

Konkurrenzklauseln – Grenzen der Zulässigkeit

Was bleibt gleich, was ist neu, worauf sollte man speziell achten?

Sowohl Angestelltengesetz (AngG) als auch Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) wurden in Bezug auf Konkurrenzklauseln abgeändert. Dr. Christian Lutz, LL.M., Rechtsanwaltsanwärter, erklärt die Details.

In den letzten Wochen und Monaten wurden (nicht nur) im Nationalrat die Grenzen der Zulässigkeit von Konkurrenzklauseln in Arbeitsverträgen heftig diskutiert. Dies nicht zuletzt deswegen, da der Bundesrat gegen den Beschluss des Nationalrats vom 06.12.2005, mit dem das Angestelltengesetz (AngG) sowie das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) abgeändert werden sollten, Einspruch erhoben hat. Durch Beharrungsbeschluss des Nationalrats vom 01.03.2006 wurden nunmehr das AngG und das AVRAG ergänzt. In diesem Beitrag werden die Grenzen der Zulässigkeit von arbeitsvertraglichen Konkurrenzklauseln sowie die aktuellen Neuerungen dargestellt.

Den gesetzlichen Bestimmungen folgend ist eine Konkurrenzklauseln eine Vereinbarung, durch die der Angestellte bzw. der Arbeitnehmer für die Zeit nach der Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird (vgl. § 36 AngG, § 2c Abs 1 AVRAG; auch

sog. „nachvertragliches Wettbewerbsverbot“). Bislang wurden Konkurrenzklauseln ausschließlich in den §§ 36 ff AngG geregelt. Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat jedoch bereits 1996 ausgesprochen, dass die §§ 36 ff AngG analog auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden sind und somit grundsätzlich auch für Arbeiter und nicht nur für Angestellte gelten. Diese Judikatur berücksichtigend wurde nunmehr vom Gesetzgeber im § 2c AVRAG eine Parallelbestimmung zu den Bestimmungen des AngG erlassen, wodurch – insbesondere aus Erwägungen der Rechtssicherheit – die Bestimmungen über die Zulässigkeit von Konkurrenzklauseln auch durch eine gesetzliche Bestimmung über den Anwendungsbereich des Angestelltengesetzes hinaus ausgedehnt wurde.

Arbeitsvertragliche Konkurrenzklauseln können sich nicht nur auf bestimmte (Konkurrenz-) Unternehmen oder auf eine bestimmte Branche beschränken, vielmehr beziehen sich Konkurrenzklauseln auch auf die Art und Weise der Leistungserbringung, ein bestimmtes Fachgebiet bzw. auf ein örtlich abgegrenztes Landesgebiet. Wesentlich ist, dass eine Konkurrenzklauseln nicht nur einer gesonderten (mündlichen oder schriftlichen) Vereinbarung bedarf, sondern darüber hinaus sachlichen, örtlichen und zeitlichen Beschränkungen unterliegt.

Sachliche Beschränkung: Der Arbeitnehmer muss zum Zeitpunkt der Vereinbarung zumindest volljährig sein und die vereinbarte Beschränkung der Erwerbstätigkeit

darf sich ausschließlich auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers in dem Geschäftszweig des Arbeitgebers beziehen. Einer Leitescheidung des OGH folgend darf eine Konkurrenzklauseln einen Arbeitnehmer nicht so weit in seinem Erwerb einschränken, dass er dazu gezwungen wird, seine Kenntnisse und Berufserfahrungen brach liegen zu lassen, einen erlernten Spezialberuf aufzugeben und damit zwangsläufig in eine berufsfremde Sparte mit geringerem Einkommen überzuwechseln.

Zeitliche Beschränkung: Ausdrücklich normiert ist die maximale Dauer, für die eine den übrigen Voraussetzungen entsprechende Konkurrenzklauseln zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden darf. Dieser Zeitraum darf ein Jahr keinesfalls überschreiten.

