



Beendigung eines Arbeitsvertrages mit Hinblick auf den Beginn einer selbständigen Tätigkeit

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Guido Zians

Stand : Juli 2002

Zuerst sei darauf hingewiesen, dass jeder unbefristete Arbeitsvertrag gekündigt werden kann. Es gibt jedoch Unterschiede bezüglich der Kündigungsfristen je nach Situation, in der sich der Arbeiter oder Angestellte befindet.

Auch sind die Fristen und Modalitäten zu beachten, wie eine solche Kündigung zu geschehen hat. Des Weiteren kann es sein, dass ein Arbeitnehmer durch ein nachvertragliches Konkurrenzverbot auch noch nach Beendigung des Arbeitsvertrages gebunden ist. Dies schafft zusätzliche Probleme.

Zuletzt muss noch auf die verschiedenen Einschränkungen hingewiesen werden, denen der frühere Arbeitnehmer in seiner neuen Tätigkeit unterliegt. Hier sei als Beispiel die Wahrung der Betriebsgeheimnisse angesprochen.

Zu diesen einzelnen Problemen soll der nachfolgende Text einige Antworten liefern:

1) Kündigung eines Arbeitsvertrages

Unbefristete Arbeitsverträge können jederzeit gekündigt werden. Dies gilt nicht für befristete Arbeitsverträge. Bei diesen Verträgen läuft das Beschäftigungsverhältnis zu der vorher im Vertrag bestimmten Zeit aus.

Ausnahme hierzu bilden die Verträge die im Rahmen der Programme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt abgeschlossen wurden. Diese Verträge können ausschließlich vom Arbeitnehmer gekündigt werden.

a) Modalitäten der Kündigung

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Der Zeugenbeweis ist nicht zugelassen.

Dieses Schriftstück kann direkt dem Arbeitgeber übergeben werden (in diesem Fall muss der Arbeitnehmer sich die Übergabe auf der Kopie des Kündigungsschreibens durch Unterschrift bestätigen lassen). Meistens wird die Kündigung jedoch per Einschreiben verschickt. Als dritte Möglichkeit kann man einen Gerichtsvollzieher mit der Überbringung beauftragen.

Im Kündigungsschreiben muss Beginn und Dauer der Kündigungsfrist angegeben werden.

Bezüglich des Beginns der Frist ist zu sagen, dass im Falle eines Einschreibens dieses wirksam wird 3 Tage nach Einsendung.

Wenn diese Angaben nicht oder nur teilweise gemacht wurden oder irrtümlicher Weise nicht richtig sind, so ist die Kündigung unter Umständen nichtig.

b) Kündigungsfristen

Hierbei ist deutlich zwischen Arbeitern und Angestellten zu unterscheiden.

b.1. Arbeiter

Das Arbeitsgesetz sieht eine Kündigungsfrist von 14 Tagen vor bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 20 Jahren und von 28 Tagen bei einer Zugehörigkeit darüber.

Bei einer Betriebszugehörigkeit unter 6 Monaten kann der Arbeitsvertrag oder die Betriebsordnung Abweichungen von der Kündigungsfrist vorsehen. Die Frist darf jedoch nicht unter 3 Tagen liegen.

Das Arbeitsgesetz sieht ebenfalls vor, dass die paritätischen Kommissionen diese Mindestfristen anheben können. Von dieser Möglichkeit wurde auch wiederholt Gebrauch gemacht, weshalb es sich empfiehlt sich genauere Informationen vor der beabsichtigten Kündigung einzuholen.

b.2. Angestellte

Bei Angestellten hängt die Kündigungsfrist nicht nur von der Betriebszugehörigkeit, sondern ebenfalls von der Wichtigkeit der Stellung im Unternehmen ab.

Zwei Schwellenwerte sind dabei zu beachten, je nachdem, ob das Bruttoeinkommen 25.277 € oder 50.554 € erreicht oder übersteigt. Unter Einkommen sind auch erworbene Vorteile zu verstehen.

Für die Angestellten der untersten Lohnkategorie (also ein Jahresgehalt unter 25.277 €) gilt, dass sie eine Kündigungsfrist von 1 ½ Monate einhalten müssen bei einer Betriebszugehörigkeit bis 5 Jahren. Darüber gilt eine Kündigungsfrist von 3 Monaten.

