



Arbeitnehmer muss beim Wettbewerber bezogenes Gehalt nicht an den alten Arbeitgeber abtreten

Arbeitnehmer muss beim Wettbewerber bezogenes Gehalt nicht an den alten Arbeitgeber abtreten

GRP Rainer Rechtsanwälte und Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart www.grprainer.com führen aus: In seiner Entscheidung führt das BAG aus, dass ein Arbeitnehmer, der von seinem ehemaligen Arbeitgeber nach einer Kündigung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt wird und während dieser Freistellungszeit ein Arbeitsverhältnis bei einem Wettbewerber aufnimmt, nicht verpflichtet sei, ein mit dem Wettbewerber vereinbartes Festgehalt an den ehemaligen Arbeitgeber wegen Verletzung des Wettbewerbsverbots herauszugeben.

Eine Arbeitgeberin hatte geklagt, da sie der Auffassung war, dass der Arbeitnehmer aufgrund einer Verletzung des Wettbewerbsverbotes dazu verpflichtet sei, die beim Wettbewerber bezogene Vergütung herauszugeben. Hilfsweise begehrte sie die beim Wettbewerber bezogene Vergütung auf die ihr gegenüber von Arbeitnehmerseite geltend gemachten Ansprüche anzurechnen.

Die Vorinstanzen hatten die Klage bereits abgewiesen. Nun blieb auch die Revision der Klägerin vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg. Das BAG führte in seiner Entscheidung aus, dass der Arbeitnehmer nicht verpflichtet sei, ein mit dem Wettbewerber vereinbartes Festgehalt an die Arbeitgeberin herauszugeben. Hierfür wäre ein "Geschäft" im Sinne des HGB erforderlich. Hingegen sei der Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem Wettbewerber nicht als ein solches "Geschäft" zu werten.

Die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber kann zwar unter Umständen bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses unter Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot gegen Treu und Glauben verstoßen. Das BAG schloss diese Möglichkeit in seiner Entscheidung jedoch aus, da ein solcher Verstoß von der Klägerin nicht ausreichend dargelegt worden sei.

Die meisten Fehler im Arbeitsrecht passieren bei Abmahnung und Kündigung. Zunächst kommt es auf den richtigen Rechtsanwalt an. Neben Detailwissen im Arbeitsrecht sind Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen gefragt. Im Kündigungsschutzprozess entscheidet die richtige Prozessstrategie.

Im Arbeitsrecht müssen Sie mit kurzen Fristen rechnen. Im Falle einer Kündigung sollten Sie sich umgehend von einem Anwalt beraten lassen.

<http://www.grprainer.com/Arbeitsrecht.html>

Pressekontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

Firmenkontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater www.grprainer.com ist eine überregionale, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Sozietät. An den Standorten Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart berät die Kanzlei im Kapitalmarktrecht, Bankrecht und Gesellschaftsrecht. Zu den Mandanten gehören Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft, Verbände, Freiberufler und Privatpersonen.

Anlage: Bild



RAINER

RECHTSANWÄLTE
STEUERBERATER

www.grprainer.com