

VEREINBARUNG ÜBER EIN NACHTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag mit Karenzentschädigung

zwischen

Arbeitgeber

Unternehmen:

Vertreten durch:

Anschrift:

– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

Arbeitnehmer

Vorname / Name:

Geburtsdatum:

Anschrift:

Position / Tätigkeit:

– nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt –

wird folgende Vereinbarung über ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot geschlossen:

§ 1 Bezug zum Arbeitsverhältnis

1. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht ein Arbeitsverhältnis aufgrund des Arbeitsvertrags vom:

____ / ____ / _____

2. Der Arbeitnehmer ist derzeit tätig als:

3. Der Arbeitnehmer erhält im Rahmen seiner Tätigkeit insbesondere Zugang zu folgenden geschäftlich relevanten Bereichen:

- ☐ Kundenbeziehungen
- ☐ Vertriebsinformationen
- ☐ Preis- und Kalkulationsdaten
- ☐ Geschäftsstrategien
- ☐ Produktentwicklung
- ☐ technischem Know-how
- ☐ Geschäftsgeheimnissen
- ☐ Lieferantenbeziehungen
- ☐ Unternehmensplanung
- ☐ sonstigen wettbewerbsrelevanten Informationen:

§ 2 Zweck des Wettbewerbsverbots

1. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot dient ausschließlich dem Schutz berechtigter geschäftlicher Interessen des Arbeitgebers.
2. Geschützt werden insbesondere folgende Interessen:

- ☐ Kundenbeziehungen
- ☐ Geschäftsgeheimnisse
- ☐ strategische Vertriebsinformationen
- ☐ technisches oder kaufmännisches Know-how

- ☐ besondere Marktkenntnisse
- ☐ Lieferantenbeziehungen
- ☐ konkrete Produkt- oder Entwicklungsinformationen
- ☐ sonstiges berechtigtes geschäftliches Interesse:

3. Das Wettbewerbsverbot soll nicht weiter reichen, als dies zum Schutz dieser Interessen erforderlich ist.

§ 3 Beginn und Dauer

1. Das Wettbewerbsverbot beginnt mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Es gilt für einen Zeitraum von:

- ☐ 3 Monaten
- ☐ 6 Monaten
- ☐ 12 Monaten
- ☐ 18 Monaten
- ☐ 24 Monaten
- ☐ _____ Monaten

3. Die Dauer darf zwei Jahre ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht überschreiten.

4. Endet das Arbeitsverhältnis am

____ / ____ / _____,

endet das Wettbewerbsverbot voraussichtlich am

____ / ____ / _____,

sofern keine gesetzlichen Besonderheiten eingreifen.

§ 4 Verbotene Konkurrenztätigkeit

Für die Dauer des Wettbewerbsverbots verpflichtet sich der Arbeitnehmer, innerhalb des vereinbarten sachlichen und räumlichen Bereichs keine Tätigkeit aufzunehmen, die unmittelbar unter das nachfolgend definierte Wettbewerbsverbot fällt.

Untersagt ist insbesondere, soweit von den nachstehenden Regelungen umfasst:

- ☐ eine Tätigkeit als Arbeitnehmer für ein Konkurrenzunternehmen
- ☐ eine selbstständige Konkurrenztaetigkeit
- ☐ die Gründung eines Konkurrenzunternehmens
- ☐ die Übernahme oder der Erwerb eines Konkurrenzunternehmens
- ☐ eine operative Beteiligung an einem Konkurrenzunternehmen
- ☐ eine beratende Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen
- ☐ eine Tätigkeit als Geschäftsführer oder Organ eines Konkurrenzunternehmens
- ☐ sonstige unmittelbare Konkurrenztaetigkeit:

§ 5 Begriff des Konkurrenzunternehmens

Als Konkurrenzunternehmen gelten ausschließlich Unternehmen, die während des Verbotszeitraums tatsächlich in folgendem Geschäftsbereich mit dem Arbeitgeber konkurrieren:

Konkret betroffen sind insbesondere folgende Produkte oder Dienstleistungen:

Nicht erfasst werden Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit zwar teilweise ähnlich ist, bei denen der Arbeitnehmer jedoch ausschließlich in einem Bereich tätig ist, der keinen relevanten Bezug zum geschützten Wettbewerbsbereich aufweist, soweit eine solche Einschränkung rechtlich geboten ist.

