

Auf zu den Ufern der Konkurrenz

Gastkommentar, erschienen in eFinancialCareers am 13.06.2007

Wer zur Konkurrenz wechselt muss einiges beachten. Rechtsanwalt Peter Groll, Gründer der Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner, über den Jobwechsel und seine arbeitsrechtlichen Risiken.

Die Personalabbauwellen in den Unternehmen der Finanzwelt sind abgeebbt. Nun blickt man mit positiver Stimmung nach vorn und besetzt neue strategische Geschäftsfelder oder stellt einfach mal wieder Personal ein. Das ist für viele eine Chance zum Wechseln. Mehr Gehalt, höherer Bonus und vielfach auch ein Treppchen nach oben. Und das alles bei der Konkurrenz.

Bei einem Jobwechsel in der gleichen Branche gibt es einiges zu bedenken. Ein Blick in den Arbeitsvertrag verschafft erst einmal Klarheit über die Kündigungsfrist. Diese Frist ist grundsätzlich einzuhalten. Gibt es nämlich keinen Grund für eine fristlose Kündigung, unterliegt man bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist dem vertraglichen Wettbewerbsverbot.

Der alte Arbeitgeber kann in solchen Fällen eine einstweilige Verfügung auf Unterlassen der Konkurrenzfähigkeit erwirken, Schadensersatz fordern und sogar in die beim neuen Arbeitgeber getätigten Geschäfte einsteigen. Ein denkbar ungünstiger Einstieg in den neuen Job.

Wenn man früher bei der Konkurrenz anfangen möchte, muss mit dem alten Arbeitgeber ein Aufhebungsvertrag verhandelt werden; selbstverständlich ohne die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes.

Clevere Arbeitgeber lassen Reisende nämlich ziehen. Oft werden wechselentschlossene Mitarbeiter aber auch freigestellt. Im Sommer ist das eine schöne Sache, jedoch leiden darunter oft die Kundenkontakte oder der professionelle Blick auf den Markt. Hier kann eine einstweilige Verfügung auf vertragsgemäße Beschäftigung den alten Arbeitgeber zum Aufhebungsvertrag motivieren. Dies sollte man jedoch nur dann einleiten, wenn man der Auffassung ist, dass der Ruf im Markt keinen Schaden nimmt.

Problematisch sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote. Hierbei handelt es sich um die vertragliche Vereinbarung, innerhalb eines Zeitraumes von meist ein bis zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Konkurrenzfähigkeit aufzunehmen.

Dafür gibt es im Gegenzug die sogenannte Karenzentschädigung; regelmäßig ein halbes Durchschnittsgehalt pro Monat. Hier ist es schwierig, die Konkurrenzfähigkeit zu bestimmen. Ausgangspunkt ist der Vertrag, der aber oftmals nicht eindeutig ist. Geht der Aktienhändler zur Konkurrenz, scheint es einfach. Genau zu prüfen ist jedoch, welche Händlertätigkeit vom Verbot umfasst ist. Ist das vereinbarte Verbot möglicherweise nichtig, dann braucht man sich nicht daran zu halten. Ist es nur unverbindlich, dann kann man entscheiden, ob man sich daran hält.

Wichtig ist zu wissen, dass im Streitfall das Gericht entscheidet. Und dort gilt der Grundsatz. „Bei Gericht und auf hoher See, bist Du in Gottes Hand“. Daher ist eine außergerichtliche Klärung erstrebenswert und eine sehr gute Vorbereitung auf ein Gerichtsverfahren unerlässlich.

<http://nachrichten.efinancialcareers.de>