



NACHVERTRAGLICHE WETTBEWERBSVERBOTE: WAS ARBEITGEBER WISSEN MÜSSEN.

EINLEITUNG

Ein Arbeitgeber, der befürchtet, dass ihm ein Mitarbeiter¹ nach seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen Konkurrenz macht, wird in Erwägung ziehen, ein sogenanntes nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren.

Durch ein solches Verbot soll der Mitarbeiter zum Beispiel darin gehindert werden, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Arbeitnehmer bei einem Wettbewerber tätig zu werden oder ein eigenes Konkurrenzunternehmen zu gründen.

Die Anforderungen, welche die Rechtsordnungen der einzelnen Staaten an die Vereinbarung, die Ausgestaltung und die Aufhebung nachvertragliche Wettbewerbsverbote mit Arbeitnehmern stellen, sind höchst unterschiedlich.

Das betrifft beispielsweise die Frage, unter welchen Voraussetzungen es zulässig ist, den Arbeitnehmer in seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit zu beschränken. Ein anderer wesentlicher Punkt ist, ob und ggf. welche Gegenleistung der ehemalige Arbeitgeber dafür erbringen muss, dass sein früherer Mitarbeiter es unterlässt, in Wettbewerb zu ihm zu treten. Von Interesse für den betroffenen Unternehmer ist des Weiteren, wie er die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes wirksam durchsetzen kann und welche Ansprüche ihm bei Verstößen zustehen. Schließlich ist auch von Bedeutung, ob und ggf. wie sich der Arbeit-

geber eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, an dem er kein Interesse mehr hat, entledigen kann.

Insbesondere in jenen Fällen, in denen ein Unternehmen im Ausland tätig wird und dort Arbeitnehmer auf Grundlage des lokalen Rechts beschäftigt, ist es wichtig zu wissen, welche Regeln zu nachvertraglichen Wettbewerbsverboten vor Ort gelten. Nur so ist es möglich, sich vor unliebsamen und bisweilen kostspieligen Folgen zu schützen, die aus der fremden Rechtsordnung erwachsen können.

Wir möchten Ihnen daher im Folgenden darstellen, wie die Rechtslage in verschiedenen Staaten ist und dabei insbesondere die vorgenannten Aspekte beleuchten.

CHINA

I. Unter welchen Voraussetzungen ist es zulässig, den Arbeitnehmer in seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit zu beschränken?

Ein Arbeitgeber kann mit bestimmten Arbeitnehmern (wie z. B. hochrangigen Führungskräften und hochqualifizierten Fachkräften) ein Wettbewerbsverbot vereinbaren. Mit diesem Wettbewerbsverbot kann der Arbeitgeber für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren verhindern, dass der Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen für ein konkurrierendes Unternehmen tätig wird. Das Wettbe-

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.



werbsverbot darf aus räumlicher Sicht grundsätzlich nur für Länder und Regionen gelten, in denen der Arbeitgeber tatsächlich Geschäft betreibt.

II. Muss der ehemalige Arbeitgeber eine Gegenleistung dafür erbringen, dass sein früherer Mitarbeiter es unterlässt, in Wettbewerb zu ihm zu treten?

Der ehemalige Arbeitgeber muss den ausscheidenden Arbeitnehmern eine monatliche Entschädigung für die Laufzeit des Wettbewerbsverbotes zahlen. Die Entschädigung muss mindestens 30 % des durchschnittlichen monatlichen Gehalts der letzten zwölf Monate vor Vertragsende betragen, jedoch nicht weniger als der gesetzliche Mindestlohn am ehemaligen Arbeitsort.

III. Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes wirksam durchsetzen und welche Ansprüche stehen ihm bei Verstößen zu?

Verstöße gegen das Wettbewerbsverbot können wirksam auf dem Gerichtswege verfolgt und somit das Wettbewerbsverbot durchgesetzt werden. Insofern besteht eine gesamtschuldnerische Haftung des ehemaligen Arbeitnehmers und seines neuen Arbeitgebers für die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes. Auf diesem Wege kann beiden Parteien die Ausführung des neuen Arbeitsverhältnisses untersagt und beide Parteien schadensersatzpflichtig gemacht werden.

