



Wettbewerbsverbote

Die verkaufte Karriere

Mit strikten Wettbewerbsverboten wollen Firmen den Wechsel ihrer Mitarbeiter zur Konkurrenz verhindern. Zum Nulltarif ist der Treueschwur allerdings nicht zu haben.

Von FOCUS-Online-Redakteurin *Catrin Gesellensetter*

Die Krise ist alles andere als überstanden, in den Auftragsbüchern noch jede Menge Platz – und doch herrscht in den Chefetagen der deutschen Wirtschaft bereits so etwas wie Torschlusspanik. Auch wenn der Aufschwung nur langsam in Fahrt kommt, zeichnet sich jetzt schon ab: Die deutsche Industrie hat ein dramatisches Nachwuchsproblem.



Berufliche Zwangspausen sind für 123RF High Potentials ausgesprochen unbefriedigend

Selbst im Krisenjahr 2009 blieben nach einer aktuellen Studie des Vereins Deutscher Ingenieure etwa 34 000 Technikerstellen unbesetzt. Die Personaler suchen händeringend nach qualifizierten Nachwuchskräften. Auch in anderen Bereichen ist die Lage prekär. Nach Angaben des Deutschen Industrie- und Handelskammertages betrachtet derzeit jedes siebte Unternehmen den Fachkräftemangel als größtes Risiko für den kommenden Aufschwung

Für Jobsuchende ist diese Situation Segen und Fluch zugleich: Einerseits schmeichelt es natürlich, von mehreren Unternehmen umworben zu werden und bei den Gehaltsverhandlungen mit diesem Pfund wuchern zu können. Andererseits müssen Fach- und Führungskräfte damit rechnen, dass ihr neuer Arbeitgeber alles daran setzen wird, ein Abwandern der neu gewonnenen Spezialisten zur Konkurrenz zu verhindern – und den Vertrag mit strengen Wettbewerbsverboten ausstattet.

Auszeit für Aufsteiger

Wer ein solches Verbot missachtet und dennoch beim Erzrivalen anheuert, riskiert empfindliche Strafen oder sogar das Aus in seinem Anschlussjob. Da gute Alternativjobs oft nur bei der Konkurrenz zu finden sind, haben Wettbewerbsverbote – gerade in technischen Berufen – das Zeug zum echten Karrierekiller. Denn selbst ausgewiesene IT-Experten oder begnadete Pharmakologen dürften nach einer mehrjährigen Zwangspause nicht mehr über das Know-how verfügen, das in der Branche erwartet wird. Vom einstigen Wettbewerbsvorteil ist dann nichts mehr übrig.

Wohl auch aus diesem Grund sind die Anforderungen, die der Gesetzgeber an die Wirksamkeit solcher Klauseln stellt, relativ hoch. Der Beliebtheit von Wettbewerbsverboten tut dies zwar keinen Abbruch. Doch die Fehlerquote ist immens. „80 Prozent aller Wettbewerbsverbote sind angreifbar“, sagt Alexander **Bartz**, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei **Kliemt & Vollstädt** in Düsseldorf. Fachkräfte, die sich beruflich verändern wollen, tun daher gut daran, ihren Arbeitsvertrag eingehend unter die Lupe zu nehmen.

Wie Arbeitnehmer von fehlerhaften Klauseln profitieren – und wann es besser ist, sich an die Abmachung mit dem Chef zu halten.

Wann Wettbewerbsverbote erlaubt sind

Solange ein Mitarbeiter bei einem Unternehmen in Lohn und Brot steht, ergibt sich seine Pflicht, nicht für die Konkurrenz zu arbeiten, bereits aus dem Gesetz. Soll dieses Wettbewerbsverbot auch nach dem Auslaufen des Vertrages noch gelten, müssen die Parteien eine gesonderte Vereinbarung treffen.

Für ein überzogenes Sicherheitsdenken des Chefs gibt es an dieser Stelle jedoch nur sehr begrenzten Platz. Das Gesetz erlaubt sogenannte „nachvertragliche Wettbewerbsverbote“ nur, wenn sie den berechtigten Interessen des Arbeitgebers dienen und dieser begründeten Anlass hat, die Konkurrenz durch den ehemaligen Kollegen zu fürchten.



Je verantwortungsvoller der Job, desto interessanter werden Konkurrenzschutzklausel für den Arbeitgeber AP

Allgemeinverbindliche Aussagen, wann dies der Fall ist, lassen sich allerdings nicht treffen.

