

Konkurrenzschutzklauseln in Arbeitsverträgen

Profitieren Beschäftigte und Unternehmen von einer Regulierung?

Schlagworte: Wettbewerbsverbot, Arbeitsrecht, Löhne, berufliche Mobilität

RELEVANZ DES THEMAS

Arbeitsmarktinstitutionen, die den Verhandlungsspielraum der Beschäftigten potenziell schwächen, wurden in den letzten Jahren verstärkt unter die Lupe genommen. Ein Beispiel sind Wettbewerbsklauseln in Arbeitsverträgen, die eine freie Arbeitgeberwahl erschweren und so das Einkommenswachstum beeinträchtigen können. Neue Datenquellen und empirische Belege haben in vielen Fällen die Politik veranlasst, strenge Beschränkungen der Anwendung solcher Klauseln in Betracht zu ziehen, insbesondere für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen. Mit sehr unterschiedlichen Regulierungsansätzen soll dabei ein Kompromiss zwischen der Wahrung von Arbeitnehmerrechten und dem Interesse von Unternehmen gefunden werden, Wettbewerbsverbote einzusetzen, um einen sozialen Nutzen zu erzielen.

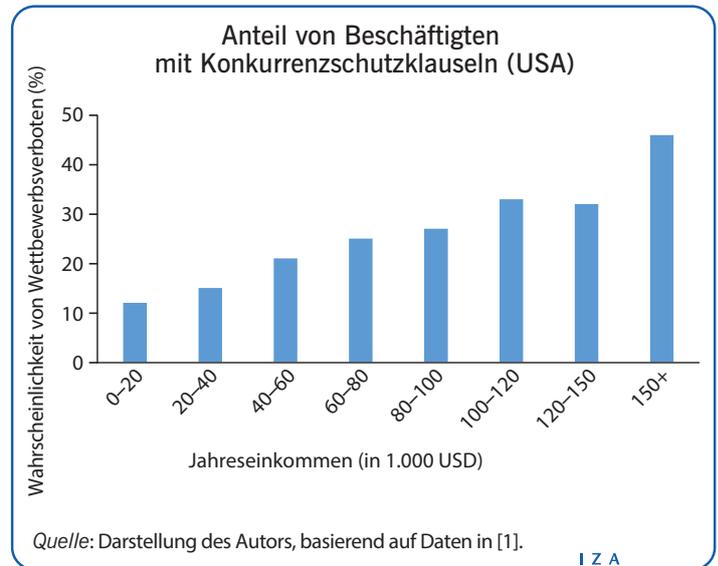
WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Konkurrenzschutzklauseln können Investitionen in immaterielle Vermögenswerte wie Forschung oder Fortbildung fördern, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen zugutekommen.
- + Empirische Belege stützen die Theorie, dass Wettbewerbsverbote Investitionen in die Qualifizierung von Beschäftigten und die Gesamtinvestitionsrate der Unternehmen steigern.
- + Wettbewerbsverbote können Arbeitgebern helfen, Kandidaten auszusortieren, die eher dazu neigen, den Arbeitsplatz zu wechseln - Fluktuation und Einstellungskosten lassen sich so verringern.

Contra

- Wettbewerbsverbote beschränken die Möglichkeit des freien Arbeitgeberwechsels – damit verschiebt sich die Verhandlungsmacht zugunsten der Unternehmen, während das Lohnwachstum auf Arbeitnehmerseite behindert wird.
- Die meisten empirischen Studien zeigen, dass Konkurrenzschutzklauseln mit Ausnahme nur weniger Berufe im Durchschnitt die Löhne senken.
- Konkurrenzverbote können Spillover-Effekte auf unbeteiligte Arbeitnehmer und Unternehmen erzeugen und auf diese Weise die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitsmärkte insgesamt beeinträchtigen.
- Offenbar konzentrieren sich die negativen Lohnauswirkungen von Wettbewerbsverboten unverhältnismäßig stark auf schutzbedürftigere und einkommensschwächere Beschäftigte wie Frauen und Minderheiten.



IZA
World of Labor

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Die Wirtschaftstheorie legt nahe, dass Wettbewerbsklauseln in Arbeitsverträgen produktive Investitionen steigern, aber zugleich den Beschäftigten schaden können. Die empirische Evidenz ist ähnlich zwiespältig und zeigt, dass zwar mehr in die Ausbildung der Arbeitnehmer und andere Bereiche investiert wird, Löhne und Arbeitsplatzmobilität jedoch im Durchschnitt geringer ausfallen. Auch wenn solche Negativeffekte besonders stark ins Auge fallen, sollte die Politik eine ausgewogene Regulierung anstreben, die die Arbeitnehmer schützt, aber die Vorteile von Konkurrenzschutzklauseln in bestimmten Kontexten anerkennt. Zu den Regulierungsoptionen gehören Lohnuntergrenzen für Wettbewerbsverbote, Informationspflichten, und die Anpassung der Dauer von Karenzzahlungen an den Zeitraum der vertraglich vereinbarten Wechselsperre.

[Noncompete agreements in employment contracts. IZA World of Labor 2021: 486](#)

doi: 10.15185/izawol.486 | Kurt Lavetti © | September 2021 | wol.iza.org