IV. Kann sich der Arbeitgeber eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, an dem er kein Interesse mehr hat, entledigen?

Vor Beendigung des Arbeitsvertrages kann sich der Arbeitgeber durch schriftlichen Verzicht gegenüber dem Arbeitnehmer einseitig und entschädigungslos dem Wettbewerbsverbot entledigen. Nach Beendigung des Arbeitsvertrages muss er im Rahmen eines ausgesprochenen Verzichts eine Entschädigung in Höhe von drei monatlichen Entschädigungszahlungen (siehe Ziffer 2) leisten.

DEUTSCHLAND

I. Unter welchen Voraussetzungen ist es zulässig, den Arbeitnehmer in seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit zu beschränken?

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot bedarf der Schriftform. Es ist nur insoweit wirksam, als es dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dient. Ein schützenswertes Interesse kann zum Beispiel sein, dass der ehemalige Arbeitnehmer keine Kunden zu einem Konkurrenzunternehmen mitnimmt. Das Verbot darf nicht weiter gehen, als das berechtigte geschäftliche Interesse reicht. So wäre es beispielsweise unzulässig, wenn ein Arbeitgeber, der nur auf dem deutschen Markt tätig ist, einem Mitarbeiter ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot auferlegen würde, das weltweit gelten soll. Des Weiteren darf das Verbot das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot darf höchstens für einen Zeitraum von zwei Jahren, gerechnet ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses, vereinbart werden.

II. Muss der ehemalige Arbeitgeber eine Gegenleistung dafür erbringen, dass sein früherer Mitarbeiter es unterlässt, in Wettbewerb zu ihm zu treten?

Der ehemalige Arbeitgeber muss während der Laufzeit des Verbotes eine sogenannte Karenzentschädigung in Höhe von mindestens 50 % der Vergütung, die der Arbeitnehmer bei ihm zuletzt erhielt, zahlen. Zu berücksichtigen sind sämtliche Vergütungsbestandteile. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, das überhaupt keine Karenzentschädigung vorsieht, ist nichtig. Wird eine Entschädigung zugesagt, die weniger als 50 % der letzten Vergütung beträgt, ist das Verbot unverbindlich. Der Arbeitnehmer kann dann wählen, ob er sich an das Verbot hält und die Entschädigung (nur) in der zugesagten Höhe bezieht oder ob er auf die Entschädigung verzichtet und so das Recht erhält, in Wettbewerb zu treten.



III. Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes wirksam durchsetzen und welche Ansprüche stehen ihm bei Verstößen zu?

Es empfiehlt sich aus Arbeitgebersicht dringend, das nachvertragliche Wettbewerbsverbot mit einer Vertragsstrafenregelung zu verbinden. Das heißt, der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Fall eines Verstoßes gegen das Verbot an den ehemaligen Arbeitgeber einen bestimmten, festgelegten Betrag zu zahlen. Auch ohne Vereinbarung hat der Arbeitgeber bei Verletzungen des Verbotes die gesetzlichen Ansprüche auf Unterlassung und Schadensersatz (soweit der Schaden über die etwaig vereinbarte Vertragsstrafe hinausgeht). Außerdem entfällt, solange der ehemalige Mitarbeiter sich nicht an das Verbot hält, sein Anspruch auf die Karenzentschädigung.

IV. Kann sich der Arbeitgeber eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, an dem er kein Interesse mehr hat, entledigen?

Wenn der Arbeitnehmer zustimmt, kann das nachvertragliche Wettbewerbsverbot vor oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einvernehmlich aufgehoben werden. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Verbot zu verzichten. Die Pflicht des Mitarbeiters, nach seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen keine Konkurrenz zu machen, endet sofort mit Zugang des Verzichts. Die Pflicht zur Zahlung der Karenzentschädigung endet aber erst ein Jahr nach dem Verzicht.

FRANKREICH

I. Unter welchen Voraussetzungen ist es zulässig, den Arbeitnehmer in seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit zu beschränken?