Vielmehr hängt der zulässige Umfang eines Wettbewerbsverbotes von den Umständen des Einzelfalls ab: Ein international agierender Pharmakonzern, der die Patente für sein frisch entwickeltes Krebsmedikament wahren will, kann seinem scheidenden Forschungsdirektor daher strengere Auflagen machen, als ein Drogeriemarkt im fränkischen Hinterland, der die Abwanderung seines Vertriebsleiters befürchtet.

Länger als zwei Jahre nachvertragliche Enthaltensamkeit kann jedoch auch der Weltkonzern nicht erzwingen. Um das berufliche Fortkommen des betroffenen Arbeitnehmers nicht all zu sehr zu erschweren, hat der Gesetzgeber ein Zeitlimit für Wettbewerbsverbote festgeschrieben. Es beträgt 24 Monate – gerechnet ab dem Ende der Kündigungsfrist.

Viel hilft viel

Trotz dieser Vorgaben gehören Streitigkeiten um die Formulierung von Wettbewerbsverboten zum Alltag an deutschen Arbeitsgerichten. Der Grund: Zwischen dem Aufsetzen des Wettbewerbsverbotes und dem Ausscheiden des Mitarbeiters liegen oft Jahre. Bei Vertragsschluss können die Betriebe also noch gar nicht absehen, wo genau der Konkurrenzschutz im Ernstfall gebraucht wird. „Schreibt ein Unternehmen zum Beispiel fest, dass der Vertriebschef nach seinem Ausscheiden erst einmal nicht bei den Unternehmen Meier und Huber anfangen darf, macht diese Klausel nach Ablauf eines Jahrzehnts keinen Sinn mehr, wenn die Unternehmen Meier und Huber nicht mehr existieren, und stattdessen die Firma Schulze oder Krause zum schärfsten Konkurrenten aufgestiegen ist“, sagt Martin Diller, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Gleiss Lutz in Stuttgart.

Um sich optimal abzusichern, haben es sich die meisten Arbeitgeber deshalb zur Gewohnheit gemacht, ihre Wettbewerbsverbote so weit wie möglich zu fassen – und am besten jede Tätigkeit für sämtliche Konkurrenzbetriebe vollständig zu verbieten. Zwar hält eine solche Klausel einer gerichtlichen Prüfung in der Regel nicht stand. Das Risiko, das die Arbeitgeber eingehen, ist dennoch gering: Denn wenn das Verbot sachlich oder regional übers Ziel hinausschießt, ist es nicht insgesamt nichtig, sondern wird vom Gericht nur auf das gebotene Maß zurecht gestutzt.

Warum Treue nur für Geld zu haben ist

Nicht nur Schwierigkeiten bei der Formulierung machen Wettbewerbsverbote so heikel. Damit die Konkurrenzschutzklausel wirksam ist, müssen Arbeitgeber noch ein weiteres Grundprinzip beachten. Und das lautet: Geld gegen Freiheit. Denn der nachvertragliche Treueschwur bindet Beschäftigte nur dann, wenn der Chef Sperrzeit mit einer sogenannten Karenzentschädigung versüßt.



Konkurrenzschutz gibt es in Deutschland nur gegen Bares Colourbox.com

Welche Summen in solchen Fällen fließen, ist grundsätzlich frei verhandelbar.

Allerdings hat der Gesetzgeber Minimalanforderungen definiert. Unternehmen müssen mindestens die Hälfte aller Leistungen gewähren, die der Mitarbeiter während seiner Beschäftigung zuletzt erhalten hat – und zwar für die gesamte Dauer des Wettbewerbsverbots.

Auch der Jaguar zählt mit

„Oft wird diese Regelung so interpretiert, dass mit 50 Prozent des letzten Monatslohns alle Verbindlichkeiten erfüllt sind“, erläutert Rechtsanwalt **Bartz**. Ganz so billig allerdings kommen Arbeitgeber nicht davon. Gratifikationen, Provisionen, Gewinnbeteiligungen und Sachbezüge fließen ebenso in die Berechnung ein wie das reguläre Fixgehalt. Der Dienstwagen, den der betreffende Mitarbeiter fuhr, ist damit ebenso relevant wie die Frage, ob man dem Beschäftigten ein kostenloses Handy gestellt hat. Und auch die Unternehmensergebnisse können bei der Berechnung der Karenzentschädigung eine entscheidende Rolle spielen, wenn sie denn Auswirkungen auf die Vergütung des Mitarbeiters haben. „Fehlt in der Entschädigungszusage ein entscheidender Vergütungsbestandteil, gilt die Karenzentschädigung als zu niedrig, das Wettbewerbsverbot ist unwirksam“, so **Bartz**.

