

21. VII. 1915

Der Volkswirt.

Geheime Konkurrenzklauseln.

Von Landesgerichtsrat Dr. Grünberg.

Durch die offene Konkurrenzklausel beschränkt der Dienstgeber den Dienstnehmer vertragsmäßig in seiner Erwerbstätigkeit für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses. Das Handels- und Gewerbergengesetz ist bekanntlich dieser Konkurrenzklausel entgegengetreten, es hat ihr in wesentlichen Belangen durch zwingende Vorschriften enge Schranken gezogen. Es läßt sie insbesondere überhaupt nicht gelten, wenn das Entgelt der Dienstnehmer zur Zeit der Beendigung des Dienstverhältnisses 4000 K. nicht übersteigt. Und im allgemeinen darf die Dauer der vereinbarten Beschränkung den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigen. Hier entfällt jedenfalls mindestens der Beschwerdebegrund, daß der Angestellte nicht wußte, welchen seinerzeitigen Beschränkungen seiner Erwerbstätigkeit er sich unterworfen hat. Denn die Konkurrenzklausel ist (regelmäßig schon zugleich mit dem Dienstvertrag selbst) verabredet worden, und der Eintritt ihrer Wirkungen kann den Dienstnehmer weder unvorbereitet treffen noch überraschen. Er kann sich in den Grenzen des Gesetzes gegen die Konkurrenzklausel leicht zur Wehre setzen, da sie selbst und ihr Inhalt zur Beurteilung, ob und wie weit etwa das Gesetz verletzt wurde, offen liegen.

Die geheime Konkurrenzklausel hebt sich von der offenen in einer für den Dienstnehmer sehr unerfreulichen Weise ab. Er weiß nichts von ihrem Bestand. Er erfährt davon nur dann etwas Verlässlicheres, wenn ihm irgendein Zufall zu Hilfe kommt. Denn es haben mehrere Arbeitgeber (oder Organisationen von Arbeitgebern) — vor den Dienstnehmern geheim — mit verpflichtender Kraft verabredet, daß niemand aus ihrer Mitte einen ihrer früheren Angestellten durch gewisse Zeit oder ohne Zustimmung des früheren Dienstgebers oder anders als unter sonstigen Voraussetzungen, oder überhaupt in Dienst nehmen werde. Erfüllen die Arbeitgeber ihre untereinander festgesetzte Pflicht, so fñhlt der Dienstnehmer nach Beendigung seines Dienstverhältnisses sofort die Wirkungen der geheimen Konkurrenzklausel. Die Dienstposten bei einzelnen oder allen Unternehmungen seiner Branche bleiben ihm verschlossen, mag er noch so sehr verwendbar sein und vortreffliche Zeugnisse besitzen. Seine Stellenjuche bleibt erfolglos, ohne daß ihm die Ursache der Erfolglosigkeit klar wird.

Ein direkter gesetzlicher Schutz ist dem Dienstnehmer gegenüber der geheimen Konkurrenzklausel nicht gegeben. Wohl läßt sich aus den §§ 2 und 3 des Koalitionsgesetzes die rechtliche Unwirksamkeit derartiger Vereinbarungen von Arbeitgebern und unter Umständen sogar ihre Strafbarkeit vertreten. Das deutsche Gesetz vom 10. Juni 1914, das die Bestimmungen des deutschen Handelsgesetzbuches über die Konkurrenzklausel ergänzte, verfügt ausdrücklich die Unterstellung der geheimen Konkurrenzklausel unter § 152, Absatz 2, der dortigen Gewerbeordnung, das heißt, es kann jeder Teilnehmer von der Verabredung zurücktreten. Allein mit dieser Bestimmung ist dem Dienstnehmer nicht geholfen. Die Aufnahme in einen Dienst kann er nicht erzwingen. Auf Erlangung einer Stellung ist aber sein Streben gerichtet, da sonst die Bedingungen seiner Existenz untergraben sind. Oder der Dienstnehmer muß sich mindestens an den früheren Dienstgeber, der seine Erwerbstätigkeit durch die geheime Konkurrenzklausel gebunden hat, halten und ihn ersatzpflichtig machen dürfen: vorausgesetzt natürlich, daß er nachweisen kann, daß die oben beschriebenen Schwierigkeiten und die hieraus resultierende Erwerbslosigkeit oder der geminderte Verdienst in der geheimen Konkurrenzklausel den Grund haben.

Der Beweis ist an sich schwer genug. Aber auch die grundsätzliche Frage, ob die Schadenersatzpflicht gegen den früheren Dienstgeber eintritt, ist bisher durchaus nicht ohne weiteres bejaht worden. So ist der Versuch, in dem oben erwähnten deutschen Gesetz vom 10. Juni 1914 eine ausdrückliche Schadenersatzpflicht der Prinzipale bei geheimen Konkurrenzklauseln zu schaffen, am Widerstande der deutschen Regierung gescheitert. Das Reichsjustizamt nahm den Standpunkt ein, es sei nicht gegen die guten Sitten, wenn Prinzipale, die sich eine Zeitlang gegenseitig ihre Angestellten abspenstig gemacht hätten, nun übereinkamen, für die Zukunft hiedon abzusehen. Man könne dies nicht mit einer Schadenersatzverpflichtung bedrohen, sondern nur (wie tatsächlich bann festgesetzt wurde) die rechtliche Erzwingbarkeit des Uebereinkommens (gegen die einzelnen Teilnehmer) ausschließen.

Es kann hier wohl nicht in eine Widerlegung der angeführten Gründe, die sich noch weiter ausführen ließen, eingegangen werden. Dies eine nur