



Nachvertragliches Konkurrenzverbot– Welche Formbedingungen muss diese Klausel erfüllen ? Wie verzichtet der Arbeitgeber auf die Klausel ? – Verjährung

ein Beitrag von Guido ZIAN, Rechtsanwalt
Stand : Februar 2002

1. Einleitung

Das Ausscheiden eines Angestellten kann mit erheblichen organisatorischen Konsequenzen für ein Unternehmen verbunden sein: Ein neuer Mitarbeiter muss gefunden, ausgebildet und von der Kundschaft akzeptiert werden. In einigen Wirtschaftsbereichen (z.B. im Verkaufsbereich, Buchhaltungswesen, Betriebsberatung, Informatik, ...) kann es wegen starker persönlicher Bindungen zwischen Kunden und Personal dazu kommen, dass mit dem Angestellten ebenso ein Teil der Kundschaft verloren geht.

Es stellt sich somit die Frage, ob in rechtlicher Hinsicht ein Schutz gegen derartige Kundenverluste möglich ist.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat nicht zur Folge, dass sämtliche Rechte und Pflichten aus dieser Rechtsbeziehung erlöschen. Selbst wenn kein nachvertragliches Konkurrenzverbot ("clause de non-concurrence") vereinbart wurde, bietet das Gesetz Schutz gegen unlauteren Wettbewerb. Als unlauterer Wettbewerb kann z.B. die Verwendung von Betriebsgeheimnissen und -unterlagen angesehen werden.

Neben dem unlauteren Wettbewerb bestehen für den ehemaligen Arbeitnehmer indessen noch viele legale Möglichkeiten, eine Konkurrenz Tätigkeit im selben Marktbereich auszuüben. Der ehemalige Angestellte ist so zum Beispiel berechtigt, seine vorherige Kundschaft weiterhin für den neuen Arbeitgeber aufzusuchen. Dabei muss er es jedoch unterlassen, in Bezug auf seine vorherige Tätigkeit aufzutreten oder gegen die lautereren Handelspraktiken zu verstoßen.

Selbst wenn nicht mit der vorherigen Tätigkeit geworben werden darf, so ist es offensichtlich, dass eine derartige Situation geradezu zu Missbräuchen verleitet. Darüber hinaus wird es dem ehemaligen Arbeitgeber oftmals wegen fehlender Beweise nicht möglich sein, ein widerrechtliches Verhalten des entlassenen Arbeitnehmers nachzuweisen und somit zu unterbinden.

Ein effizienter Schutz des Arbeitgebers ist nur durch eine vertragliche Einschränkung der Arbeitsfreiheit möglich, so dass der Arbeitnehmer erst gar nicht in Versuchung gerät, direkt oder indirekt mit seinem ehemaligen Arbeitgeber in Wettbewerb zu treten.

Gegenstand des vorliegenden Beitrags ist es, den rechtlichen Rahmen eines vertraglichen Konkurrenzverbotes zu beschreiben. In der Praxis kann festgestellt werden, dass diese Situation oft nicht oder in rechtlich unzulänglicher Weise geregelt ist.

2. Konkurrenzverbot bei Arbeitern und Angestellten

2.1. Gültigkeitsbedingungen eines Konkurrenzverbotes

2.1.1. Bedingungen in Bezug auf die Entlohnung

2.1.1.1. Absolute Ungültigkeit

Insofern das jährliche Bruttogehalt des Arbeitnehmers unter 956.000 Fr (indexierter Betrag, Stand vom Januar 2000) liegt, ist die Klausel rechtsunwirksam.

Um sich der Zahlung der gesetzlichen Ausgleichsentschädigung zu entziehen, ist NUR der Arbeitnehmer berechtigt, die Rechtsunwirksamkeit des Konkurrenzverbotes anzuführen (siehe Urteil des Arbeitsgerichtshofes Lüttich vom 28.6.1995, J.T.T., 1995, S.339). Zu dieser Rechtsfrage gibt es vor allem vom Arbeitsgerichtshof Brüssel einige gegenteilige Urteile (siehe Urteil 9.1.1994, J.T.T., 1995, S.135 und Urteil vom 4.10.1994, J.T.T., 1995, S.137).