In solchen Fällen gewährt das Gesetz den betroffenen Arbeitnehmern ein komfortables Wahlrecht. Möglichkeit Nummer eins: Er akzeptiert die unwirksame Formulierung dennoch und lebt während der nun folgenden Auszeit von seiner – wenn auch zu niedrigen – Entschädigung. Variante zwei: Er sagt sich von der Klausel los, wechselt zum Konkurrenten und macht dort Karriere. Zwar muss er in diesem Fall auf alle Ersatzzahlungen des früheren Chefs verzichten. Dafür aber sichert er sich das volle Gehalt beim neuen Arbeitgeber – ohne ärgerliche Zwangspause.

Tipp: Der Anspruch auf eine Karenzentschädigung entsteht unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer überhaupt willens oder in der Lage ist, in den Dienst eines Wettbewerbers zu treten. Der alte Chef muss daher auch zahlen, wenn der scheidende Mitarbeiter inzwischen berufsunfähig geworden ist oder seinen vorgezogenen Ruhestand genießt. Eine Ausnahme von dieser Regel gibt es nur, wenn der Mitarbeiter während der Karenzzeit eine Freiheitsstrafe verbüßt: In diesem Fall entfällt die Zahlungspflicht des früheren Arbeitgeber ersatzlos.

Wo Arbeitgeber Fehler machen

Selbst wenn ein Unternehmen ein perfektes Wettbewerbsverbot formuliert und eine adäquate Karenzentschädigung festgeschrieben hat, bedeutet das noch lange nicht, dass die Klausel tatsächlich



wirksam ist.

„Für Wettbewerbsverbote gelten geradezu skurrile Formvorschriften, die in der Praxis zu erheblichen Problemen führen“, kritisiert Rechtsanwalt Diller. Zwar genießen die Vertragsparteien die Freiheit, zu entscheiden, ob sie die Klausel zum Bestandteil des Arbeitsvertrages machen oder in einem gesonderten Dokument niederlegen wollen. In jedem Fall aber gilt: Wenn nicht jede Partei auch auf der Urkunde der Gegenseite unterschrieben hat, ist das Vertragswerk unwirksam.

Weiteres Erfordernis: Der Arbeitgeber muss beweisen, dass er dem Mitarbeiter eine unterschriebene Ausfertigung der Urkunde ausgehändigt hat. „Dies ist nach einer längeren Vertragslaufzeit eigentlich nur dadurch zu bewerkstelligen, dass der Arbeitnehmer den Erhalt des Schriftstücks schriftlich bestätigt“, so Diller. Versäumt es das Unternehmen hingegen, diese Bestätigung einzuholen, hat es im Streitfall meist ein Beweisproblem – mit der Folge, dass die gesamte Klausel vom Gericht gekippt werden kann.

Was vertragsbrüchige Arbeitnehmer riskieren

Hat das Unternehmen alle inhaltlichen und formalen Hürden genommen, ist der Arbeitnehmer ohne Wenn und Aber an das Wettbewerbsverbot gebunden – und muss bei einem Verstoß gegen die Abrede mit empfindlichen Repressalien rechnen.



Verstöße gegen Wettbewerbsverbote können ausgesprochen teuer werden

123RF

Wer entgegen den bestehenden Vereinbarungen bei einem Konkurrenzunternehmen anheuert, verliert zunächst seinen Anspruch auf die zugesicherte Karenzentschädigung. In den meisten Fällen wird es damit allerdings nicht sein Bewenden haben. „Um die getroffenen Abreden zu sichern, enthalten die meisten Wettbewerbsverbote zudem eine Vertragsstrafe für den Fall der Zuwiderhandlung“, erläutert Rechtsanwalt Diller.

Empfindliche Strafen

Welche Summen in einer solchen Konstellation fällig werden, ist ausgesprochen unterschiedlich. „Es ist jedoch durchaus üblich, selbst eine verhältnismäßig kurze Wettbewerbstätigkeit mit einer Vertragsstrafe von einem Bruttomonatsgehalt oder mehr zu belegen“, sagt Rechtsanwalt Diller. Lässt sich zudem beweisen, dass dem verlassenen Chef durch den verbotenen Wettbewerb ein Schaden entstand, muss der Überläufer auch dafür geradestehen.

Und auch auf andere Weise kann der frühere Arbeitgeber seinem einstigen Zugpferd das Leben ausgesprochen schwer machen. „Unternehmen haben die Möglichkeit, binnen weniger Tage eine einstweilige Verfügung zu erwirken, die dem Ex-Kollegen jede Tätigkeit für den Wettbewerber untersagt“, erläutert Rechtsanwalt **Bartz**. Spätestens dann liegt die Karriere des Betroffenen endgültig auf Eis.