§ 6 Sachlicher Umfang

Das Wettbewerbsverbot gilt ausschließlich für folgende Tätigkeitsbereiche:

- ☐ Vertrieb
- ☐ Kundenbetreuung
- ☐ Geschäftsführung
- ☐ Produktentwicklung

- ☐ Forschung und Entwicklung
- ☐ Einkauf
- ☐ strategische Unternehmensplanung
- ☐ Marketing
- ☐ technische Entwicklung
- ☐ Beratung
- ☐ folgende Funktionen:

Folgende Tätigkeiten sind ausdrücklich **nicht** vom Wettbewerbsverbot erfasst:

§ 7 Räumlicher Umfang

Das Wettbewerbsverbot gilt für:

- ☐ Deutschland
- ☐ folgendes Bundesland / folgende Bundesländer:
- ☐ folgende Region:
- ☐ folgende Staaten:
- ☐ folgendes Vertriebsgebiet:

Die räumliche Begrenzung soll nur solche Gebiete erfassen, in denen der Arbeitgeber tatsächlich geschäftlich tätig ist oder ein nachvollziehbares berechtigtes Wettbewerbsinteresse besitzt.

§ 8 Kundenbezogener Umfang

Zusätzlich beziehungsweise alternativ betrifft das Wettbewerbsverbot folgende Kunden:

☐ sämtliche Kunden des Arbeitgebers, mit denen der Arbeitnehmer während der letzten _____ Monate des Arbeitsverhältnisses persönlich geschäftlich befasst war.

☐ nur folgende Kunden:

☐ folgenden Kundenkreis:

Eine darüber hinausgehende allgemeine Beschränkung der beruflichen Tätigkeit soll hierdurch nicht begründet werden.

§ 9 Zulässige Tätigkeiten

Ungeachtet des Wettbewerbsverbots darf der Arbeitnehmer insbesondere Tätigkeiten aufnehmen,

1. die außerhalb des geschützten Geschäftsbereichs liegen,
2. bei Unternehmen, die nicht mit dem Arbeitgeber im vereinbarten Bereich konkurrieren,
3. in Funktionen ohne sachlichen Bezug zu dem geschützten Wettbewerbsbereich, soweit hierdurch keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden,
4. die ausdrücklich vom Arbeitgeber freigegeben wurden.

Weitere ausdrücklich zulässige Tätigkeiten:

§ 10 Karenzenschädigung

1. Als Gegenleistung für die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Karenzenschädigung.
2. Die Karenzenschädigung beträgt für jedes Jahr des Wettbewerbsverbots mindestens die Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen des Arbeitnehmers.

Vereinbart wird eine Karenzenschädigung in Höhe von:

☐ **50 %**

☐ _____ %

der jeweils maßgeblichen zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen.

3. Die gesetzliche Mindesthöhe darf durch diese Vereinbarung nicht unterschritten werden.
4. Bemessungsgrundlage sind die nach den gesetzlichen Vorschriften zu berücksichtigenden vertragsmäßigen Leistungen.

§ 11 Ausgangsvergütung

Zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung beziehungsweise zuletzt vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses können insbesondere folgende Vergütungsbestandteile relevant sein:

Vergütungsbestandteil	Betrag
monatliches Festgehalt	_____ EUR
regelmäßige Zulagen	_____ EUR
Bonus / variable Vergütung	_____ EUR
Provisionen	_____ EUR
sonstige vertragsmäßige Leistung	_____ EUR
sonstige Leistung	_____ EUR

Die endgültige Berechnung erfolgt nach den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltenden gesetzlichen Vorgaben.

§ 12 Variable Vergütungsbestandteile

1. Soweit die vertragsmäßigen Leistungen des Arbeitnehmers ganz oder teilweise aus Provisionen oder anderen wechselnden Bezügen bestehen, werden diese nach den gesetzlichen Vorschriften bei der Berechnung der Karenzentschädigung berücksichtigt.
2. Maßgeblich ist insbesondere der gesetzlich vorgesehene Durchschnittszeitraum.
3. Aufwendungen, die lediglich besondere dienstliche Ausgaben ersetzen, werden nur berücksichtigt, soweit dies gesetzlich vorgesehen ist.
4. Die Parteien sind sich einig, dass die konkrete Berechnung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses anhand der zu diesem Zeitpunkt maßgeblichen Vergütungsbestandteile erfolgt.

