

Arbeiten in Frankreich - Wettbewerbsklausel

19.09.2007, 19:05 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Morabito, Brognier & Condamy*

«Verlassen werden ist schmerzhaft, betrogen werden noch mehr». Diese Devise aus normalen zwischenmenschlichen Beziehungen gilt ebenso für französische Arbeitsbeziehungen. Um zu verhindern, dass internes technisches Wissen oder aber die besten Angestellten die Firma verlassen, neigten französische Arbeitgeber noch bis vor kurzen dazu, ihren Angestellten den Arbeitsmarkt mit Hilfe einer Wettbewerbsverbotsklausel (im Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag) zu versperren.

Da - nach französischem Rechtsverständnis - solche Klauseln den Arbeitnehmern ihre Grundrechte auf freie Berufsauswahl unverhältnismäßig einschränkte, gegen den Artikel 120-2 des Code du Travail verstießen und sogar zu längeren Arbeitslosigkeit führten, hat der Cour de Cassation am 10 Juni 2002 in einer Grundsatzentscheidung fünf Voraussetzungen für die Wirksamkeit einer Wettbewerbsverbotsklausel vorgeschrieben, die kumulativ vorliegen müssen.

Die erste Voraussetzung besteht darin, dass die Klausel unerlässlich für den Schutz der legitimen Interessen des Arbeitgebers sein muss. Des Weiteren muss die Klausel zeitlich und örtlich limitiert sein. Ferner müssen die speziellen Arbeitsbedingungen und der Arbeitsmarkt des Arbeitnehmers berücksichtigt werden (Verhältnismäßigkeitsprüfung). Zu guter letzt muss die Klausel Regelungen enthalten, nach denen der Arbeitgeber sich verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine finanzielle Entschädigung zu zahlen. Die Entschädigung muss unabhängig davon, wie das Arbeitsverhältnis beendet wurde und ob der Arbeitnehmer überhaupt die Möglichkeit hatte, bei einem Konkurrenzunternehmen zu arbeiten, ausbezahlt werden. Selbst wenn die Firma zwischenzeitlich aufgelöst wird, bleibt der Arbeitgeber an seiner Verpflichtung, die Entschädigung auszus zahlen, gebunden (Urteil der Zivilkammer des französischen Kassationshofes vom 5. April 2005).

Diese Voraussetzungen haben rückwirkenden Charakter.

Was die Handhabung einer solchen Klausel angeht, kann der Arbeitgeber ebenfalls deren Anwendung während der Probezeit vertraglich vorschreiben. In der Regel wird hingegen vertraglich vereinbart, dass die Klausel erst nach drei Monaten wirksam werden soll. Sollte in einem solchen Fall das Arbeitsverhältnis schon früher beendet werden, hat der Arbeitnehmer keinerlei Anspruch auf Entschädigung.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den Verpflichtungen der Klausel zu entbinden. Dies geschieht meistens, wenn der Arbeitgeber den finanziellen Aufwand, den die Aufrechterhaltung der Klausel mit sich bringt, gegenüber dem Nutzen, die er durch sie erzielt, für zu hoch hält. Der Arbeitgeber kann eine solche Klausel ebenfalls nachträglich in den Vertrag einzufügen, wenn der Arbeitnehmer hiermit einverstanden ist.

Zu beachten ist, dass ein Richter nicht nur das Recht hat, die Klausel - wenn die fünf genannten Voraussetzungen nicht vorliegen - zu annullieren, sondern auch die Möglichkeit, den Zeitraum der Gültigkeit, der regionalen Anwendbarkeit etc. zu limitieren oder abzuändern, falls die Bestimmungen mit dem Arbeitsvertrag nicht vereinbar sind.

Oftmals enthält die Wettbewerbsverbotsklausel auch eine Bestimmung, in der festgelegt wird, was bei Nichteinhaltung der Klausel durch den Arbeitnehmer geschehen soll (meist pauschaler Schaden). Den Nachweis, dass der Arbeitnehmer wirklich gegen die Klausel verstoßen hat, muss der Arbeitgeber erbringen. Er darf sich insoweit nicht auf bloße Gerüchte verlassen. Auch ist die Bewerbung bei einem Konkurrenzunternehmen noch nicht als Verstoß anzusehen. Sollte hingegen innerhalb des festgelegten Zeitraums gegen die Klausel verstoßen werden, kann der Arbeitnehmer zumindest eine Entschädigung für den Zeitraum, in dem er sich an das Wettbewerbsverbot gehalten hat, fordern. Auch der Arbeitnehmer, der aufgrund der Tatsache, dass er während seines Arbeitsverhältnisses Betriebsgeheimnisse veröffentlicht hat und deshalb gekündigt wurde, hat einen Anspruch auf Entschädigung, da die Wettbewerbsverbotsklausel erst mit der Kündigung in Kraft tritt.

Generell gilt ferner, dass bei Nichtzahlung der vertraglich vereinbarten Entschädigung der Arbeitnehmer von dem Wettbewerbsverbot entbunden ist. Sollte der Arbeitnehmer allerdings gegen eine zulässige und wirksame Klausel verstoßen, kann der Richter alle Maßnahmen treffen, um dem Verstoß zu unterbinden (z.B. Zwangsgeld oder Vollstreckungsstrafe). Der Richter kann hingegen nicht die Auflösung des neuen Arbeitsvertrages mit dem Konkurrenzunternehmen anordnen.

Morabito, Brognier & Condamy
5 rue Alphonse de Neuville
75017 Paris
Tél: +33.(0)1.45.01.70.01
Fax: +33.(0)1.45.01.79.73

Die Kanzlei Morabito, Brognier & Condamy ist eine international tätige Kanzlei in Paris, die sich auf das französische Vergabe- und Baurecht, Arbeits- und Handelsrecht und Banken- und Patentrecht spezialisiert hat. Wir arbeiten in Amerika, England, Ungarn und Italien sehr eng mit unseren Partnerkanzleien zusammen.

Optimale Zufriedenheit unserer Mandanten und präventive Konfliktvermeidung ist hierbei unser Impetus. Wir suchen eine offene, vertrauensvolle Beziehung zu allen unseren Mandanten und dies unabhängig von deren jeweiligen Größe. Allein dies ist die Garantie für langjährige Zusammenarbeit. Zahlreiche deutsche und ausländische Mandanten können dies bestätigen und schenken uns so tagtäglich ihr Vertrauen bei der Bearbeitung ihrer vielseitigen Rechtsprobleme.

Aufgrund unserer Kultur, Ausbildung und Berufstätigkeit verstehen wir uns als Europäer. Alle Anwälte sind in der französischen und manche ebenfalls in der deutschen und italienischen Rechtsanwaltskammer zugelassen.

Die Anzahl unserer Anwälte ermöglicht es jedem, sich zu spezialisieren. Gleichzeitig ist die Organisation flexibel genug, um jeden Fall einem sachkundigen Spezialisten anzuvertrauen. So halten wir den direkten Kontakt zu unseren Mandanten, dessen Basis das gegenseitige Vertrauensverhältnis zwischen Mandant und Anwalt ist.

Portrait

Unsere Kanzlei hat so mit Erfolg eine Vielzahl von Problemen in Frankreich und anderen europäischen Mitgliedstaaten erfolgreich bestritten.

News-ID: 159227 • Views: 2132 (Stand: 06.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/159227/Arbeiten-in-Frankreich-Wettbewerbsklausel.html>