Ein Wettbewerbsverbot kann nach der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags durch eine Zusatzvereinbarung hinzugefügt werden, die von der/dem Beschäftigten akzeptiert und unterzeichnet werden muss. Um zulässig zu sein,

muss die Klausel:

- Für den Schutz der legitimen Interessen des Unternehmens unerlässlich sein;
- Zeitlich und geographisch begrenzt sein;
- Die Besonderheiten des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers berücksichtigen;
- Eine finanzielle Gegenleistung für den Arbeitnehmer vorsehen (Entschädigung für das Wettbewerbsverbot).

II. Muss der ehemalige Arbeitgeber eine Gegenleistung dafür erbringen, dass sein früherer Mitarbeiter es unterlässt, in Wettbewerb zu ihm zu treten?

Das Wettbewerbsverbot beeinträchtigt die Freiheit des Arbeitnehmers, eine berufliche Tätigkeit auszuüben, weshalb eine finanzielle Gegenleistung, die auch als Entschädigung für das Wettbewerbsverbot bezeichnet wird, vorgesehen werden muss.

Um gültig zu sein, darf die Höhe der Entschädigung für das Wettbewerbsverbot nicht unbedeutend sein.

Die Entschädigung wird nach Beendigung oder Kündigung des Arbeitsvertrags gezahlt und kann in einer einzigen Zahlung oder in regelmäßigen Raten erfolgen.

Eine Beschränkung der Zahlung der Gegenleistung auf bestimmte Situationen ist nicht zulässig, z. B. kann sie nicht bei einer Kündigung des Arbeitnehmers ausgeschlossen werden.

III. Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes wirksam durchsetzen und welche Ansprüche stehen ihm bei Verstößen zu?

In der Praxis sollte ein Arbeitgeber, der der Auffassung ist, dass sein ehemaliger Arbeitnehmer die Wettbewerbsklausel, an die er gebunden ist, nicht einhält, diesen zunächst auffordern, die Klausel zu erfüllen.



Anschließend sollte der Arbeitgeber das Arbeitsgericht anrufen, um den ihm entstandenen Schaden geltend zu machen. Er muss jedoch den Beweis für die Nichteinhaltung der Klausel erbringen, z. B. durch Zeugenaussagen (von ehemaligen Kollegen, Kunden usw.), einen Bericht eines Gerichtsvollziehers (sog. Commissaire de justice) oder den ausführlichen Untersuchungsbericht eines Privatdetektivs.

IV. Kann sich der Arbeitgeber eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, an dem er kein Interesse mehr hat, entledigen?

Um auf die Anwendung des Wettbewerbsverbots verzichten zu können, muss der Arbeitgeber zunächst prüfen, ob diese Möglichkeit ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag vorgesehen ist.

Wenn der Verzicht des Arbeitgebers nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, muss er zwingend die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers einholen.

Der Arbeitgeber kann immer auf das Wettbewerbsverbot verzichten, wenn diese Möglichkeit im Tarifvertrag vorgesehen ist.

ITALIEN

I. Unter welchen Voraussetzungen ist es zulässig, den Arbeitnehmer in seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit zu beschränken?

Nach italienischem Recht ist es erforderlich, dass eine Vereinbarung über ein Wettbewerbsverbot schriftlich abgeschlossen wird. Der geografische und sachliche Anwendungsbereich des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes ist dabei an der konkreten Fähigkeit des Arbeitnehmers auszurichten, dem Arbeitgeber einen Schaden zufügen zu können. Eine zu weite Ausdehnung hat die Nichtigkeit der Vereinbarung zur Folge. Die Folge eines Verstoßes gegen die gesetzlichen Zulässigkeitsvoraussetzungen ist die Nichtigkeit der Vereinbarung. Die gesetzlich zulässige Höchstdauer beträgt drei Jahre, bei leitenden Angestellten fünf Jahre; die Folge einer zu langen Dauer ist nicht die Nichtigkeit,

sondern die automatische Reduzierung auf die zulässige Höchstdauer; allerdings ist es erforderlich, dass die Vereinbarung die Dauer nennt; eine unbegrenzte Verpflichtung ist wiederum nichtig.