Die Kündigungsfrist für Angestellten der Lohnkategorie über 25.277 € muss entweder durch Vereinbarung (jedoch am frühesten zum Zeitpunkt der Kündigung) zwischen Angestellten und Arbeitgeber oder aber durch das Gericht festgelegt werden.

Diese Frist darf bei der Lohnkategorie über 25.277 € und bis 50.554 € höchstens 4 ½ Monate und darüber 6 Monate betragen.

In der Regel bemisst sich die Frist nach der Zeit, die ein Unternehmen normalerweise braucht, um einen geeigneten Angestellten zu finden, um die kündigende Person zu ersetzen.

c) Besonderheiten

- Bei Krankheit während der Kündigungsfrist verlängert sich diese Frist bei Kündigung durch den Arbeitgeber um die Zeit der Krankheit, da der Arbeitsvertrag dann ausgesetzt ist. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer verlängert sie sich nicht.
- Es ist nicht möglich, die Kündigung an Bedingungen zu knüpfen, wie z. B. dass sie nur dann wirksam wird, wenn die Eintragung im Handelsregister erfolgreich vorgenommen wurde, oder wenn eine Geschäftsübernahme abgewickelt werden konnte.
- Wenn eine Kündigung ausgesprochen wurde kann sie nicht mehr zurückgenommen werden es sei denn, es gäbe danach eine Einigung über diesen Punkt.
- Wenn die Kündigungsfrist nicht ausreichend ist, kann der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht eine Entschädigung beantragen.
- Der Kündigende muss auf jeden Fall die gesetzlichen Formvorschriften der Kündigung einhalten. Bei Nichtigkeit der Kündigung droht dem Arbeitnehmer eine Entschädigungsforderung.

2) Konkurrenzklauseln und deren Wirksamkeit

Der Arbeitgeber kann sich gegen eine Konkurrenz eines früheren Arbeitnehmers nur dadurch schützen, in dem er ein Konkurrenzverbot mit in den Arbeitsvertrag aufnimmt.

Dieses Verbot, das nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses greift, unterliegt jedoch einer Reihe von Bedingungen. Wenn diese Bedingungen nicht strikt eingehalten werden, so kann dies zur Ungültigkeit der Klausel führen und somit dazu, dass der frühere Arbeitnehmer sich nicht an das vereinbarte Wettbewerbsverbot halten muss.

a) Bedingungen in Bezug auf die Entlohnung

Insofern das jährliche Bruttogehalt zum Zeitpunkt der Kündigung unter 25.277 € (indexierter Betrag, Stand vom Januar 2002) liegt, ist die Klausel rechtsunwirksam und diese Nichtigkeit kann vom früheren Arbeitnehmer aufgeworfen werden.

Bei einem Jahresgehalt zwischen 25.277 und 50.554 € (Stand Januar 2002) ist das Konkurrenzverbot nur für die Funktionen möglich, die durch ein Tarifabkommen von der zuständigen Paritätischen Kommission oder Subkommission bestimmt, dies sind jedoch nicht viele (z.B. Horeca). Sollten die Paritätischen Organe nicht zu einer Regelung gekommen sein, kann es zwischen dem Arbeitgeber und den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen zu einer inner-betrieblichen Regelung kommen.

Liegt das Jahresgehalt über 50.554 € (Stand Januar 2002), kann in jedem Arbeitsvertrag ein Konkurrenzverbot vorgesehen werden. Die Gültigkeit der Klausel ist in diesem Fall vollkommen unabhängig von der Funktion des Arbeitnehmers. Ausnahmen können nur durch Tarifabkommen bestimmt werden.

b) Ähnlichkeit der Aktivität

Damit die Konkurrenzklausel greift, muss die Ähnlichkeit der Aktivitäten in doppelter Hinsicht vorliegen.

Zum einen muss der ehemalige Arbeitnehmer bei seinem neuen Arbeitgeber ähnliche Funktionen ausüben, und zum anderen muss der neue Arbeitgeber in Konkurrenz zum vorherigen Arbeitgeber stehen. Diese doppelte Bedingung ist nicht in jedem Fall erfüllt.

Die Ähnlichkeit der Aktivitäten ist hinsichtlich auf die zuletzt ausgeübten Funktionen zu bestimmen.

c) Territoriale Tragweite

Die Klausel muss auf das geographische Gebiet begrenzt sein, in dem der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber tatsächlich Konkurrenz machen könnte.