§ 13 Auszahlung der Karenzentschädigung

1. Die Karenzentschädigung wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben monatlich nachträglich gezahlt.
2. Die Auszahlung erfolgt auf das zuletzt bekannte Gehaltskonto des Arbeitnehmers, sofern kein anderes Konto mitgeteilt wird.

Kontoinhaber:

IBAN:

3. Abrechnungen werden

- ☐ elektronisch
- ☐ postalisch
- ☐ auf folgende Weise

übermittelt:

§ 14 Anderweitiger Erwerb

1. Auf die Karenzentschädigung wird anderweitiger Erwerb nur in dem gesetzlich vorgesehenen Umfang angerechnet.
2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf berechtigtes Verlangen die erforderlichen Angaben über seinen anderweitigen Erwerb während des Verbotszeitraums zu machen.
3. Eine Anrechnung erfolgt ausschließlich nach Maßgabe der §§ 74c ff. HGB beziehungsweise der jeweils anwendbaren gesetzlichen Vorschriften.
4. Es wird keine über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende pauschale Anrechnung vereinbart.

§ 15 Informationspflicht des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber auf berechtigtes Verlangen die für die Prüfung der Einhaltung des Wettbewerbsverbots und der Berechnung der Karenzentschädigung erforderlichen Informationen mit.

Dies können insbesondere sein:

- ☐ Name des neuen Arbeitgebers

- ☐ Tätigkeitsbeschreibung
- ☐ Beginn der neuen Tätigkeit
- ☐ erforderliche Angaben zum anderweitigen Erwerb
- ☐ Angaben zur selbstständigen Tätigkeit

Die Informationspflicht besteht nur im gesetzlich zulässigen und erforderlichen Umfang.

§ 16 Aufnahme einer neuen Tätigkeit

Vor Aufnahme einer Tätigkeit, die möglicherweise unter dieses Wettbewerbsverbot fallen könnte, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber um eine schriftliche Einschätzung oder Freigabe bitten.

Ansprechpartner beim Arbeitgeber:

Name / Abteilung:

E-Mail:

Eine Freigabe sollte Inhalt, Unternehmen und gegebenenfalls Umfang der zulässigen Tätigkeit eindeutig bezeichnen.

§ 17 Beteiligungen an Unternehmen

Nicht vom Wettbewerbsverbot erfasst werden grundsätzlich reine Kapitalanlagen ohne maßgeblichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit, soweit dadurch keine berechtigten Wettbewerbsinteressen des Arbeitgebers gefährdet werden.

Insbesondere können zulässig sein:

- ☐ gewöhnliche börsengehandelte Aktienanlagen
- ☐ Fondsanlagen
- ☐ ETF-Anlagen
- ☐ sonstige rein finanzielle Minderheitsbeteiligungen

Eine aktive, kontrollierende oder unternehmerisch relevante Beteiligung an einem Konkurrenzunternehmen kann dagegen vom Wettbewerbsverbot erfasst sein.

Besondere Vereinbarung:

§ 18 Vorbereitung einer späteren Tätigkeit

Das Wettbewerbsverbot erfasst während seiner Geltung nur die tatsächlich vereinbarte Konkurrenz­­tätigkeit.

Rein vorbereitende Maßnahmen für eine Tätigkeit nach Ablauf des Wettbewerbsverbots dürfen nicht weiter eingeschränkt werden, als dies nach den gesetzlichen Vorschriften zulässig ist.

§ 19 Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen

1. Gesetzliche und wirksam vereinbarte Pflichten zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen bestehen unabhängig von dieser Wettbewerbsvereinbarung.
2. Das Wettbewerbsverbot dient jedoch nicht dazu, dem Arbeitnehmer über seinen zulässigen Umfang hinaus die Nutzung allgemeinen Erfahrungswissens oder seine berufliche Weiterentwicklung dauerhaft zu untersagen.
3. Besondere Geheimhaltungsvereinbarungen bleiben unberührt, soweit sie wirksam sind.

§ 20 Vertragsstrafe – optional

Für einen schuldhaften erheblichen Verstoß gegen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wird

☐ **keine Vertragsstrafe vereinbart.**

☐ folgende Vertragsstrafe vereinbart:

Bei Verwendung einer Vertragsstrafe müssen insbesondere Anlass, Berechnung und Höhe klar und angemessen bestimmt werden.

Gesetzliche Vorschriften über Wettbewerbsverbote, Vertragsstrafen und eine mögliche Herabsetzung unverhältnismäßiger Vertragsstrafen bleiben unberührt.

