



## NEUES ZUR KONKURRENZKLAUSEL

Am 17.3.2006 bzw 18.3.2006 sind die in der Öffentlichkeit viel diskutierten neuen Regelungen zur Konkurrenzklausele in Kraft getreten (BGBl I 2006/35 und 36). Neu ist insbesondere die Entgeltgrenze für die Wirksamkeit einer Konkurrenzklausele und die Schaffung einer Konkurrenzklauseleregelung für Arbeiter.

Eine **Konkurrenzklausele** beschränkt einen Arbeitnehmer für die Zeit **nach** Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit. Sie ist nur insoweit wirksam, als der Arbeitnehmer bei Abschluss der Vereinbarung nicht minderjährig ist, sich die Beschränkung auf die Tätigkeit in dem Geschäftszweig des Arbeitgebers bezieht und den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigt und der Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen nicht unbillig erschwert wird. Dies galt schon bislang für Angestellte nach § 36 Angestelltengesetz (AngG) und nach der Rechtsprechung analog für Arbeiter. Durch § 2c Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) wurde nunmehr für Arbeiter eine den §§ 36ff AngG nachgebildete eigene gesetzliche Konkurrenzklauseleregelung geschaffen.

Bisher konnten Konkurrenzklauseleln unabhängig von der Einkommenssituation des Arbeitnehmers vereinbart werden. Dies

führte in der Praxis dazu, dass Konkurrenzklauseleln standardmäßig auch mit oft weniger gut ausgebildeten Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen vereinbart wurden, was häufig eine (auch finanziell) spürbare unverhältnismäßige Beeinträchtigung der beruflichen Mobilität dieser Arbeitnehmer bewirkte.

Nunmehr hat der Gesetzgeber für die Zulässigkeit der Vereinbarung einer Konkurrenzklausele eine **Entgeltgrenze** festgesetzt. Für die Wirksamkeit von Konkurrenzklauseleln, die nun vereinbart werden, ist zusätzlich zu dem oben Gesagten Voraussetzung, dass das Bruttoentgelt des letzten Beschäftigungsmonats das **17-Fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage** nach § 45 ASVG übersteigt (Stand 2006: EUR 125,-- x 17 = EUR 2.125,--). Das Gesetz lässt offen, ob in die Berechnung des Entgelts alle Leistungen einzubeziehen sind, die dem Arbeitnehmer für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft gewährt



werden, wie etwa Überstundenentgelte, Weihnachts- und Urlaubsgeld, Zulagen oder Prämien, oder nur das Grundgehalt heranzuziehen ist. Manche Autoren gehen von einem derartig weiten, arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff aus, während andere auf den sozialversicherungsrechtlichen Entgeltbegriff abstellen, wonach Sonderzahlungen (nicht aber auch Sachbezüge oder Entgelt für Mehr- und Überstunden) außer Betracht zu bleiben haben. Jedenfalls nicht einzubeziehen sind hingegen Beendigungsansprüche, wie etwa Abfertigung, Kündigungsentschädigung oder Urlaubersatzleistung. Entscheidend soll das zuletzt bezogene Entgelt sein, nicht aber jenes im Zeitpunkt der Vereinbarung der Konkurrenzklausele: Ist das Bruttomonatsentgelt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geringer als EUR 2.125,--, ist die Konkurrenzklausele **absolut unwirksam**. Unklar ist aber, ob bei Berechnung des letzten Monatsverdienstes im Falle von Entgeltschwankungen (zB aufgrund unterschiedlicher Überstundenleistungen oder verschieden hoher Provisionszahlungen) auf einen Durchschnittsverdienst - etwa der letzten zwölf Monate - abzustellen ist.

Wie schon bisher hängt die Geltendmachung der Konkurrenzklausele von der Art der **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses ab. Hat der Arbeitgeber nämlich durch sein schuldhaftes Verhalten Anlass zum vorzeitigen Austritt oder zur Kündigung durch den Arbeitnehmer gegeben oder löst der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis selbst auf, ohne dass der Arbeitnehmer ein

schuldhaftes Verhalten gesetzt hätte, kann sich der Arbeitgeber nicht auf die Konkurrenzklausele berufen, es sei denn, das Entgelt wird für die Dauer der vereinbarten Beschränkung fortgezahlt.

Wird eine **Konventionalstrafe**, also ein pauschalierter Schadenersatz, für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die Konkurrenzklausele vereinbart, so kann der Arbeitgeber bei Verstoß des Arbeitnehmers gegen die Konkurrenzklausele grundsätzlich nur die Konventionalstrafe fordern, nicht aber die Unterlassung der konkurrierenden Tätigkeit verlangen. Ein über die Konventionalstrafe hinausgehender Schaden kann nicht geltend gemacht werden. Die Konventionalstrafe kann auf Verlangen des Arbeitnehmers durch das Gericht nach Billigkeit ermäßigt werden.



---

Weitere Informationen zum Thema

**Dr. Barbara Kurz, LL.M.**  
Rechtsanwältin und Partnerin

kurz@preslmayr.at



---

Weitere Informationen zum Thema

**Mag. Clemens Irrgeher**  
Rechtsanwaltsanwärter

irrgeher@preslmayr.at

inside

## AUSGEZEICHNETER JURISTISCHER NACHWUCHS



Wieder einmal können wir auf hervorragende Leistungen des juristischen Nachwuchses stolz sein: Unser Konzipient Ing. Mag. Bernhard Wiczorek, LL.M. hat im April 2006 die Rechtsanwaltsprüfung mit Auszeichnung absolviert.

Unter Zugrundelegung der Prüfungsergebnisse aus dem Sprengel des Oberlandesgerichtes Wien im Jahr 2005 wäre er damit einer der 18 besten von insgesamt 222 zur Rechtsanwaltsprüfung angetretenen Kandidaten.