Das fragliche Gebiet muss im Vertrag genau bestimmt werden und das Konkurrenzverbot darf das belgische Staatsgebiet nicht überschreiten. Rechtlich unzulässig ist es, eine Klausel vorzusehen, mit der das Konkurrenzverbot automatisch auf ganz Belgien ausgedehnt wird. Maßgebend ist, nicht über das tatsächliche Einzugsgebiet des Unternehmens hinauszugehen, da sonst die Klausel für rechtsunwirksam erklärt werden könnte.

d) Dauer

Das Konkurrenzverbot darf eine Dauer von 12 Monaten nicht überschreiten.

e) Ausgleichsentschädigung

Der Arbeitsvertrag muss zu Lasten des Arbeitgebers die Auszahlung einer einmaligen Ausgleichsentschädigung von mindestens der Hälfte des Bruttogehaltes für den Zeitraum des Konkurrenzverbotes vorsehen.

Der Arbeitgeber ist von der Zahlung freigestellt, wenn er dem Arbeitnehmer innerhalb einer fünfzehntägigen Frist ab Beendigung des Vertrags mitteilt, dass er auf die Anwendung des Konkurrenzverbotes verzichtet. Die Frist läuft ab dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet worden ist und nicht ab dem Tag der Kündigung. Somit weiß der frühere Arbeitnehmer erst hinterher, ob der Arbeitgeber bei der Konkurrenzklausel bleibt oder nicht.

Ist das Konkurrenzverbot nicht anwendbar (z.B. wegen Kündigung in der Probezeit), ist es unerheblich, ob dem Arbeitnehmer eine Mitteilung gemacht wird. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall sowieso keinen Anspruch auf die Ausgleichsentschädigung.

f) Schriftform

Das Konkurrenzverbot sowie die Anwendungsmodalitäten dieser Klausel müssen in einem schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbart sein. Ansonsten gelten sie als nicht vereinbart und der Arbeitnehmer kann sich ohne Einschränkung (unter Vorbehalt der untersagten Handlungen, die im Punkt 3 behandelt werden) selbständig machen.

3) andere Einschränkungen

a) Redlichkeitsverpflichtung (obligation de loyauté)

Diese Verpflichtung bedeutet, dass der Arbeitnehmer, solange er unter Arbeitsvertrag steht, dem Arbeitgeber keine Konkurrenz machen darf. Zwar darf er beginnen seine Selbständigkeit vorzubereiten, jedoch wird jegliche Konkurrenz während der Beschäftigungszeit als unlauterer Wettbewerb angesehen und ist verboten. Somit dürfen während der Kündigungsfrist auch keine Kundenwerbung, Vertragsabschlüsse mit Kunden usw. getätigt werden, wenn dies ein Wettbewerb zum Arbeitgeber bedeuten würde.

b) Unlauterer Wettbewerb

Der Arbeitnehmer darf weder während seiner Beschäftigungszeit, noch danach dem (früheren) Arbeitgeber einen unlauteren Wettbewerb liefern.

Dass heißt, dass der frühere Arbeitnehmer u.a. :

- keine Betriebs-, Geschäfts- oder Werksgeheimnisse preisgeben darf;
- keine Geschäftsgeheimnisse weitergeben darf, die vertraulicher oder persönlicher Art sind;
- selbst keinen unlauteren Wettbewerb betreiben oder sich am unlauteren Wettbewerb Dritter nicht beteiligen darf;

Zu diesem letzten Punkt kann als Beispiel angeführt werden, dass die Gerichte es als unlauteren Wettbewerb angesehen haben, dass ein früherer Arbeitnehmer sofort nach seiner Entlassung einen Brief an die Kundschaft seines Arbeitgebers versandt hat, in dem er diese über seinen Weggang und seinen neuen Arbeitsplatz informiert.

Auch haben die Gerichte entschieden, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitnehmer u.a. sämtliche Kundenunterlagen abgeben muss.

Ein sonst gültiges Konkurrenzverbot ist in folgenden Situationen nicht anwendbar:

- Beendigung des Vertrages während der Probezeit,
- Kündigung aus wichtigem Grund seitens des Arbeitnehmers,
- Kündigung seitens des Arbeitgebers ohne wichtigen Grund.

Bei einem Verstoß gegen eine gültige Konkurrenzklausel kann der Arbeitgeber die Zahlung des doppelten Betrages der Ausgleichsentschädigung verlangen.