

Ehemalige Mitarbeiter als Mitbewerber

Wie sich Arbeitgeber vor Konkurrenz durch ehemalige Dienstnehmer schützen



„Konkurrenz belebt das Geschäft“, sagt ein Sprichwort. Handelt es sich beim Konkurrenten jedoch um einen ehemaligen Mitarbeiter, so stellt sich die Situation anders dar. Leitende Angestellte, Außendienstmitarbeiter und bestimmte andere Dienstnehmer verfügen nämlich häufig über vertrauliche und wettbewerbsrelevante Informationen. Verlassen sie das Unternehmen, so besteht mitunter die Gefahr, dass dieses Wissen im Wettbewerb mit dem bisherigen Arbeitgeber verwendet wird. Dieses Problem besteht natürlich auch, wenn der Mitarbeiter direkt zu einem Konkurrenten des bisherigen Arbeitgebers wechselt.

Vor diesem Hintergrund versuchen zahlreiche Arbeitgeber, sich durch bestimmte Klauseln im Dienstvertrag abzusichern.

Häufig findet sich etwa eine „Geheimhaltungsklausel“. Sie verpflichtet den Dienstnehmer zur Wahrung der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Zwar besteht diese Verpflichtung schon aufgrund der gesetzlichen „Treuepflicht“ im Arbeitsverhältnis. Die ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag soll dies jedoch dem Dienstnehmer bewusst machen. Überdies wird als Sanktion für den Verstoß gegen die Geheimhaltungsklausel

häufig eine spürbare Vertragsstrafe vorgesehen (z.B. das Sechsfache des letzten Monatsgehalts).

In der Praxis sind Verstöße gegen die Geheimhaltungspflicht allerdings schwer nachweisbar. Bei bestimmten Mitarbeitern (etwa angestellten Handelsvertretern) kommt hinzu, dass sie über die Jahre häufig eine enge Vertrauensbeziehung mit den von ihnen betreuten Kunden des Unternehmens aufgebaut haben. Für den Kunden steht vielfach die Persönlichkeit des Mitarbeiters im Vordergrund und nicht so sehr das Unternehmen bzw. das vertriebene Produkt.

Arbeitgeber haben daher ein Interesse daran, dass ih-

re Mitarbeiter nach dem Ausscheiden nicht unmittelbar für einen Konkurrenten tätig werden oder selbst als Konkurrenten am Markt auftreten. Dieses Ziel verfolgt etwa die sogenannte „Konkurrenzklausele“, die den Arbeitnehmer nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt.

Zum Schutz der Interessen des Dienstnehmers lässt jedoch der Gesetzgeber die Konkurrenzklausele nur innerhalb enger Grenzen zu. So darf sich etwa die Beschränkung nur auf den Geschäftszweig des Dienstgebers beziehen und für maximal ein Jahr nach dem Ausscheiden gelten. Gänzlich unwirksam ist eine Konkur-

renzklausele, wenn das letzte Monatsentgelt des Dienstnehmers vor dem Ausscheiden einen bestimmten Betrag nicht überschreitet (2010: 2329 Euro). Dabei sind allerdings auch das 13. und 14. Monatsentgelt, regelmäßige Überstundenentgelte, Boni und dergleichen anteilmäßig zu berücksichtigen. Bei der Durchsetzung einer Konkurrenzklausele hat das Gericht ferner zu prüfen, ob dadurch nicht eine „unbillige Erschwerung des beruflichen Fortkommens“ des Dienstnehmers bewirkt wird.

Entscheidend für die Durchsetzbarkeit der Konkurrenzklausele ist schließlich, wie das Dienstverhältnis geendet hat. Im Falle ei-

ner Dienstgeberkündigung oder eines berechtigten vorzeitigen Austritts durch den Dienstnehmer kann sich der Dienstgeber auf die Konkurrenzklausele grundsätzlich nicht berufen. Aber auch Dienstnehmerkündigungen führen zur Verwirkung, wenn sie durch das „schuldvolle Verhalten“ des Dienstgebers (z.B. Mobbing) veranlasst wurden. Bei einer einvernehmlichen Beendigung bleibt die Konkurrenzklausele aufrecht, sofern nichts anderes vereinbart wird. Dies wird in der Praxis häufig übersehen. ■

Andreas Tinhofer ist Experte für Arbeitsrecht in der Kanzlei MOSATI Rechtsanwälte. www.mosati.at