II. Muss der ehemalige Arbeitgeber eine Gegenleistung dafür erbringen, dass sein früherer Mitarbeiter es unterlässt, in Wettbewerb zu ihm zu treten?

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot ist nur gegen Zahlung einer angemessenen Karenzentschädigung zulässig. Die genaue Höhe ist nicht gesetzlich festgelegt und unterliegt daher der Auslegung durch die Gerichte. Als ungefähre Richtlinie akzeptiert die Rechtsprechung jedoch eine Zahlung i.H.v. ca. 20-25 % der letzten Bruttojahresvergütung für jedes Jahr der Geltung des Wettbewerbsverbotes. Die Zahlung kann entweder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen oder aber auch monatlich zusammen mit der normalen Vergütung. Bei letzterem Modell besteht jedoch die Gefahr, dass zu wenig gezahlt wird, wenn das Arbeitsverhältnis zu früh beendet ist oder aber bei entsprechender Dauer auch zu viel.

III. Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes wirksam durchsetzen und welche Ansprüche stehen ihm bei Verstößen zu?

Bei Nichteinhaltung des Wettbewerbsverbots durch den Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber vorrangig das Recht Schadensersatz zu verlangen. Grundsätzlich ist es zwar auch möglich, dem Arbeitnehmer im Wege der einstweiligen Verfügung die Ausübung einer Konkurrenztaetigkeit zu untersagen; dabei sind allerdings auch die berechtigten Interessen des neuen Arbeitgebers zu berücksichtigen, so dass in der Praxis die Hürden für den Erlass einer solchen Untersagungsverfügung relativ hoch sind. Es empfiehlt sich daher, in jedem Fall eine Vertragsstrafe für jeden Fall des Verstoßes gegen das Wettbewerbsverbot zu vereinbaren.



IV. Kann sich der Arbeitgeber eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, an dem er kein Interesse mehr hat, entledigen?

Nach italienischer Rechtsauffassung handelt es sich bei der Vereinbarung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes um einen echten zweiseitigen Vertrag, der allein durch entsprechende Vereinbarung zwischen den Parteien aufgehoben werden kann. Eine einseitige Entledigung durch den Arbeitgeber ist nicht möglich.

ÖSTERREICH

I. Unter welchen Voraussetzungen ist es zulässig, den Arbeitnehmer in seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit zu beschränken?

Es bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung über die nachvertragliche Beschränkung der Tätigkeit. Wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit einer nachvertraglichen Beschränkung ist ein Mindestgehalt in Höhe des 20-fachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (also im Jahr 2024 ein Mindestgehalt von brutto EUR 4.040,00) zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses. Weiters ist die Dauer des Wettbewerbsverbotes mit zwölf Monaten ab Beendigung des Dienstverhältnisses beschränkt. Die Wirksamkeit der Vereinbarung ist letztlich auch von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses abhängig. Grundsätzlich wird eine nachvertragliche Konkurrenzklausel bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder berechtigter Entlassung wirksam. Im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber müsste dieser eine sogenannte Karenzentschädigung für die Wirksamkeit der Konkurrenzklausel bezahlen.

II. Muss der ehemalige Arbeitgeber eine Gegenleistung dafür erbringen, dass sein früherer Mitarbeiter es unterlässt, in Wettbewerb zu ihm zu treten?

Grundsätzlich nein. Lediglich im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber müsste dieser eine sogenannte Karenzentschädigung in voller Höhe des bisherigen Bezuges bezahlen,

um die nachvertragliche Konkurrenzklausel wirksam werden zu lassen.

III. Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes wirksam durchsetzen und welche Ansprüche stehen ihm bei Verstößen zu?

Die möglichen Rechtsfolgen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes sind Ansprüche auf Unterlassung der konkurrenzierenden Tätigkeit oder eine Pönale in Form einer Konventionalstrafe. Allerdings ist schon vorweg mit der Vereinbarung über die nachvertragliche Beschränkung die Sanktion zu regeln, wobei zwischen Unterlassung und Konventionalstrafe zu wählen ist. Wenn eine Konventionalstrafe vereinbart wurde, kann nur diese geltend gemacht werden. Eine Unterlassung der untersagten Tätigkeit kann dann nicht mehr gefordert werden.

