

# Antrag

der 187. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol  
am 24. Mai 2024

## Entschädigungspflicht des Arbeitgebers bei KonkurrenzklauseIn

Die KonkurrenzklauseIn ist in den heutigen Arbeitsverträgen weit verbreitet. Die Unternehmen nutzen diese Möglichkeit der nachvertraglichen Wettbewerbsbeschränkung inkl. dem Hinweis auf die - bei Verstoß fällig werdende - Konventionalstrafe gerne als Abschreckung.

Die KonkurrenzklauseIn stellt somit nicht nur eine Beschränkung der Erwerbstätigkeit, sondern auch eine Beschränkung des Kündigungsrechts dar, da die Wirksamkeit einer KonkurrenzklauseIn von der jeweiligen Beendigungsform abhängig ist. Es handelt sich um ein arbeitsrechtliches Instrument der Betriebsbindung und führt zur Beschränkung bzw. Erschwerung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

In der ursprünglich historischen Fassung wurde die KonkurrenzklauseInbestimmung, mangels weiterer Schutzgesetze für die Arbeitgeber (AG) nur als Kompromisslösung bzw. Mittelweg eingeführt. Mittlerweile haben sich die Umstände grundlegend geändert. Es sind viele Schutzgesetze vorhanden, welche die Arbeitgeberinteressen gut absichern. Der Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen ist gemäß § 122 StGB strafrechtlich geschützt, sittenwidrige Konkurrenzierungstätigkeiten zwischen Unternehmern können durch das UWG verhindert und kostspielige Ausbildungen werden durch eine AusbildungskostenrückerersatzklauseIn abgesichert.

Der Gesetzgeber hat, obwohl aus den historischen Materialien ersichtlich ist, dass KonkurrenzklauseIn nur in Ausnahmefällen zur Anwendung gelangen sollten, die KonkurrenzklauseInbestimmung unglücklich weiterentwickelt (Entgeltgrenze wurde abgeschafft, Entgeltgrenze wurde eingeführt, Entgeltgrenze wurde angepasst und erhöht).

Die Vorteile für den Arbeitgeber liegen auf der Hand, zumal er mit der Vereinbarung einer KonkurrenzklauseIn kein Risiko eingeht. Es entstehen dem AG keinerlei Kosten, im schlimmsten Fall wird die Vereinbarung vom Gericht nicht gestützt.

Als Ausgleich wäre die Einführung einer obligatorischen Entschädigungspflicht des AG mehr als angebracht. Die KonkurrenzklauseIn sollte nur verbindlich werden, wenn sich der AG verpflichtet, einen gesetzlich verankerten Prozentsatz iHv 70 % des zuletzt bezogenen Entgelts als Entschädigung für die vereinbarte Dauer zu bezahlen, wobei weiterhin auf die Anrechnung eines anderweitigen Erwerbs verzichtet werden soll.

Mit der Einführung der Entschädigungspflicht des AG könnte der für die Arbeitnehmer:innen (AN) schädigende Anwendungsbereich von KonkurrenzklauseIn

effektiv eingeschränkt und zusätzlich die populäre Anwendung reduziert werden. Die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel wäre somit weiterhin möglich, sie wird allerdings auf jene Bereiche beschränkt, in denen die Konkurrenzklausel für den AG tatsächlich einen bestimmten Wert hat.

**Die 187. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert daher den Gesetzgeber auf, die §§ 36 AngG und 2c AVRAG dahingehend zu ergänzen, dass der Arbeitgeber für die Vereinbarung einer verbindlichen Konkurrenzklausel eine Entschädigung iHv 70 % des zuletzt bezogenen Entgelts für die vereinbarte Dauer an die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zu leisten hat, dies ohne Anrechnung eines anderweitigen Erwerbs.**