Wegen der bestehenden Rechtsunsicherheit muss der Arbeitgeber darauf achten, nur dann ein Konkurrenzverbot im Vertrag vorzusehen, wenn die Gehaltsbedingungen erfüllt sind. Sonst könnte der Arbeitgeber verpflichtet werden, die gesetzlich geschuldete Ausgleichsentschädigung auszuzahlen, ohne dass er gleichzeitig die Beachtung des Konkurrenzverbotes einklagen könnte (s. hierzu : Arbeitsgericht Charleroi, 7.1.1998, Chr.D.S., 1999, S.254; gegenteiliges Urteil : Arbeitsgericht Brüssel, 21.5.1999, J.T.T., 1999, S.438).

In diesem Zusammenhang muss auch darauf hingewiesen werden, dass die Höhe des Gehalts zum Zeitpunkt der Entlassung maßgebend ist.

2.1.1.2. Bedingte Gültigkeit

Bei einem Jahresgehalt zwischen 956.000 Fr und 1.912.000 Fr (Stand Januar 2000) ist das Konkurrenzverbot nur für die Funktionen möglich, die durch ein Tarifabkommen von der zuständigen Paritätischen Kommission oder Subkommission bestimmt wurden (z.B. im Horecasektor, Tarifabkommen vom 31.5.1995, Königlichen Erlass vom 8.12.1995, Belgisches Staatsblatt vom 7.3.1996; andere Tarifabkommen gibt es bislang noch nicht). Sollten die Paritätischen Organe nicht zu einer Regelung gekommen sein, kann es zwischen dem Arbeitgeber und den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen zu einer inner-betrieblichen Regelung kommen.

2.1.1.3. Prinzipielle Gültigkeit

Liegt das Jahresgehalt über 1.912.000 Fr (Stand Januar 2000), kann in jedem Arbeitsvertrag ein Konkurrenzverbot vorgesehen werden. Die Gültigkeit der Klausel ist in diesem Fall vollkommen unabhängig von der Funktion des Arbeitnehmers.

2.1.2. Ähnlichkeit der Aktivitäten

Die Ähnlichkeit der Aktivitäten muss in doppelter Hinsicht vorliegen.

Zum einen muss der ehemalige Arbeitnehmer bei seinem neuen Arbeitgeber ähnliche Funktionen ausüben, und zum anderen muss der neue Arbeitgeber in Konkurrenz zum vorherigen Arbeitgeber stehen. Diese doppelte Bedingung ist nicht in jedem Fall erfüllt.

Die Ähnlichkeit der Aktivitäten ist hinsichtlich auf die zuletzt ausgeübten Funktionen zu bestimmen. Es ist nicht ratsam, bereits beim Abschluss des Arbeitsvertrages die genaue Tragweite des Konkurrenzverbotes zu bestimmen, da die Tätigkeiten des Unternehmens oder die Funktion des Arbeitnehmers sich mit der Zeit ändern könnten. Es reicht vollkommen aus, ein Konkurrenzverbot allgemein zu vereinbaren.

2.1.3. Territoriale Tragweite

Die Klausel muss auf das geographische Gebiet begrenzt sein, in dem der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber tatsächlich Konkurrenz machen könnte.

Es muss darauf geachtet werden, dass das fragliche Gebiet im Vertrag genau bestimmt wird. Das Konkurrenzverbot darf indessen das belgische Staatsgebiet nicht überschreiten. Rechtlich unzulässig ist es, eine Klausel vorzusehen, mit der das Konkurrenzverbot automatisch auf ganz Belgien ausgedehnt wird. Maßgebend ist, nicht über das tatsächliche Einzugsgebiet des Unternehmens hinauszugehen, da sonst die Klausel für rechtsunwirksam erklärt werden könnte.

2.1.4. Dauer

Das Konkurrenzverbot darf eine Dauer von 12 Monaten nicht überschreiten.

2.1.5. Ausgleichsentschädigung

Der Arbeitsvertrag muss zu Lasten des Arbeitgebers die Auszahlung einer einmaligen Ausgleichsentschädigung von mindestens der Hälfte des Bruttogehaltes für den Zeitraum des Konkurrenzverbotes vorsehen.