IV. Kann sich der Arbeitgeber eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, an dem er kein Interesse mehr hat, entledigen?

Der Arbeitgeber kann grundsätzlich jederzeit auf die Geltendmachung der nachvertraglichen Konkurrenzklausel gegenüber dem Arbeitnehmer verzichten. Der Arbeitnehmer hat daraus keine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber.

POLEN

I. Unter welchen Voraussetzungen ist es zulässig, den Arbeitnehmer in seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit zu beschränken?

In Polen ist ein Wettbewerbsverbot nur dann zulässig, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Es kann während oder nach dem Arbeitsverhältnis vereinbart werden (Art. 101 (2) des Arbeitsgesetzbuches). Ein nachvertragliches Verbot setzt voraus, dass der Arbeitnehmer Zugang zu wichtigen Informationen hat, deren Offenlegung dem Arbeitgeber schaden könnte. Der Vertrag muss schriftlich, zeitlich begrenzt und mit einer Entschädigung versehen sein.



Grundsätzlich darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jedoch nicht verbieten, auch für andere Arbeitgeber tätig zu sein.

II. Muss der ehemalige Arbeitgeber eine Gegenleistung dafür erbringen, dass sein früherer Mitarbeiter es unterlässt, in Wettbewerb zu ihm zu treten?

Der ehemalige Arbeitgeber muss eine Entschädigung zahlen, wenn der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsverhältnis eine Wettbewerbsbeschränkung eingeht. Diese Zahlung beträgt mindestens 25 % des letzten Bruttogehalts des Arbeitnehmers und muss für die gesamte Dauer der Wettbewerbsbeschränkung erfolgen. Der Betrag kann höher festgelegt werden, darf jedoch nicht niedriger sein.

III. Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes wirksam durchsetzen und welche Ansprüche stehen ihm bei Verstößen zu?

Der Arbeitgeber kann die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots durch vertragliche Vereinbarungen und gegebenenfalls durch die Festlegung einer Vertragsstrafe sicherstellen. Bei Verstößen kann er eine Schadensersatzforderung geltend machen, wenn ein tatsächlicher Schaden entstanden ist. Zudem kann die im Vertrag vereinbarte Vertragsstrafe fällig werden, wenn der Arbeitnehmer gegen das Wettbewerbsverbot verstößt, wobei die Höhe der Strafe verhältnismäßig sein muss.

IV. Kann sich der Arbeitgeber eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, an dem er kein Interesse mehr hat, entledigen?

Ein Arbeitgeber kann das nachvertragliche Wettbewerbsverbot einseitig kündigen, sofern der Vertrag dies zulässt. Laut Rechtsprechung muss der Arbeitgeber keinen Kündigungsgrund nennen, und die Kündigungsfrist sowie deren Berechnung können die Parteien frei festlegen. Wichtig ist, dass die Möglichkeit zur Kündigung ausdrücklich im Vertrag geregelt ist.

RUMÄNIEN

I. Unter welchen Voraussetzungen ist es zulässig, den Arbeitnehmer in seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit zu beschränken?

Gemäß Art. 21 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches kann das Wettbewerbsverbot sowohl bei Abschluss des Arbeitsvertrags als auch während dessen Ausführung ausgehandelt werden. Es impliziert, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, nach Beendigung des Vertrags weder in seinem eigenen Interesse noch im Interesse eines Dritten eine Tätigkeit auszuüben, die in Konkurrenz zu der bei seinem Arbeitgeber ausgeübten Tätigkeit steht. Voraussetzung ist die Zahlung einer monatlichen Vergütung durch den Arbeitgeber für die gesamte Dauer des Wettbewerbsverbots, die einen Zeitraum von maximal zwei Jahren ab Beendigung des Arbeitsvertrags nicht überschreiten darf. Zudem dürfen keine absoluten Beschränkungen in Bezug auf den Arbeitnehmer enthalten sein, wie etwa ein Verbot der Beschäftigung im gesamten Land oder für alle Arbeitgeber. Die Klausel muss konkrete Angaben zu diesen Beschränkungen enthalten.

