

Wettbewerbsverbot in Japan

Von Mikio Tanaka

1. Wann ist eine Wettbewerbsverbotsklausel nötig?

Wechselt ein Mitarbeiter zur Konkurrenz, besteht die Gefahr, dass dieser das Wissen um bestimmte Technologien sowie Kontakte zu Kunden des früheren Arbeitgebers zugunsten des neuen Arbeitgebers nützt. Je erfahrener ein Mitarbeiter ist, desto größer ist die mögliche Bedrohung für die gewerblichen Interessen des früheren Arbeitgebers. Gleichzeitig finden die Betroffenen aber oft nur bei einem Unternehmen derselben Branche eine neue Anstellung. Die Frage, inwieweit ein Wettbewerbsverbot („WV“) ohne Beeinträchtigung der verfassungsrechtlichen Berufsfreiheit zulässig ist, ist umstritten.

Beim WV muss erstens unterschieden werden, ob der Mitarbeiter ein Direktor (*torishimariyaku*, entspricht dem Geschäftsführer einer GmbH) oder ein Arbeitnehmer ist und zweitens, ob das WV sich auf den Zeitraum während oder nach der Anstellung bezieht:

- Solange das Arbeitsverhältnis besteht, darf ein Arbeitnehmer nur für seinen Arbeitgeber arbeiten. Im Gegensatz dazu darf ein Direktor – solange vertraglich nicht verboten – gleichzeitig die Position eines Direktors bei einem anderen Unternehmen annehmen. Dies gilt nicht, wenn (a) eine Verletzung der allgemeinen Treuepflicht vorliegt, oder (b) es zu Interessenskonflikten zwischen dem Direktor und der Gesellschaft kommt, oder eine Selbstkontrahierung vorliegt. In diesem Fall ist ein gesellschaftsrechtlicher Beschluss nötig.
- Egal ob Arbeitnehmer oder Direktor – der nachvertragliche Wettbewerb, also der Wechsel zur Konkurrenz, sollte im Voraus in Form einer WV-Klausel geregelt werden. Da der ausscheidende Mitarbeiter kurz vor dem Verlassen nicht bereit sein wird, eine WV-Klausel zu unterschreiben (solange man keine besonders attraktive Abfindung bietet), sollte bereits bei Arbeitsbeginn eine wirksame nachvertragliche WV-Klausel vereinbart werden.

2. Zulässigkeit einer nachvertraglichen WV-Klausel

In Japan sind die konkreten Bedingungen für die Gültigkeit einer nachvertraglichen WV-Klausel der gerichtlichen Rechtsprechung überlassen. Diese beurteilt die Gültigkeit einer nachvertraglichen WV-Klausel anhand der dadurch geschützten gewerblichen Interessen und der Nachteile für den jeweiligen Mitarbeiter. Dabei werden folgende Aspekte berücksichtigt: 1) Zweck der WV-Klausel, 2) Position des Mitarbeiters im Unternehmen, 3) Umfang der Aufgaben, der Dauer und der Gebiete, auf die sich die WV-Klausel bezieht 4) Entschädigung, zum Bei-

spiel erhöhte Abfindung.

WV-Klauseln, die über den Tätigkeitsbereich oder die Region der betreffenden Person hinausgehen, werden häufig als ungültig angesehen. Die maximal zulässige Dauer des Verbots beträgt meist zwei Jahre. Hinsichtlich der Entschädigungen gibt es keine klaren Kriterien wie zum Beispiel in Deutschland. Daher wird in der japanischen Rechtsprechung nur ein „angemessener“ Betrag gefordert, was meist den Unternehmen entgegkommt.

3. Typische Maßnahmen gegen Verstöße

Da ein Schadensnachweis schwierig ist, ist oft eine einstweilige Verfügung zur Wettbewerbsuntersagung effektiver als die Verurteilung zu einer Schadensersatzzahlung. Dabei muss das Unternehmen glaubhaft machen, dass 1) eine gültige WV-Klausel existiert, 2) ein Verstoß dagegen stattgefunden hat, und 3) dadurch die ernsthafte Verletzung gewerblicher Interessen des Arbeitgebers tatsächlich verursacht wurde oder eine solche Verletzung droht. Da eine einstweilige Verfügung auch erteilt werden kann, wenn kein vollständiger Nachweis erbracht wurde – anders als bei einer Hauptklage –, fordert das Gericht in der Regel die Hinterlegung einer Kautions. Diese richtet sich nach dem Ausmaß des Nachweises und dem Einkommen des Gegners; oft sind es siebenstellige Yen-Beträge.

Das Fehlen einer WV-Klausel bedeutet aber nicht, dass dem früheren Arbeitgeber die Hände gebunden sind. Wenn ein Mitarbeiter rechtswidrig Geschäftsgeheimnisse des früheren Arbeitgebers gestohlen und zugunsten des neuen Arbeitgebers genutzt hat, ist es möglich, den Mitarbeiter sowie gegebenenfalls den neuen Arbeitgeber wegen eines Verstoßes gegen das Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG) zu verklagen. Das UWG ist streng und Verstöße sind sogar strafbar. Allerdings ist der Nachweis, dass es sich um Geschäftsgeheimnisse handelte – insbesondere der Nachweis, dass die Informationen vom Arbeitgeber streng vertraulich behandelt wurden – oft schwierig. Da das Verfahren der gerichtlichen Beweisoffenlegung in Japan nicht aktiv angewendet wird, ist es wichtig, die Korrespondenz angemessen aufzuzeichnen, um diese, wenn nötig, als Beweismaterial nutzen zu können. In Japan ist es nicht rechtswidrig, Gespräche heimlich aufzuzeichnen. ■



Mikio Tanaka

ist Partner und Rechtsanwalt mit japanischer Volljuristzulassung bei City-Yuwa Partners in Tokio.

E-Mail: mikio.tanaka@city-yuwa.com
www.city-yuwa.com