

Wie weit darf eine Konkurrenzklauseel reichen?

Örtliche Grenzen im Fokus

Konkurrenzklauseeln dürfen die berufliche Tätigkeit von Mitarbeitenden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur in engen Grenzen beschränken.

In Kürze

Konkurrenzklauseeln dürfen die berufliche Tätigkeit von Mitarbeitenden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur in engen Grenzen beschränken. Besonders relevant ist, wie weit der örtliche Geltungsbereich reicht und ob dieser als angemessen gilt.

Die wichtigsten Erkenntnisse

Geografische Beschränkungen in Konkurrenzklauseeln sind zulässig, müssen und dürfen jedoch

- an den tatsächlichen wirtschaftlichen Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers und der Mitarbeitenden anknüpfen;
- keinesfalls dazu führen, dass Mitarbeitende faktisch von ihrem Beruf ausgeschlossen werden.

Eine sorgfältige Abstimmung von sachlicher, zeitlicher und örtlicher Reichweite ist entscheidend, um legitime Interessen des Arbeitgebers zu schützen und zugleich das berufliche Fortkommen der Mitarbeitenden nicht unverhältnismäßig zu beeinträchtigen.

In Detail

Der örtliche Geltungsbereich ist, neben Dauer und sachlichem Umfang, ein zentraler Prüfstein für die Wirksamkeit einer Konkurrenzklauseel. § 36 Angestelltengesetz, verlangt eine Interessenabwägung: Die Konkurrenzklauseel darf das Fortkommen der Mitarbeitenden nicht unbillig erschweren, soll aber berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu schützen. Je weiter der örtliche Geltungsbereich, desto moderater sollen zeitliche oder sachliche Einschränkungen sein.

Konkurrenzklauseeln können einzelne Regionen, Bundesländer oder ganz Österreich umfassen. Entscheidend ist, dass diese Gebiete im wirtschaftlichen Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers liegen oder dort realistische Konkurrenzsituationen bestehen und dass die Mitarbeitenden in diesen Gebieten tatsächlich tätig waren. Vor allem in internationalen Unternehmen kann auch ein grenzüberschreitender Geltungsbereich zulässig sein, sofern Arbeitgeber und Mitarbeitende tatsächlich grenzüberschreitend arbeiten.

Praktische Anwendung: Welche Regionen sind zulässig?

Maßgeblich ist eine realistische Konkurrenzsituation. Zulässig sind insbesondere Regionen,

- in denen Arbeitgeber tatsächlich Kunden betreuen oder wirtschaftlich aktiv sind,
- sowie angrenzende Gebiete mit typischer Kundenüberschneidung,
- auch weitere Gebiete, wenn Marktzugang vorbereitet wird,
- oder das gesamte Bundesgebiet bzw. mehrere Staaten, sofern der Arbeitgeber überregional tätig ist und Wettbewerbssituationen bestehen.

In this issue

Die wichtigsten Erkenntnisse

In Detail

Praktische Anwendung: Welche Regionen sind zulässig?

Was passiert mit übermäßig weiten Klauseeln?

Verstöße gegen Konkurrenzklauseeln

Ein aktuelles Beispiel

Voraussetzung ist stets, dass Mitarbeitende im betroffenen Gebiet tätig waren. Fehlt es an einer echten Konkurrenzgefahr – etwa bei wenig spezialisierten Tätigkeiten oder kurzen Dienstverhältnissen – überwiegt regelmäßig das Interesse der Mitarbeitenden am beruflichen Fortkommen.

Was passiert mit übermäßig weiten Klauseln?

Ist der geographische Wirkungsbereich der Konkurrenzklausel zu weit, wird nicht die gesamte Klausel nichtig, sondern nur der unzulässige Teil. Die Klausel wird im Streitfall durch Gerichte automatisch auf ein zulässiges Maß reduziert („Teilnichtigkeit“). Gerichte prüfen dabei, ob die Beschränkung im Einzelfall sachlich gerechtfertigt ist und ob ein angemessenes Interesse des Arbeitgebers besteht. So bleibt nur der angemessene Kern durchsetzbar.

Verstöße gegen Konkurrenzklauseln

Für den Fall des Verstoßes können Konventionalstrafen vereinbart werden, gedeckelt mit Sechsfachen des letzten Nettomonatsentgelts. Gerichte können überhöhte Strafen mäßigen und berücksichtigen dabei wirtschaftliche Verhältnisse, Verschulden und tatsächlichen Schaden. Alternativ können Arbeitgeber „normalen“ Schadenersatz und die Einhaltung der Konkurrenzklausel fordern, jedoch nicht neben einer vereinbarten Konventionalstrafe (diese schließt den Unterlassungsanspruch aus!).

Ein aktuelles Beispiel

Wie diese Abwägung in der Praxis aussieht, zeigt ein aktuelles Urteil:

Eine sechsmonatige Konkurrenzklausel, die einem Bankangestellten mit Einsatzgebiet in Wien die Tätigkeit in Wien, Niederösterreich und Burgenland untersagte, wurde in der Rechtsprechung als zulässig beurteilt. Das Gericht begründete dies insbesondere damit, dass zwischen bestimmten Regionen Niederösterreichs und Wien eine realistische Konkurrenzsituation besteht – etwa, wenn Kunden in Niederösterreich wohnen, aber in Wien arbeiten und dadurch zwischen Bankfilialen beider Bundesländer wählen können. Das Gericht hob dabei hervor, dass der Arbeitnehmer in anderen Bundesländern und in völlig anderen Geschäftsbereichen ohne Einschränkungen tätig werden konnte, sowie dass die zeitliche Dauer der Konkurrenzeinschränkung lediglich sechs Monate betrug. Die vereinbarte Konventionalstrafe wurde allerdings um 50 % herabgesetzt, weil der ehemaligen Arbeitgeberin aus dem Verstoß kein Schaden entstanden war. Da der Arbeitnehmer jedoch bewusst und unmittelbar nach Ende des Dienstverhältnisses eine nahezu identische Tätigkeit bei einer direkten Konkurrentin aufgenommen hatte, erfolgte keine weitere Reduktion der Strafe.

Contact Us



Dr. Philipp Maier

Partner

philipp.maier@bakermckenzie.com



Simone Liebmann-Slatin

Senior Counsel

simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com



Maxim Pronin

Associate

maxim.pronin@bakermckenzie.com

© 2026 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