§ 21 Ansprüche bei Verstoß

Bei einem schuldhaften Verstoß gegen ein verbindliches Wettbewerbsverbot können dem Arbeitgeber die gesetzlich vorgesehenen Ansprüche zustehen.

Hierzu können – abhängig vom konkreten Fall – insbesondere gehören:

- Unterlassungsansprüche,
- Schadensersatzansprüche,
- gegebenenfalls wirksam vereinbarte Vertragsstrafen.

Ob und in welchem Umfang ein Anspruch besteht, richtet sich nach den gesetzlichen Voraussetzungen und dem Einzelfall.

§ 22 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für die Auswirkungen der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Wettbewerbsverbot gelten die gesetzlichen Vorschriften.

Dies gilt insbesondere für:

- ☐ ordentliche Arbeitgeberkündigung
- ☐ ordentliche Arbeitnehmerkündigung
- ☐ außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber
- ☐ außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer
- ☐ Aufhebungsvertrag
- ☐ Befristungsende
- ☐ sonstige Beendigungsform

Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags soll ausdrücklich geregelt werden, ob diese Wettbewerbsvereinbarung fortbesteht, geändert oder einvernehmlich aufgehoben wird.

§ 23 Aufhebungsvertrag

Wird das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beendet, gilt bezüglich dieser Wettbewerbsvereinbarung:

- ☐ Die Wettbewerbsvereinbarung bleibt unverändert bestehen.
- ☐ Die Wettbewerbsvereinbarung wird gleichzeitig aufgehoben.
- ☐ Die Dauer wird auf _____ Monate verkürzt.
- ☐ Folgende individuelle Regelung gilt:

Diese Auswahl ist im jeweiligen Aufhebungsvertrag ausdrücklich zu bestätigen.

§ 24 Verzicht des Arbeitgebers

1. Der Arbeitgeber kann vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften schriftlich auf das Wettbewerbsverbot verzichten.
2. Die Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung endet dadurch nicht automatisch sofort.
3. Für den Zeitraum, während dessen der Arbeitgeber trotz Verzicht weiterhin zur Karenzentschädigung verpflichtet bleibt, gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 25 Nichtzahlung der Karenzentschädigung

1. Die Karenzentschädigung ist die Gegenleistung für die Einhaltung des Wettbewerbsverbots.
2. Zahlt der Arbeitgeber eine fällige Karenzentschädigung nicht ordnungsgemäß, richten sich die Rechte des Arbeitnehmers nach den gesetzlichen Vorschriften.
3. Ein Arbeitnehmer kann insbesondere unter den gesetzlichen Voraussetzungen Rechte aus dem allgemeinen Leistungsstörungsrecht geltend machen.
4. Durch diese Vereinbarung werden solche gesetzlichen Rechte nicht ausgeschlossen.

§ 26 Angemessenheit des Wettbewerbsverbots

Die Vertragsparteien bestätigen, dass sie bei Abschluss der Vereinbarung folgende Kriterien berücksichtigt haben:

Dauer

_____ Monate

Räumlicher Umfang

Sachlicher Umfang

Geschützter Geschäftsbereich

Berechtigtes geschäftliches Interesse

Stellung des Arbeitnehmers

Karenzentschädigung

_____ %

Die Parteien beabsichtigen, das Wettbewerbsverbot nur in dem Umfang anzuwenden, der zum Schutz berechtigter Interessen des Arbeitgebers erforderlich und für den Arbeitnehmer zumutbar ist.

§ 27 Keine unbegrenzte Kundenschutzklausel

Diese Vereinbarung soll keine zeitlich oder sachlich unbegrenzte Beschränkung des Arbeitnehmers hinsichtlich früherer Kundenkontakte begründen.

Ein Kundenschutz gilt ausschließlich innerhalb des konkret vereinbarten zeitlichen, sachlichen und räumlichen Wettbewerbsverbots.

§ 28 Sonstige Berufstätigkeit

Der Arbeitnehmer darf nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jede berufliche Tätigkeit ausüben, die nicht von dem wirksam vereinbarten Wettbewerbsverbot erfasst wird.

Insbesondere soll ihm eine Tätigkeit in seinem erlernten Beruf oder Tätigkeitsbereich nicht insgesamt unmöglich gemacht werden.

