

Torsten Schmale (34) ist einiges gewöhnt. Die Investoren seines Berliner Softwareunternehmens wollten ganz genau wissen, mit wem sie sich einlassen, bevor sie ihr Geld zur Verfügung stellten. Über Schmales Unternehmen InUBIT, das Geschäftskunden im Internet so genannte Marktplätze anbietet (erstes Projekt jetzt: www.floraguide.de für Gartenbedarf), wissen sie so ziemlich alles. Doch vor kurzem musste der Gründer und Geschäftsführer selber ran und seinen Arbeitsvertrag offenlegen.

„Die Kapitalgeber machten konkrete Vorgaben über die Bindung der Know-how-Träger ans Unternehmen“, erzählt Schmale. Besondere Beachtung finden die Laufzeit der Verträge und die Vertragsstrafen, die dem Kernteam blühen, wenn sie gegen das Verbot verstossen, direkt nach Vertragsende beim Wettbewerber anzuheuern. Der Grund: „Investoren wollen sich absichern, damit die entscheidenden Wissensträger im Unternehmen nicht von heute auf morgen den Betrieb verlassen und ein Konkurrenzunternehmen aufmachen“, beobachtet Michael Kliemt, Arbeitsrechtler der Kanzlei Clifford Chance Pünder in Düsseldorf.

„Die Bindung der richtigen Köpfe ist ein heißes Eisen“, urteilt Markus Kerber, Exinvestmentbanker aus London und Finanzvorstand des Softwareunternehmens GFT im Schwarzwald. In USA und England ist es deshalb längst üblich, dass „Börsenprospekte den künftigen Aktionären seitenlang Auskunft über die Bindung der Köpfe ans Unternehmen geben.“ Auch Steven Durbin, Chef der Strategieberatung für Technologieanbieter bei GartnerGroup aus Stamford erwartet, dass spätestens in einem Jahr auch in Deutschland die Börsenprospekte detailliert auf die Arbeitsverträge der Schlüsselfiguren eingehen. Denn mit denen steht und fällt der Erfolg des Unternehmens.

Das gilt jedoch nicht nur für junge Internetunternehmen, sondern ebenso für klassische Dienstleister. Selbst uralte Arbeitsverträge von wichtigen Führungskräften sollten deshalb – im Unternehmensinteresse – geprüft werden. Womöglich fehlende Konkurrenzschutzklauseln müssen nachträglich ergänzt werden, rät Anwalt Kliemt. Arbeitsrechtler Jobst-Hubertus Bauer von der Kanzlei Gleiss und Partner aus Stuttgart beobachtet: „Streitfälle, weil Führungskräfte einen Konkurrenzbetrieb eröffnen, sind inzwischen so häufig wie Sand am Meer. Die Sitten werden immer rauher und die Arbeitnehmer immer illoyaler.“

So berichtet Bauer vom Fall eines großen Gebäudereinigungsunternehmens, das von einem seiner Topmanager verlassen wurde. Der Mann zog außer den wertvollsten Führungskräften auch einen Großteil der Kunden ab. Die Folge: Der

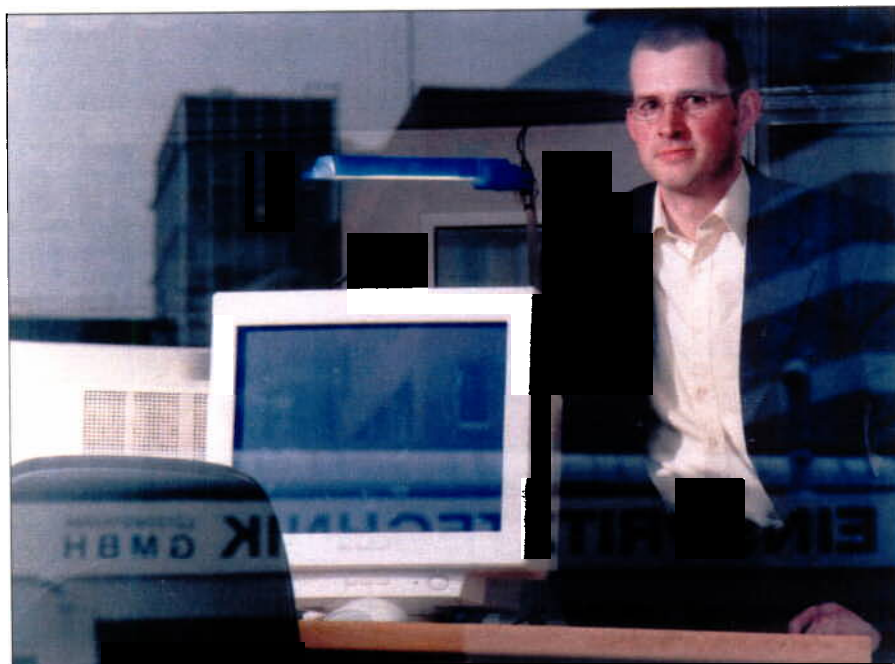
Umsatz des Unternehmens brach um 40 Prozent ein.

