La Kanzlei

# Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gilt unabhängig von einer Mobilitätsklausel

Arbeitsrecht
Wettbewerbsrecht



Da ein im Arbeitsvertrag enthaltenes Wettbewerbsverbot die freie Ausübung einer beruflichen Tätigkeit beeinträchtigt, unterliegt seine Gültigkeit folgenden Bedingungen:

- Das Verbot muss für den Schutz der legitimen Interessen des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sein;
- es muss geographisch und
- zeitlich begrenzt sein,
- die Besonderheiten der Stelle des Mitarbeiters berücksichtigen und
- eine finanzielle Entschädigung zugunsten des Arbeitnehmers vorsehen.

Sind diese Kriterien (ggf. unter Beachtung der tarifvertraglichen Bestimmungen zur Höhe der Entschädigung) erfüllt, so stellt sich die Frage, ob die Gültigkeit des Wettbewerbsverbots womöglich durch andere Klauseln des Arbeitsvertrags, wie z. B. eine Mobilitätsklausel, in Frage gestellt werden kann.

In einer Entscheidung vom 26. September 2018 (Nr. 17-16.020) beantwortet der Kassationsgerichtshof diese Frage mit einem klaren „Nein“:

Im vorliegenden Fall hatte ein CEO zu Beginn des Jahres 2014 seinen Arbeitsvertrag gekündigt. Er war der Ansicht, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot aus seinem Arbeitsvertrag nichtig war, da das Verbot zwar geographisch begrenzt war (auf ein paar ausdrücklich aufgelistete Regionen Frankreichs sowie auf die Regionen, in denen der Mitarbeiter seine Tätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber ausgeübt hatte), der Arbeitsvertrag jedoch außerdem eine Mobilitätsklausel beinhaltete, gemäß welcher der Mitarbeiter theoretisch in ganz Frankreich hätte eingesetzt werden können.

Diese Ansicht teilte auch das Berufungsgericht, welches der Meinung war, dass das Wettbewerbsverbot nichtig sei, da es angesichts der Mobilitätsklausel de facto keine geographische

Begrenzung habe.

Der Kassationsgerichtshof bewertete die vertragliche Lage hingegen anders und befand das Wettbewerbsverbot für gültig („das Wettbewerbsverbot war zeitlich und räumlich begrenzt").

Damit gelten Wettbewerbsverbot und Mobilitätsklausel vertraglich gesehen unabhängig voneinander.

**Praxistipp**: Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot macht nicht nur de facto, sondern auch juristisch eher bei Mitarbeitern in „höheren", technischeren Positionen wirklich Sinn (Stichwort: Legitimität des Verbots).

Sofern die Frage nach der Mobilität während der Vertragslaufzeit und dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot getrennt voneinander behandelt werden sollen, kann es außerdem angebracht sein, im Voraus eine gesonderte geografische Verteilung vorzusehen: In welche Städte/Regionen wird der Arbeitnehmer während der Vertragslaufzeit voraussichtlich versetzt und in welchen Städten/Regionen könnte er eine Stelle antreten, die die berechtigten Interessen des Unternehmens beeinträchtigt?

Auch wenn nach Ansicht des Kassationsgerichtshofs Mobilitätsklausel und Wettbewerbsverbotsklausel getrennt voneinander analysiert werden müssen, müssen beide Klauseln eine räumliche Begrenzung vorsehen. Dies ist nicht nur eine Voraussetzung für die Gültigkeit der Klauseln, sondern bietet auch mehr Sicherheit, falls der Mitarbeiter versucht, die Gültigkeit einer der Klauseln im Hinblick auf die mögliche Nichtigkeit oder Undurchsetzbarkeit der anderen in Frage zu stellen. Bei der Formulierung solcher Klauseln helfen wir gerne!

2018-12-05

**Qivive**
**Rechtsanwalts GmbH**

qivive.com

**Köln**[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

**Paris**[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

**Lyon**[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

**Strasbourg**[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com