

Managerverträge und nachvertragliches Wettbewerbsverbot nach österreichischem Recht

Barnert Egermann Illigasch, Wien

Managerverträge und nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Werden für Unternehmen mit Sitz in Österreich (etwa Konzerntochter) Managerverträge in Form eines Dienstverhältnisses abgeschlossen, muss dabei beachtet werden, dass die österreichischen zwingenden Arbeitsrechtsvorschriften zur Anwendung kommen können. Nach österreichischem Recht gelten zwar die Vorstandsmitglieder einer AG nicht als Arbeitnehmer. Anderes gilt für GmbH-Geschäftsführer. Sofern sie nicht gleichzeitig Gesellschafter mit maßgeblichem Einfluss auf die Gesellschaft sind, sind sie als „leitende Angestellte“ zu behandeln und unterliegen dem österreichischen Angestelltengesetz. Die Frage der Arbeitnehmereigenschaft von GmbH-Geschäftsführern ist allerdings anhand der jeweiligen Situation stets einzelfallbezogen zu beurteilen, aus gesellschaftsrechtlichen Gründen ist die personelle Abhängigkeit *per se* nicht auszuschließen.

Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes

Selbst wenn für derartige Verträge deutsches Recht gewählt wird, schlägt es aufgrund des gewöhnlichen Arbeitsortes in Österreich nur dann durch, wenn keine zwingenden Bestimmungen des österreichischen Arbeitsrechts verletzt werden. Dies ist auch bei der Vereinbarung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes (nach österreichischer Diktion wird von einer „Konkurrenzklausele“ gesprochen) im Hinblick auf die abweichende österreichische Rechtslage (§§ 36 f Angestelltengesetz) zu beachten. Eine solche Vereinbarung ist nur insoweit wirksam, wenn der Angestellte zur Zeit der Vereinbarung nicht minderjährig ist, sich die Beschränkung auf die Tätigkeit in dem Geschäftszweig des Arbeitgebers bezieht, den Zeitraum eines Jahrs nicht übersteigt (im Unterschied zum deutschen Recht) und die zeitlichen, örtlichen und sachlichen Beschränkungen keine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten enthalten.

Grundsätzlich keine Karenzentschädigung

Die Zahlung der Karenzentschädigung wird nach österreichischem Recht grundsätzlich nicht für die Wirksamkeit der Konkurrenzklausele vorausgesetzt. Dagegen wird das Kriterium der „unbilligen Fortkommenserschwerung“ im Hinblick auf die Zulässigkeit der Konkurrenzklausele im Einzelfall von den Gerichten streng geprüft. Eine Vereinbarung einer Karenzentschädigung ist zulässig und kann insbesondere für jene Fälle, in denen der Dienstgeber andernfalls nicht auf Einhaltung der Konkurrenzklausele bestehen kann, zweckmäßig sein. Eine Karenzentschädigung wird in der vertraglichen Praxis daher insbesondere für jene Fälle vereinbart, in denen der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis löst, ohne dass dies vom Arbeitnehmer verschuldet ist. Der Arbeitgeber kann in solchen Fällen die durch die Konkurrenzklausele begründeten Rechte gegen den Arbeitnehmer geltend machen, wenn der Arbeitgeber bei der Auflösung erklärt, während der Dauer der Beschränkung dem Arbeitnehmer das zuletzt zukommende Entgelt zu leisten.

Teilnichtigkeit der Vereinbarung

Im Unterschied zur deutschen Rechtslage kann in Österreich das nachvertragliche Wettbewerbsverbot für maximal ein Jahr vereinbart werden. Wird eine längere Dauer vereinbart, ist die Vereinbarung teilnichtig, d.h. die Vereinbarung der darüber hinausgehenden Zeit ist unwirksam. Die Teilnichtigkeit im Hinblick auf die zeitliche Beschränkung ist auch im Rahmen der Mäßigung einer allfälligen Konventionalstrafe zu berücksichtigen: Sie muss mit der Dauer von einem Jahr in Einklang gebracht werden.

Für die Fälle, in denen nach dem deutschen Vorbild ein zweijähriges Konkurrenzverbot mit einer Bezahlung der Karenzentschädigung von 50% des letzten Gehalts für die Dauer des Verbots vereinbart wird, kann aus der Judikatur des Obersten Gerichtshofs abgeleitet werden, dass die Teilnichtigkeit auch die Verpflichtung zur Zahlung der darüber hinausgehenden Karenzentschädigung erfasst. Wegen der synallagmatischen Verknüpfung zwischen der Verpflichtung zur Entgeltleistung und der Beschränkung des Angestellten durch die Konkurrenzklausel erfasst die Nichtigkeit nach dem Zweck des Verbotes die Verpflichtung beider Vertragsparteien. Der Angestellte braucht die Konkurrenzklausel nicht einzuhalten und der Dienstnehmer das Teilentgelt nicht zu leisten. Bis zur Geltendmachung der Teilnichtigkeit ist der Arbeitgeber zur Zahlung der Karenzentschädigung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer während der ganzen Karenzzeit Wettbewerb unterlässt.

Ansprechpartner:

Clemens Egermann
egermann@beira.at

www.beira.at



Sabine Hauer
hauer@beira.at

www.beira.at

BARNERT EGERMANN ILLIGASCH

RECHTSANWÄLTE

Rosenbursenstr. 2

A-1010 Wien