tätigkeit im nahen Umfeld nachgeht, muss ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden. Um ein solches wirksam zu vereinbaren, müssen allerdings einige Voraussetzungen beachtet werden.

So ist ein Wettbewerbsverbot zum Beispiel insgesamt nichtig,

*... wenn es nicht schriftlich vereinbart wurde,
... wenn keine Karenzentschädigung vereinbart wurde oder,
... wenn der Arbeitnehmer minderjährig ist.*



© Andrey Popov - stock.adobe.com

ANZEIGE

Christian Erbacher, LL.M.
Infos zum Autor

Lyck+Pätzold. healthcare.recht
Infos zum Unternehmen



Darüber hinaus können nachvertragliche Wettbewerbsverbote zwar nicht nichtig, aber unverbindlich sein, was insbesondere dann der Fall ist,

- ... wenn eine zu geringe Karenzentschädigung vereinbart ist (sie muss mindestens 50 Prozent des zuletzt bezogenen Lohns betragen),
- ... wenn das Wettbewerbsverbot länger als zwei Jahre gelten soll,
- ... wenn der Praxisinhaber keine berechtigten Interessen hat oder,
- ... wenn der Arbeitnehmer durch das nachvertragliche Wettbewerbsverbot unangemessen in seinem beruflichen Fortkommen beeinträchtigt wird.

Ist das nachvertragliche Wettbewerbsverbot unverbindlich, kann sich der Arbeitnehmer aussuchen, ob er sich gegen Erhalt der Karenzentschädigung an das Wettbewerbsverbot hält oder ob er sich nicht daran hält; im letzteren Fall kann der Arbeitnehmer dann natürlich auch keine Karenzentschädigung beanspruchen.

Praxistipp

Sowohl die Vereinbarung einer Befristung als auch die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sollten wohlüberlegt sein. Denn bereits die kleinsten Ungenauigkeiten in der vertraglichen Gestaltung können dazu führen, dass der Arbeitgeber eine Karenzentschädigung zahlen oder eben nicht zahlen muss oder eine Befristung vereinbart oder eben nicht vereinbart wurde.

INFORMATION ///

Christian Erbacher, LL.M. • Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht

Lyck+Pätzold. healthcare.recht • www.medizinanwaelte.de



Performer.

64% unserer Diamant-Kunden
setzen auf diese Spezialkräfte:
Komet S-Diamanten.
Jetzt kennenlernen!

diamant-ist-komet.de