„Viele Unternehmen schrecken trotzdem vor Konkurrenzschutzklauseln zurück, weil sie zum teuren Spaß werden können“, so Arbeitsrechtler Kliemt. Wenn ein Mitarbeiter einen solchen Vertrag kündigt, darf er für eine gewisse Zeit nicht im angestammten Feld tätig wer-

zulässigen zwei Jahre festgeschrieben. Auch Vorbehalte – also bedingte Wettbewerbsverbote – sind unzulässig. Anwalt Kliemt rät, dem Arbeitnehmer die Gebiete, die er erst mal meiden muss, konkret in den Vertrag hineinzuschreiben: Länder, Regionen oder sogar Postleitzahlgebiete. Auch die betroffene Branche sollte detailliert benannt sein und wesentliche

Einfach abhauen

Investoren von Startups verlangen langfristige Arbeitsverträge der Gründer.



INTERNET-GRÜNDER SCHMALE: Die Sitten werden immer rauher

den. In dieser Zeit erhält er mindestens 50 Prozent seiner Bezüge. Und dazu rechnet nicht nur das monatliche Gehalt, sondern ebenso Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie sämtliche Extraleistungen inklusive Dienstwagen.

Manchmal ist deshalb eine sehr lange Kündigungsfrist die bessere Lösung, erläutert Michael Kliemt. Diese darf jedoch nicht überzogen lang sein. Eine Faustregel gibt es nicht, aber eine Kündigungsfrist von einem Jahr beispielsweise lassen die Gerichte gelten. Fest steht nur eins: „Fünf Jahre sind zuviel“, so Kliemt.

Entscheidet sich ein Unternehmen für eine Wettbewerbsklausel im Arbeitsvertrag, ist Sorgfalt angebracht: „Mindestens jedes zweite Konkurrenzverbot ist unwirksam“, beobachtet Bauer. Typische Fehler sind etwa, dem Kandidaten weniger als die vorgeschriebenen 50 Prozent Entschädigung zuzusagen. Oder: Das Wettbewerbsverbot wird auf mehr als die

Konkurrenten am besten ausdrücklich aufgelistet werden.

Der Satz: „Es ist verboten, zur Konkurrenz zu gehen“, ist jedenfalls zu allgemein. Damit kann der schärfsten Widersacher in derselben Stadt ebenso gemeint sein wie ein Fünfmannbetrieb in Amerika – Ungenauigkeiten dieser Art führen zur Unwirksamkeit der ganzen Klausel.

„Ganz wichtig ist immer, Konkurrenzschutzklauseln mit Vertragsstrafen für den Mitarbeiter zu flankieren“, so Kliemt. Denn wenn ein abtrünniger Mitarbeiter einfach abhaut, ist der verlassene Arbeitgeber machtlos. Kein Gerichtsvollzieher kann einen Arbeitnehmer an seinen alten Arbeitsplatz schleifen. Hat der Treulose jedoch unterschrieben, für jeden angefangenen Monat der Abwesenheit dem Arbeitgeber die Summe eines Monatsgehalts zu zahlen, dürfte er sich die Fahnenflucht nochmal überlegen.

CLAUDIA TÖDTMANN

FOTO: ARNE WEYCHARDT