II. Muss der ehemalige Arbeitgeber eine Gegenleistung dafür erbringen, dass sein früherer Mitarbeiter es unterlässt, in Wettbewerb zu ihm zu treten?

Gemäß Art. 21 Abs. 3 des Arbeitsgesetzbuches muss der ehemalige Arbeitgeber eine Gegenleistung erbringen. Gezahlt werden muss ein monatlicher Betrag in Höhe von mindestens 50 % des durchschnittlichen Gehalts, das der Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten des Vertrags verdient hat.

III. Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes wirksam durchsetzen und welche Ansprüche stehen ihm bei Verstößen zu?

Im Falle der schuldhaften Nichteinhaltung des Wettbewerbsverbots durch den ehemaligen Arbeitnehmer kann der ehemalige Arbeitgeber das Gericht mit einer Klage anrufen, um den ehe-



maligen Arbeitnehmer durch einen rechtskräftigen, vollstreckbaren Beschluss zur Rückgabe der erhaltenen Vergütung sowie zur Zahlung von Schadenersatz zu verpflichten, sofern der verursachte Schaden und der Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot nachgewiesen werden. Eine vorherige Bestimmung des Schadens in der Wettbewerbsverbotsklausel als Sanktion gegen den Arbeitnehmer ist unzulässig.

IV. Kann sich der Arbeitgeber eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, an dem er kein Interesse mehr hat, entledigen?

Das Wettbewerbsverbot hat einen einvernehmlichen Charakter, sodass sein Abschluss, seine Änderung oder Beendigung die Willensbekundung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers gleichermaßen erfordern. Die für das Wettbewerbsverbot geltende rechtliche Regelung legt beiden Parteien gegenseitige und voneinander abhängige Verpflichtungen auf, sodass eine Weigerung des Arbeitgebers, die Vergütung zu zahlen, weil er kein Interesse am Verbot mehr hat, nicht möglich ist.

SLOWAKEI

I. Unter welchen Voraussetzungen ist es zulässig, den Arbeitnehmer in seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit zu beschränken?

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für einen bestimmten Zeitraum, längstens jedoch für ein Jahr, keine Erwerbstätigkeit ausüben wird, die mit dem Gegenstand der Tätigkeit des Arbeitgebers in Konkurrenz steht.

Eine solche Beschränkung kann nur dann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit hat, sich Informationen oder Kenntnisse anzueignen, die ihm normalerweise nicht zur Verfügung stehen und deren Nutzung dem Arbeitgeber einen erheblichen Schaden zufügen könnte.

Ist die im Arbeitsvertrag vereinbarte Einschränkung der Erwerbstätigkeit größer als das erforderliche Schutzniveau des Arbeitgebers erfordert, kann das Gericht die vorstehende Verpflichtung des Arbeitnehmers einschränken oder aufheben.

II. Muss der ehemalige Arbeitgeber eine Gegenleistung dafür erbringen, dass sein früherer Mitarbeiter es unterlässt, in Wettbewerb zu ihm zu treten?

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer für jeden Monat der Erfüllung der oben genannten Verpflichtung eine angemessene finanzielle Entschädigung in Höhe von mindestens 50 % des durchschnittlichen Monatsverdienstes des Arbeitnehmers. Die finanzielle Entschädigung ist, sofern nichts anderes vereinbart wurde, zu dem vom Arbeitgeber festgelegten Lohnauszahlungstermin für den vorangegangenen Monat zahlbar.

III. Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes wirksam durchsetzen und welche Ansprüche stehen ihm bei Verstößen zu?

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können im Arbeitsvertrag eine angemessene finanzielle Entschädigung vereinbaren, zu deren Zahlung der Arbeitnehmer verpflichtet ist, wenn er gegen die Pflicht der Unterlassung von Konkurrenzaktivitäten verstößt. Die Höhe der Geldentschädigung darf den Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Geldentschädigung (siehe oben) nicht überschreiten. Die Höhe der Geldentschädigung wird entsprechend gekürzt, wenn der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung teilweise nachgekommen ist. Mit der Zahlung der Geldentschädigung erlischt die Verpflichtung des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber kann seine Ansprüche im Gerichts- und Vollstreckungsverfahren durchsetzen.