Der Arbeitgeber ist von der Zahlung freigestellt, wenn er dem Arbeitnehmer innerhalb einer fünfzehntägigen Frist ab Beendigung des Vertrags mitteilt, dass er auf die Anwendung des Konkurrenzverbotes verzichtet. Aus Gründen der Beweissicherung sollte die Mitteilung per Einschreiben erfolgen. Die Frist läuft ab dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet worden ist und nicht ab dem Tag der Kündigung.

Ist das Konkurrenzverbot nicht anwendbar (z.B. wegen Kündigung in der Probezeit), ist es unerheblich, ob dem Arbeitnehmer eine Mitteilung gemacht wird. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall sowieso keinen Anspruch auf die Ausgleichsentschädigung.

Wegen der finanziellen Auswirkungen eines Versäumnisses muss gegebenenfalls auf eine rechtzeitige Benachrichtigung des ehemaligen Arbeitnehmers geachtet werden.

Bislang wurde meist davon ausgegangen, dass die Benachrichtigung über den Verzicht auf das nachvertragliches Wettbewerbsverbot durch eine Klausel im Arbeitsvertrag ersetzt werden könnte, in der steht, dass von einem Verzicht auf das Konkurrenzverbot auszugehen ist, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von 15 Tagen nach Beendigung des Vertragsverhältnisses die Ausgleichsentschädigung ausbezahlt haben sollte. Der Kassationshof hat vor kurzem jedoch entschieden (Kassationshof, 15.3.1999, Chr.D.S., 1999, S.379), dass derartige Klausel rechtsunwirksam sind und dass ohne Verzichtserklärung innerhalb von 15 Tagen nach Beendigung des Vertrages kein gültiger Verzicht vorliegt, so dass demzufolge die geschuldeten Entschädigungen gezahlt werden müssen. Falls in der Vergangenheit Verträge mit gegenteiligen Klauseln abgeschlossen worden sein sollten, muss jetzt auf jeden Fall die neue Rechtslage beachtet werden.

2.1.6. Schriftform

Das Konkurrenzverbot sowie die Anwendungsmodalitäten dieser Klausel müssen in einem schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbart sein.

2.2. Anwendungsbereich des Konkurrenzverbotes

Ein sonst gültiges Konkurrenzverbot ist in folgenden Situationen nicht anwendbar :

- Beendigung des Vertrages während der Probezeit,
- Kündigung aus wichtigem Grund seitens des Arbeitnehmers,
- Kündigung seitens des Arbeitgebers ohne wichtigen Grund.

Wenn der Arbeitsvertrag indessen vorsehen sollte, dass auch in diesen Fällen das Konkurrenzverbot zu beachten sei, so kann sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit der entsprechenden Klausel geltend machen. Der Arbeitnehmer kann in diesem Fall natürlich nicht die gesetzliche Ausgleichsentschädigung geltend machen (s. Urteil des Kassationshofes vom 7.2.1994, J.T.T., 1994, S.139, Urteil des Arbeitsgerichtshofes Brüssel vom 6.9.1995, J.T.T., 1996, S.192).

2.3. Verstoß gegen das Konkurrenzverbot

Der ehemalige Arbeitnehmer ist selbstverständlich verpflichtet, ein rechtswirksames Konkurrenzverbot zu beachten. Dies gilt auch für den Fall, wo der Arbeitgeber die geschuldete Ausgleichsentschädigung nicht bezahlt haben sollte (siehe Urteil des Kassationshofes vom 1.6.1992, Pas., 1992, I, 860).

Sollte der Arbeitgeber einen Verstoß nachweisen können, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den doppelten Betrag der Ausgleichsentschädigung an den Arbeitgeber auszusahlen.

Unter Berücksichtigung der Dauer des Verstoßes und des tatsächlich verursachten Schadens kann das Gericht den Schadenersatz jedoch erhöhen oder herabsetzen.

Zu Lasten des Arbeitnehmers könnte im Rahmen eines Schnellverfahrens ein Verbot ausgesprochen werden, der unerlaubten Konkurrenzfähigkeit weiter nachzugehen. Bei Zuwiderhandlungen könnte ein Zwangsgeld pro zusätzliche Übertretung vorgesehen werden (s. Arbeitsgerichtshof Antwerpen, 16.11.1998, Rechtskundig Weekblad, 1998-1999, S.1392).

