

# Vorzüge und Tücken des arbeitsrechtlichen Wettbewerbsverbotes

Von Christian Weident, Rechtsanwalt

*Arbeitgebern liegt viel daran, sicherzustellen, dass Betriebsgeheimnisse nicht in die Hände von Konkurrenten gelangen. Will ein Arbeitgeber - um diese Gefahr zu bannen - den Wechsel eines Arbeitnehmers zur Konkurrenz verhindern, muss er mit ihm ein Wettbewerbsverbot (clauză de neconcurență) vereinbaren. Derartige Vereinbarungen sind zwar grundsätzlich sinnvoll, aber nicht ganz unproblematisch.*

## Vertragliches und nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein Blick in das aktuelle Arbeitsgesetzbuch (Codul Muncii) zeigt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren können. Das so vereinbarte Verbot des Arbeitnehmers, für bestimmte Konkurrenten tätig zu werden, wirkt erst nach seinem Ausscheiden. Dass ein Arbeitnehmer während der Laufzeit seines Arbeitsvertrages keine Tätigkeit für Wettbewerber ausüben darf, ergibt sich bereits aus seiner gesetzlichen Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Während eines Arbeitsvertrages stellt das Wettbewerbsverbot also eine allgemeine Verpflichtung dar, die nicht

gesondert vereinbart werden muss.

## Nachvertragliches Wettbewerbsverbot – was zu beachten ist

1. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot kostet den Arbeitgeber Geld – der Arbeitnehmer hat für jeden Monat, den das Verbot nach seinem Ausscheiden andauert, Anspruch auf eine monatlich zu zahlende Karenzentschädigung (indemnizație de neconcurență) in Höhe von mindestens einem halben Monatsgehalt.

2. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot ist nicht uneingeschränkt möglich. Vielmehr existieren Begrenzungen dafür in folgender Hinsicht:

- *Zeitlich:* Das Verbot darf 2 Jahre nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht übersteigen.

- *Geografisch:* Für das Verbot muss ein genau eingegrenzter Wirkungskreis vereinbart werden;

- *Inhaltlich:* Das Verbot darf nur konkret bestimmte Tätigkeiten für konkret genannte Konkurrenzunternehmen umfassen.

3. Ein Wettbewerbsverbot ist nicht in allen Fällen der Beendigung eines Arbeitsvertrages wirksam. Unter anderem kann sich der Arbeitgeber dann nicht darauf berufen, wenn er das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die nicht

*mit der Person des Arbeitnehmers verbunden sind, beendet hat. Betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer genießen somit uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.*

Widerspricht ein Wettbewerbsverbot im Einzelfall auch nur einem der oben genannten Prinzipien, ist es nichtig und daher wertlos.

4. Das Wettbewerbsverbot darf schließlich nicht so intensiv sein, dass es einem absoluten Verbot der Ausübung des Berufes oder der Spezialisierung des Arbeitnehmers gleichkommt. Derartige Klauseln werden auf Antrag gerichtlich eingeschränkt.

## Probleme der aktuellen Rechtslage

Die Pflicht, die Konkurrenten, für die eine Tätigkeit verboten ist, konkret zu benennen, ist vor dem Hintergrund des sich derzeit sehr schnell ändernden wirtschaftlichen Umfelds ein ernstes Problem. Oft sind diese Konkurrenten bei der Vereinbarung des Wettbewerbsverbotes unbekannt oder noch nicht in Rumänien tätig.

Arbeitgeber tun sich in der Praxis auch immer schwer, bei Zuwiderhandlungen gegen ein Wettbewerbsverbot (sofern diese überhaupt nach-

weisbar sind) einen konkreten Schaden zu beziffern. Eine Vertragsstrafe, die die Schadenssumme pauschaliert und dem Arbeitgeber die o. g. Pflicht zum Schadensnachweis abnimmt, darf er jedoch nach vorherrschender Meinung nicht vereinbaren.

Der Arbeitgeber hat meist nur bei Abschluss des Arbeitsvertrages die Möglichkeit, die Zustimmung des Arbeitnehmers zu einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zu erhalten. Bis zur Beendigung des Arbeitsvertrages vergehen jedoch oft Jahre, während derer sich die Verhältnisse ändern können. Arbeitgeber, die bei der Vertragsbeendigung feststellen, dass das Wettbewerbsverbot für sie kein Interesse mehr hat, können dieses nicht einseitig zurücknehmen. Findet der betroffene Arbeitnehmer eine Stelle bei einem Nichtkonkurrenten, kann er sich das Wettbewerbsverbot zunutze machen und im Gegenzug vom Arbeitgeber die Zahlung der Karenzentschädigung verlangen.

Wie gezeigt, birgt ein Wettbewerbsverbot zahlreiche Risiken. Gegen die meisten existieren jedoch Gestaltungsmöglichkeiten. Nicht sorgfältig ausgearbeitete Wettbe-

werbsverbote können sich in der Praxis als wertlos erweisen oder dem Arbeitgeber sogar schaden.



## Kontakt und weitere Informationen:

STALFORT Legal. Tax. Audit.  
Bukarest – Sibiu – Bistrița – Berlin

Büro Bukarest:  
Tel.: +40 – 21 – 301 03 53  
Fax: +40 – 21 – 315 78 36  
E-Mail: bukarest@stalfort.ro  
Web: www.stalfort.ro