Örtliche Beschränkungen: Die örtlichen Beschränkungen in einer Konkurrenzklauseln stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit den sachlichen Beschränkungen. Dies deshalb, da eine sehr weitgehende örtliche Beschränkung (z.B. Bundesland der Tätigkeit und angrenzende Bundesländer) dann unter Umständen zulässig ist, sofern die sachliche Beschränkung derart eingeschränkt ist (z.B. lediglich ein Konkurrenzunternehmen), dass dem Arbeitnehmer weiterhin Möglichkeiten für eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern offen stehen.

Die wohl wichtigste Frage, nämlich ob eine vereinbarte Konkurrenzklauseln auch tatsächlich (aus Arbeitgebersicht) die gewünschte Wirkung zeitigt, ist – wie so oft – von den Umständen des Einzelfalls abhängig. Zur Frage der **Wirksamkeit** der Beschränkung der Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers sind Interessensabwägungen anzustellen, wobei sich das Bestreben des Arbeitnehmers, seine Arbeitskraft best-

ZUR PERSON

Gastautor
Dr. Christian Lutz, LL.M.
ist Rechtsanwaltsanwärter in der Kanzlei
HASCH & Partner.



möglich zu verwerten und das Interesse des Arbeitgebers, in seinem Erwerb nicht geschädigt zu werden, gegenüberstehen. Darüber hinaus sind Konkurrenzklauseln unabhängig von der speziellen Ausgestaltung im AngG bzw. im AVRAG am Maßstab des § 879 ABGB zu messen, d.h. sofern eine derartige Vereinbarung überhaupt gegen die guten Sitten verstößt (z.B. Erwerbstätigkeit wird de facto ausgeschlossen), ist diese gemäß § 879 Abs 1 ABGB von Beginn an nichtig (=unwirksam).

Die Anzahl der bislang vorliegenden Entscheidungen des OGH zeigt, dass Konkurrenzklauseln nicht selten Gegenstand arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen sind. Dies wohl auch deshalb, da diese bei entsprechender Vereinbarung die Rechte des Arbeitnehmers, seiner Erwerbstätigkeit entsprechend nachkommen zu können, einschneidend beschränkt.

Entgeltgrenze: Völlig neu und somit auch Gegenstand heftiger (politischer) Diskussionen war die Normierung einer Entgeltgrenze, die in die Bestimmungen des AngG bzw. des AVRAG Eingang gefunden hat. Neu ist, dass die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel unwirksam ist, sofern sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses getroffen wird, bei dem das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt das 17fache der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt. Zum derzeitigen Zeitpunkt beträgt die allgemeine Beitragsgrundlage täglich EUR 125 und somit ist die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel unwirksam, sofern das gebührende Entgelt den Betrag von EUR 2.125 pro Monat unterschreitet. Mangels gegenteiliger Anhaltspunkte und allgemein gültiger Legaldefinition des Begriffs Entgelt wird man wohl – der herrschenden Lehre und Rechtsprechung folgend – von einem weiten Entgeltbegriff ausgehen müssen. Das Entgelt umfasst daher nicht nur den laufenden Lohn, sondern auch die übrigen regelmäßigen oder sonstigen ordentlichen und außerordentlichen Leistungen, selbst wenn diese auf die tatsächliche Mehrleistung des Arbeitnehmers abgestellt und daher wie im Falle des Akkords oder der Provision variabel sind.

Konventionalstrafe: Zumeist werden Konkurrenzklauseln mit Konventionalstrafen verknüpft. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer für den Fall des Zuwi-

derhandelns gegen die Konkurrenzklause (z.B. Arbeitnehmer beginnt innerhalb der vereinbarten Frist bei einem Konkurrenzunternehmen zu arbeiten) einen pauschalierten Schadenersatz zu leisten hat. Diesen pauschalierten Schadenersatz kann der Arbeitgeber auch dann verlangen, wenn der dem Arbeitgeber durch die Konkurrenzfähigkeit entstandene Schaden geringer ist. Schadenersatz gebührt unter Umständen sogar für den Fall, dass überhaupt kein Schaden eingetreten ist. Andererseits bleibt der ehemalige Arbeitgeber auf die Konventionalstrafe beschränkt, auch wenn ihm tatsächlich ein größerer Schaden durch die konkurrenzierende Tätigkeit des Arbeitnehmers entstanden ist. Vorteil einer Konventionalstrafe aus Sicht des Arbeitgebers ist, dass die zum Teil nur sehr schwer zu beziffernde Schadenshöhe in einem Gerichtsverfahren nicht bewiesen werden muss. Für den konkurrenzierend tätigen Arbeitnehmer bedeutet die Vereinbarung einer Konventionalstrafe, dass er sich durch Zahlung derselben aus dem Konkurrenzverbot „freikaufen“ kann.