2.4. Verjährung

Die Klage auf Zahlung der Ausgleichsentschädigung verjährt ein Jahr nach Beendigung des Vertragsverhältnisses. Das Arbeitsgericht Brüssel geht davon aus, dass die Klage nach Ablauf einer Frist von einem Jahr ab dem Zeitpunkt zu dem der Arbeitgeber auf die Anwendung der Klausel verzichten konnte, d.h. 1 Jahr und 14 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (s. Arbeitsgericht Brüssel, 29.1.1999, J.T.T., S.407) eingereicht werden kann.

Ob die eventuelle Schadenersatzklage des Arbeitgebers auch spätestens ein Jahr nach Ablauf des Konkurrenzverbotes (siehe in diesem Sinne : Urteil des Arbeitsgerichtshofes Lüttich vom 24.5.1995, J.T.T., 1995, S.346) eingereicht werden kann ist nicht sicher, da es zu dieser Rechtsfrage widersprüchliche Auslegungen gibt. Rein vorsorglich sollte der Arbeitgeber die Klage innerhalb der Jahresfrist einreichen, da eine später eingereichte Klage für verfristet erklärt werden könnte.

3. Ausgedehnteres Konkurrenzverbot für Angestellte in der Forschung oder bei international tätigen Firmen

Das Konkurrenzverbot darf gegebenenfalls 12 Monate überschreiten, über das Gebiet Belgien hinausgehen und im Falle einer Kündigung des Arbeitgebers ohne wichtigen Grund (auch während der Probezeit) anwendbar sein, wenn

- der Betrieb einen internationalen Wirkungskreis hat oder über eine eigene Forschungsabteilung verfügt;
- und der Angestellte durch seine Tätigkeit derart wichtige Kenntnisse erlangt, dass deren Verwendung dem Arbeitgeber schädigen kann.

Hinsichtlich der Anwendungsmodalitäten dieses ausgedehnteren Konkurrenzverbotes wird auf das Tarifabkommen Nr. 1bis vom 21.12.1978 verwiesen.

4. Der angestellte Handelsvertreter

Das Konkurrenzverbot wird üblicherweise bei Handelsvertretern vorgesehen.

Das Konkurrenzverbot ist nur unter den folgenden Bedingungen rechtswirksam:

- das Jahresbruttogehalt muss über 956.000 Fr (indexierter Betrag, Stand Januar 2000) liegen,
- es muss sich auf ähnliche Aktivitäten beziehen,
- es darf 12 Monate nicht überschreiten,
- es muss sich auf den geographischen Tätigkeitsbereich des Handelsvertreters beziehen,
- es muss schriftlich festgelegt werden.

Diese Klausel ist nicht anwendbar, wenn

- der Handelsvertreter ohne wichtigen Grund entlassen wird,
- wenn der Vertrag während der Probezeit beendet wird,
- wenn der Handelsvertreter aus wichtigem Grund kündigt.

Für den Fall einer Missachtung des Konkurrenzverbotes darf der Vertrag keine höhere Entschädigung als drei Monatsgehälter vorsehen. Der Arbeitgeber kann jedoch eine höhere Entschädigung fordern, wenn er einen höheren Schaden nachweisen kann.

Die Vereinbarung über ein Konkurrenzverbot hat zur Konsequenz, dass zugunsten des Handelsvertreters vermutet wird, dass er die Kundschaft erweitert hat. Daraus ergibt sich ein Beendigungsanspruch, der sich auf 3 Monatsgehälter beläuft. Um der Zahlung zu entgehen, hat der Arbeitgeber die rechtliche Möglichkeit, die Unrichtigkeit der gesetzlichen Vermutung zu belegen.

5. Schlussfolgerung

Arbeitgeber sollten im Einzelfall prüfen, ob es ratsam ist, ein Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag einzufügen. Sowohl bei der Abfassung als auch bei der Anwendung des Konkurrenzverbotes müssen die einschlägigen rechtlichen Regeln beachtet werden, da sonst hohe Entschädigungszahlungen zu Lasten des Arbeitgebers gefordert werden könnten und der gesuchte Schutz gegen die Konkurrenz ehemalige Arbeitnehmer nicht gewährleistet ist.