§ 29 Änderungen der Vereinbarung

1. Änderungen und Ergänzungen dieser Wettbewerbsvereinbarung müssen die jeweils geltenden gesetzlichen Formanforderungen erfüllen.
2. Soweit Schriftform vorgeschrieben ist, soll eine bloße Textform, insbesondere einfache E-Mail, diese nicht ersetzen.
3. Die Parteien erhalten jeweils eine unterschriebene Ausfertigung der endgültigen Vereinbarung.

§ 30 Schlussbestimmungen

1. Für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gelten ergänzend insbesondere § 110 GewO sowie die entsprechend anwendbaren §§ 74 ff. HGB.
2. Von zwingenden beziehungsweise zugunsten des Arbeitnehmers nicht abdingbaren gesetzlichen Vorschriften wird durch diese Vereinbarung nicht abgewichen.
3. Sollte eine einzelne Regelung unwirksam oder unverbindlich sein, richtet sich die Rechtsfolge nach den gesetzlichen Vorschriften.
4. Eine allgemeine salvatorische Klausel soll insbesondere nicht dazu dienen, eine fehlende gesetzlich notwendige Karenzentschädigung oder ein sonst unwirksames Wettbewerbsverbot nachträglich zu ersetzen.

Individuelle Ergänzungen

Bestätigung der Aushändigung

Der Arbeitnehmer bestätigt mit seiner Unterschrift, eine vom Arbeitgeber unterzeichnete Ausfertigung dieser Wettbewerbsvereinbarung erhalten zu haben.

Ort: _____

Datum: ____ / ____ / ____

Arbeitgeber

Name / Funktion:

Unterschrift

Arbeitnehmer

Name:

Unterschrift

Berechnungsblatt Karenzenschädigung

A. Festvergütung

Monatliches Bruttogrundgehalt:

_____ **EUR**

Sonstige regelmäßige feste Vergütung:

_____ **EUR**

Summe feste Leistungen:

_____ **EUR**

B. Wechselnde Vergütung

Vergütungsart	maßgeblicher Durchschnitt
Provision	_____ EUR
Bonus	_____ EUR
variable Vergütung	_____ EUR
sonstige Leistung	_____ EUR

Gesamt durchschnittliche variable Leistungen:

_____ **EUR**

C. Maßgebliche vertragsmäßige Leistungen

Feste Leistungen:

_____ **EUR**

- zu berücksichtigende variable Leistungen:

_____ **EUR**

= maßgebliche monatliche Vergütung:

_____ **EUR**

D. Karenzentschädigung

Vereinbarter Satz:

_____ %

Monatliche Karenzentschädigung vor gesetzlicher Anrechnung:

_____ **EUR**

Verbotsdauer:

_____ **Monate**

Voraussichtliche Gesamtsumme vor Anrechnung:

_____ **EUR**

Hinweis: Dieses Berechnungsblatt ist nur eine Arbeitshilfe. Welche Vergütungsbestandteile tatsächlich in die Berechnung einzubeziehen sind und welche anderweitigen Einkünfte angerechnet werden, richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften und dem konkreten Einzelfall.

Hinweis zur Verwendung

Diese Vorlage ist ein allgemeines Muster für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot schränkt die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ein und unterliegt deshalb strengen gesetzlichen Voraussetzungen.

Insbesondere muss ein verbindliches Wettbewerbsverbot einem berechtigten geschäftlichen Interesse dienen und nach Zeit, Ort und Gegenstand angemessen begrenzt sein. Die Dauer darf grundsätzlich zwei Jahre nicht überschreiten.

Der Arbeitgeber muss für die Dauer des Verbots eine Karenzentschädigung zusagen, die mindestens der gesetzlichen Mindesthöhe entspricht.

Fehlt eine erforderliche Karenzentschädigung oder wird das Verbot zu weit gefasst, können erhebliche Folgen für seine Wirksamkeit beziehungsweise Verbindlichkeit entstehen.

Auch Kündigungsart, Aufhebungsvertrag, Verzicht des Arbeitgebers und anderweitiger Erwerb können Auswirkungen auf Wettbewerbsverbot und Karenzentschädigung haben.

Diese Vorlage ersetzt keine individuelle arbeitsrechtliche Beratung. Aufgrund der erheblichen wirtschaftlichen Auswirkungen für beide Seiten sollte ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor Unterzeichnung insbesondere bei Führungskräften, hoch vergüteten Mitarbeitern oder langen Karenzzeiten individuell geprüft werden.

© Smartvorlagen.de – Kostenlose Muster & Vorlagen