Mäßigungsrecht: Jede gültig vereinbarte Konventionalstrafe unterliegt dem richterlichen Mäßigungsrecht. Dies bedeutet, dass das Gericht auf die Verhältnismäßigkeit der Strafe, auf die wirtschaftliche und soziale Situation des Arbeitnehmers, insbesondere auf dessen Einkommens- und Vermögensverhältnisse, auf Art und Ausmaß seines Verschuldens an der Vertragsverletzung sowie auf die Höhe des dem Arbeitgeber tatsächlich entstandenen Schadens Bedacht zu nehmen hat. Eine Vertragsstrafe wäre insb. dann zu mäßigen, wenn der erlittene Schaden des Arbeitgebers unverhältnismäßig kleiner ist als der vereinbarte Pauschalbetrag, den der Arbeitnehmer zu leisten hat und sich der Arbeitnehmer in einer angespannten sozialen und finanziellen Situation befindet.

Unterlassung: Für den Fall, dass ein Verstoß gegen die Konkurrenzklause nicht mit einer Konventionalstrafe verbunden ist, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, den konkurrenzierend tätig werdenden Arbeitnehmer auf Unterlassung der Erwerbstätigkeit beim Konkurrenzunternehmen bzw. auch auf Schadenersatz zu klagen.

Verwirkung: Sofern der Arbeitgeber durch sein Verhalten (z.B. keine Entgeltzahlung) dem Arbeitnehmer begründeten Anlass zum vorzeitigen Austritt oder zur Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben hat, kann er vom Arbeitnehmer nicht die Einhaltung der Konkurrenzklause verlangen. Das Gleiche gilt, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis auflöst, es sei denn, dass der Dienstnehmer durch schuldbares Verhalten hierzu begründeten Anlass gegeben hat.

Hat der Arbeitnehmer keinen Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt, so besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, die Wirkungen der Konkurrenzklause dadurch zu erreichen, dass sich der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer (spätestens) bei der Beendigung des Vertragsverhältnisses verpflichtet, das ihm zuletzt zukommende Entgelt zu leisten. Zu beachten ist des Weiteren, dass die Konkurrenzklause sowohl bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses als auch bei Ablauf der Laufzeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses wirksam bleibt.

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass durch die neuen gesetzlichen Bestimmungen nunmehr ausdrücklich festgelegt wird, dass die Bestimmungen über die Vereinbarung und Zulässigkeit von Konkurrenzklauseln sowohl für Arbeiter als auch Angestellte gelten. Hinsichtlich der sachlichen, zeitlichen und örtlichen Beschränkungen haben sich keinerlei Neuerungen ergeben. Wesentlich ist jedoch, dass die Vereinbarung von Konkurrenzklauseln dann unwirksam ist, sofern die normierte Entgeltgrenze in der Höhe von EUR 2.125 pro Monat nicht erreicht wird. Diese Entgeltgrenze gilt für die Vereinbarung von Konkurrenzklauseln ab dem 17.3.2006. Durch diese Entgeltgrenze sollen insbesondere weniger qualifizierte Arbeitnehmer von den immer häufiger vorkommenden Zwängen von Konkurrenzklauseln befreit werden. Hinsichtlich der Zulässigkeit der jeweils vereinbarten Konkurrenzklause ist eine Einzelfallbeurteilung anzustellen und nur bei einer Gesamtbetrachtung der tatsächlichen Verhältnisse eine abschließende rechtliche Beurteilung möglich. Diese Beurteilung wird, so wie auch in der Vergangenheit, den Gerichten vorbehalten sein. **T**