IV. Kann sich der Arbeitgeber eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, an dem er kein Interesse mehr hat, entledigen?

Der Arbeitgeber kann vom Wettbewerbsverbot nur während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses des Arbeitnehmers zurücktreten; die Verpflichtung erlischt am ersten Tag des Kalendermonats, der auf den Monat folgt, in dem die Kündigung dem Arbeitnehmer zugestellt wurde, spätestens jedoch mit dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses.

TSCHECHIEN

I. Unter welchen Voraussetzungen ist es zulässig, den Arbeitnehmer in seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit zu beschränken?

Die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots ist nach §§ 310, 311 des tschechischen Arbeitsgesetzbuches zulässig, wenn der Arbeitnehmer Informationen, Kenntnisse und/oder Arbeitsverfahren im Rahmen seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber erworben hat, deren Verwendung die Ausübung der Tätigkeit des Arbeitgebers ernsthaft erschweren könnte. Die Klausel darf nicht mit Lehrkräften in Einrichtungen der sozialen Dienste, in Schulen und Bildungseinrichtungen, die von öffentlich-rechtlichen Körperschaften gegründet wurden, vereinbart werden. In der Wettbewerbsklausel verpflichtet sich der Arbeitnehmer, für eine bestimmte Zeit von maximal einem Jahr nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, keine Erwerbstätigkeit auszuüben, die mit der Tätigkeit des ehemaligen Arbeitgebers identisch ist oder in Konkurrenz zu ihr steht.

Die Wettbewerbsklausel, ihre Kündigung und der Rücktritt bedürfen der Schriftform.

II. Muss der ehemalige Arbeitgeber eine Gegenleistung dafür erbringen, dass sein früherer Mitarbeiter es unterlässt, in Wettbewerb zu ihm zu treten?

In der Wettbewerbsklausel muss vereinbart werden, dass dem Arbeitnehmer eine angemessene finanzielle Kompensation für jeden Monat

der Einhaltung der Wettbewerbsklausel zusteht, die jedoch nicht weniger als 50 % seines durchschnittlichen Monatsgehalts betragen darf. Die Kompensation ist monatlich nachträglich fällig, es sei denn, die Parteien haben eine andere Fälligkeit vereinbart.

III. Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes wirksam durchsetzen und welche Ansprüche stehen ihm bei Verstößen zu?

Nach der Bestimmung des § 310 Abs. 3 des tschechischen Arbeitsgesetzbuches ist die Vereinbarung einer Vertragsstrafe zulässig, die der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber im Falle der Verletzung des Wettbewerbsverbots zu zahlen hat. Die Höhe der Vertragsstrafe muss angemessen im Hinblick auf die Art und Bedeutung der in der Wettbewerbsklausel festgelegten Bedingungen sein. Mit der Zahlung der Vertragsstrafe erlischt die Verpflichtung des Arbeitnehmers aus dem Wettbewerbsverbot – der Arbeitnehmer kann sich also aus dem Wettbewerbsverbot „befreien“.

IV. Kann sich der Arbeitgeber eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, an dem er kein Interesse mehr hat, entledigen?

Gemäß § 310 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuches darf der Arbeitgeber nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses von der Wettbewerbsklausel zurücktreten. Die Parteien können im Voraus vereinbaren, dass der Arbeitgeber von der Wettbewerbsklausel zurücktreten kann, ohne die Gründe dafür anzugeben. Diese Vereinbarung ist nur dann gültig, wenn der Arbeitgeber im Einzelfall nicht eigenmächtig oder missbräuchlich handelt (z. B. Rücktritt am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses).

TÜRKEI

I. Unter welchen Voraussetzungen ist es zulässig, den Arbeitnehmer in seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit zu beschränken?

