



WENN'S RECHT IST

Von Mag. Nevena M. Shotekova-Zöchling

Rechtsanwältin – spezialisiert auf Unternehmensrecht, Vertragsrecht und Gesellschaftsrecht

E-Mail: shotekova@advokat-wien.at, www.robathin.at

Der Unterschied zwischen Konkurrenzverbot und Konkurrenzklausel

Die Praxis zeigt immer wieder, dass manche Dienstnehmer – auch leitende Angestellte – immer noch nicht ihre Rechte kennen bzw. dass die Dienstgeber nach wie vor versuchen, möglichst umfangreiche Verpflichtungen ihrer Arbeitnehmer vertraglich festzuhalten. Das Konkurrenzverbot beispielsweise ist gesetzlich definiert und besagt grundsätzlich, dass die Arbeitnehmer ohne Bewilligung des Dienstgebers weder ein selbständiges Unternehmen betreiben noch im selben Geschäftszweig wie der Dienstgeber für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen dürfen.

Viele wissen, dass der Dienstgeber bei Verstoß den Ersatz des verursachten Schadens fordern kann. Weniger bekannt ist allerdings, dass der Dienstgeber auch verlangen kann, dass die auf Rechnung des Angestellten gemachten Geschäfte als für seine Rechnung geschlossen angesehen werden. Der Dienstgeber kann sogar

die Herausgabe der bezogenen Provision verlangen. So strikt das Konkurrenzverbot während des aufrechten Dienstverhältnisses auch formuliert sein mag, ist es streng von der Konkurrenzklausel zu unterscheiden. Diese gilt erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses und muss schriftlich vereinbart worden sein. Weiters hat sie nur für Angestellte Gültigkeit, die im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses ein Entgelt (exkl. Sonderzahlungen) von mehr als 3.320 Euro brutto bezogen haben. Eine Konkurrenzklausel kann allerhöchstens für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung vereinbart werden und sich nur auf den Geschäftszweig des Dienstgebers beziehen. Sie darf allerdings nicht einem Berufsverbot gleichkommen. Insbesondere darf der Dienstnehmer nach der aktuellen Rechtsprechung durch eine Konkurrenzklausel in seinen wirtschaftlichen Interessen nicht unangemessen stark beeinträchtigt werden.

In einer aktuellen Entscheidung des OGH wurde letztlich im Fall eines jungen Filialleiters entschieden, dass Konkurrenzklauseln keine existenzbedrohende Wirkung haben dürfen. Gleichzeitig dürfen sie aber auch nicht ganz verharmlost werden, müssen also doch spürbar bleiben (OGH 9 ObA 105/15d). Im konkreten Fall wurde ein Jahresgehalt des Filialleiters als Konventionalstrafe vereinbart, wenn er zu einem Konkurrenten wechseln sollte. Der OGH entschied, dass dem Dienstgeber durch den Wechsel letztendlich kein Schaden entstanden ist, sodass der Dienstnehmer zum Schluss 3.000 Euro (rund ein Monatsgehalt) an Strafe zahlen musste.

Daher empfehle ich, sich eine Nebentätigkeit während des aufrechten Dienstverhältnisses immer schriftlich vom Dienstgeber genehmigen und Konkurrenzklauseln nach Beendigung des Dienstverhältnisses überprüfen und gegebenenfalls mäßigen zu lassen.