

**NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT NACH
DEM RECHT DER VEREINIGTEN ARABISCHEN EMIRATE**

Stellt ein Unternehmen einen neuen Mitarbeiter ein und gewährt diesem Zugang zu vertraulichen Informationen, Know-How oder Kundenstamm, liegt es in der Regel im Interesse des Arbeitgebers zu verhindern, dass sich der Arbeitnehmer dieses Wissen zunutze macht und beispielsweise zu einem Konkurrenzunternehmen wechselt. Dieser Gefahr kann der Arbeitgeber durch die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots für den Zeitraum nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (sogenanntes nachvertragliches Wettbewerbsverbot) versuchen vorzubeugen. Entsprechende gesetzliche Bestimmungen enthalten sowohl das Arbeitsrecht als auch das allgemeine Zivilrecht der Vereinigten Arabischen Emirate („VAE“).

1. REGELUNGSGEHALT

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot kann die Verpflichtung des Arbeitnehmers umfassen, für eine bestimmte Zeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses in einem bestimmten räumlichen Gebiet nicht für einen Mitbewerber oder selbst als Mitbewerber des alten Arbeitgebers tätig zu werden, keine Geschäftsbeziehungen zu (potentiellen) Kunden des bisherigen Arbeitgebers zu unterhalten und/oder es zu unterlassen, dessen Mitarbeiter abzuwerben.

2. VORAUSSETZUNGEN

Der Arbeitgeber kann mit einem Arbeitnehmer nur dann wirksam ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit überhaupt die Möglichkeit hat, Kenntnis von Betriebsgeheimnissen des Arbeitgebers zu erlangen oder Kontakt zu dessen Kunden zu unterhalten.

Ist dies der Fall, bedarf es für die Wirksamkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, dass der Arbeitnehmer bei Abschluss der Vereinbarung mindestens 21 Jahre alt ist. Zudem ist das Wettbewerbsverbot hinsichtlich der zeitlichen und räumlichen Geltung sowie der Art der Tätigkeit zu begrenzen. Die Einschränkungen in Bezug auf Zeit, Ort und Aktivität dürfen nur in solchem Umfang getroffen werden, der zur Wahrung der Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

Unwirksam wäre beispielsweise eine Abrede, die zu einem faktischen Berufsverbot des Arbeitnehmers führte oder ein Gebiet abdeckt, auf dem der Arbeitgeber bislang in keiner Weise tätig gewesen ist. Zudem kann ein ursprünglich wirksam vereinbartes nachvertragliches Wettbewerbsverbot nicht durchsetzbar sein, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ohne rechtfertigenden Grund kündigt oder der Arbeitnehmer aufgrund eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers kündigt.

3. RECHTSFOLGEN

Verstößt der Arbeitnehmer gegen ein wirksam vereinbartes und durchsetzbares nachvertragliches Wettbewerbsverbot, macht er sich dem Arbeitgeber gegenüber schadensersatzpflichtig. Die Beweislast für eine tatsächliche Verletzung sowie die Höhe des erlittenen Schadens obliegt dem Arbeitgeber. Erachtet das Gericht ein Wettbewerbsverbot in Teilen als unwirksam, beispielsweise weil eine zu lange Dauer vereinbart wurde, kann das Gericht das Wettbewerbsverbot auf einen angemessenen Zeitraum reduzieren.

**NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT NACH
DEM RECHT DER VEREINIGTEN ARABISCHEN EMIRATE**

Neben der zivilrechtlichen Haftung bei Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot kann der Arbeitnehmer je nach den konkreten Umständen des Einzelfalls auch strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden.

Das Recht der VAE sieht keine Karenzentschädigung vor. Der Arbeitgeber ist also nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen Ausgleich für die Einhaltung eines vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zu zahlen.

4. UMSETZUNG

In der Praxis kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot bei Arbeitgebern, die außerhalb von Freihandelszonen lizenziert sind, im Standardarbeitsvertrag des Ministry of Labour vereinbart werden. Die Arbeitsverträge mancher Freihandelszonen enthalten von vornherein entsprechende Bestimmungen. Andere Freihandelszonen bieten an, neben deren Standardarbeitsvertrag ein zusätzliches Formularblatt zu unterzeichnen und zu registrieren, das ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot enthält.

SEITE
14**Ansprechpartner**

Pia Eiler

Rechtsanwältin & Legal Consultant



Dr. Ines Anders

Rechtsanwältin & Legal Consultant

ANDERS Legal Consultancy

Sama Tower, Office 806

Sheikh Zayed Road, Dubai

Tel.: +971 4 327 5888

eMail: info@anders.aewww.anders.ae