

**1. Was versteht man unter einem Wettbewerbsverbot (Konkurrenzklausele) im Arbeitsrecht?**

Unter einem Wettbewerbsverbot versteht man im Arbeitsrecht eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wodurch dem Arbeitnehmer verboten wird, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort bei einer benachbarten Konkurrenz ein neues Arbeitsverhältnis aufzunehmen.

**2. Wie läßt sich das Wettbewerbsverbot (Konkurrenzklausele) vertraglich verankern?**

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann ein Wettbewerbsverbot vereinbart werden. Hierbei müssen allerdings die geltenden gesetzlichen Bestimmungen beachtet werden.

**3. In welchen Fällen wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Wettbewerbsverbot vereinbart?**

Ein Wettbewerbsverbot wird dann vom Arbeitgeber angestrebt, wenn

- a) der Arbeitnehmer wichtige Informationen besitzt, die in der nächsten Zeit geschützt sein und vor allem nicht der Konkurrenz zugetragen werden sollten.
- b) der Arbeitnehmer enge persönliche Verbindungen zu wichtigen Kunden hat, die er beim Wechsel zur Konkurrenz abziehen könnte.

**4. Was wird im einzelnen arbeitsrechtlich in einem Wettbewerbsverbot geregelt?**

In einem Wettbewerbsverbot wird vereinbart:

- a) die Dauer des Beschäftigungsverbots nach der Kündigung.
- b) die Höhe der Entschädigung, die der Betrieb dem Arbeitnehmer zu zahlen hat.
- c) die Höhe der Vertragsstrafe, die bei Zuwiderhandlung zu zahlen ist.

**5. Für welche Zeitdauer kann ein Wettbewerbsverbot vereinbart werden?**

In der Regel wird ein Beschäftigungsverbot (bei der Konkurrenz) auf ein Jahr, in Ausnahmefällen für zwei Jahre fixiert.

**6. Was wissen Sie über die finanzielle Entschädigung, die dem Arbeitnehmer bei der Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes im Arbeitsvertrag zugesichert wird?**

Die Firma verpflichtet sich in diesem Fall, dem Arbeitnehmer einen Lohn weiterzuzahlen, der mindestens 50 % des Durchschnittslohnes, bezogen auf die letzten 3 Jahre, ausmacht.

**7. Was gilt für die Verschwiegenheitspflicht eines Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses?**

Ein Arbeitnehmer ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, Verschwiegenheit über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des alten Betriebes zu wahren. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind Tatsachen, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen, nur einem engbegrenzten Personenkreis bekannt sind und nach Bekundung des alten Betriebschefs geheimgehalten werden sollten.

**8. Wie ist aus steuerlicher Sicht eine Entschädigung zu handhaben, die ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zahlt, damit dieser nicht zu einer Konkurrenzfirma wechselt?**

Zahlt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Entschädigung für die Verpflichtung, keine Arbeit bei einer Konkurrenzfirma aufzunehmen, so zählt die gezahlte Entschädigung zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.