Beschränkungen der zukünftigen beruflichen



Tätigkeit eines Arbeitnehmers werden in der Regel durch eine nachvertragliche Wettbewerbsverbotsvereinbarung geregelt. Gemäß dem türkischen Obligationenrecht ist Voraussetzung für eine solche Vereinbarung, dass der Arbeitgeber ein schützenswertes Interesse an Kundeninformationen oder Geschäftsgeheimnissen hat und der Arbeitnehmer Zugang zu diesen Informationen besitzt. Das Wettbewerbsverbot gilt daher nicht für jeden Arbeitnehmer, sondern nur für diejenigen, die durch ihre Position auf diese Daten zugreifen können. Das Wettbewerbsverbot muss zudem in Bezug auf die Dauer, das geografische Gebiet und den Umfang begrenzt und angemessen sein, übermäßig einschränkende Regelungen sind unwirksam.

II. Muss der ehemalige Arbeitgeber eine Gegenleistung dafür erbringen, dass sein früherer Mitarbeiter es unterlässt, in Wettbewerb zu ihm zu treten?

Der ehemalige Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, an den früheren Mitarbeiter eine Gegenleistung dafür zu erbringen, dass dieser es unterlässt, in Wettbewerb zu ihm zu treten. Wenn jedoch das Wettbewerbsverbot die wirtschaftliche Zukunft des Arbeitnehmers unverhältnismäßig einschränkt, kann das Gericht eine Entschädigungszahlung anordnen, den Umfang des Verbots einschränken oder das Wettbewerbsverbot für unwirksam erklären. Diese Entschädigung soll mögliche Einkommensverluste des Arbeitnehmers ausgleichen und wird unter Berücksichtigung der Dauer und des Umfangs des Wettbewerbsverbots und des Einkommens des Arbeitnehmers festgelegt.

III. Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes wirksam durchsetzen und welche Ansprüche stehen ihm bei Verstößen zu?

Der Arbeitgeber kann die Einhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes durchsetzen, indem er eine Vertragsstrafe festlegt. Zusätzlich kann der Arbeitgeber gerichtlich einstweilige Verfügungen beantragen, um die Verletzung des Wettbewerbsverbotes zu verhindern. Wurde keine Vertragsstrafe vereinbart,

so hat der Arbeitgeber ferner im Falle eines Verstoßes Anspruch auf Ersatz des erlittenen materiellen Schadens. Wurde eine Vertragsstrafe vereinbart, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf die Vertragsstrafe, übersteigt der Schaden die Höhe der Vertragsstrafe, ist der Arbeitnehmer zusätzlich verpflichtet, den über den Betrag der Vertragsstrafe hinausgehenden Schaden zu ersetzen.

IV. Kann sich der Arbeitgeber eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, an dem er kein Interesse mehr hat, entledigen?

Gemäß dem türkischem Recht kann der Arbeitgeber ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot einseitig aufheben, wenn er kein Interesse mehr daran hat. In diesem Fall gilt das Verbot als aufgehoben, und der Arbeitgeber kann keine Ansprüche mehr wegen eines Verstoßes des Arbeitnehmers gegen das Wettbewerbsverbot geltend machen. Die Aufhebung muss jedoch vom Arbeitgeber ausdrücklich und schriftlich erfolgen, anderenfalls kann es zu rechtlichen Problemen hinsichtlich der Wirksamkeit des Verzichts kommen.

KONTAKT

China:

Marcel Brinkmann

Marcel.Brinkmann@schindhelm.com

Deutschland (Hannover):

Viola Rust-Sorge

Viola.Rust-Sorge@schindhelm.com

Deutschland (Osnabrück):

Stefan Uhlhorn

Stefan.Uhlhorn@schindhelm.com

Frankreich:

Maurice Hartmann

Maurice.Hartmann@schindhelm.com

Italien:

Florian Bünger

Florian.Buenger@schindhelm.com

Österreich:

Roland Heinrich

R.Heinrich@saxinger.com



Polen:

Katarzyna Gospodarowicz
Katarzyna.Gospodarowicz@sdzlegal.pl

Rumänien:

Rares-Marin Bogdan
Rares.Bogdan@schindhelm.com

Slowakei:

Gabriela Janíková
Janikova@saxinger.com

Tschechien:

Eva Watson
Watson@saxinger.com

Türkei:

Müge Şengönül
Muge.Sengonul@schindhelm.com