

## Nachvertragliche Wettbewerbsverbote bei Mitarbeitern in China

Das Arbeitsvertragsgesetz gestattet es, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in China ein Wettbewerbsverbot nach Ende des Arbeitsvertrags aufzuerlegen. Erforderlich sind

- das Bestehen einer **vertraglichen Vertraulichkeitsverpflichtung** des Arbeitnehmers, entweder im Arbeitsvertrag selbst oder in einer separaten Vertraulichkeitsvereinbarung, und
- die vertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers **zur Zahlung einer monatlichen Karenzentschädigung** für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von in der Regel **mindestens 30% der durchschnittlichen Vergütung** während der letzten 12 Monate der Beschäftigung, und
- die vertragliche Vereinbarung des **sachlichen wie geografischen Umfangs und der Dauer** des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, die **zwei Jahre** (24 Monate) nicht überschreiten darf.

Das Wettbewerbsverbot bezieht sich auf die Anstellung, eine freie oder selbständige **Tätigkeit für einen Wettbewerber, der mit denselben Produkten oder Dienstleistungen** wie der ursprüngliche Arbeitgeber handelt. Die Parteien können für den Fall der Verletzung des Wettbewerbsverbots einen **pauschalierten Schadenersatz** vereinbaren.

Das Oberste Volksgericht hat am 8. Dezember 2022 wieder diverse Musterfälle veröffentlicht. Musterfall Nr. 190 - Wang Shan („**Wang**“) gegen die Wind Information Co., Ltd. („**Wind**“) - betrifft nachvertragliche Wettbewerbsverbote.

**Sachverhalt:** Wang schloss einen Arbeitsvertrag mit Wind für die Dauer vom 2. Juli 2018 bis zum 31. August 2021. Das Monatsgehalt betrug etwa CNY 20.000. Im Jahr 2019 schlossen die Parteien zusätzlich eine Vereinbarung über ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ab, welches den gesetzlichen Voraussetzungen entsprach. Am 27. Juli 2020 vereinbarten sie auf Wunsch Wangs die sofortige Aufhebung des Arbeitsvertrags.

Wang begann am 6. August 2020 eine neue Tätigkeit bei Shanghai Bilibili Technology Co., Ltd. („**Bilibili**“). In mehreren Schreiben forderte Wind u.a. das Einhalten des Wettbewerbsverbots. Vom 28. Juli 2020 bis 27. September 2020 zahlte Wind monatlich eine Karenzentschädigung von fast CNY 6.800 an Wang. Am 13. November 2020 reichte Wind eine Arbeitsschiedsklage zur Durchsetzung des Wettbewerbsverbots ein, in der auch Rückzahlung der gezahlten Karenzentschädigung, sowie einen pauschalierten Schadenersatz von CNY 2 Mio. geltend gemacht wurde.

Der **Arbeitsschiedsrichter** gab am 25. Februar 2021 den Anträgen von Wind vollumfänglich statt.

Hiergegen wandte sich Wang mit einer Klage zum **zuständigen Volksgericht in Shanghai Pudong**. Das Gericht hielt mit Urteil vom 29. Juni 2021 den Schiedsspruch im Wesentlichen aufrecht, reduzierte aber den pauschalierten Schadenersatz auf CNY 240.000.

Gegen dieses Urteil legte Wang **Berufung beim Ersten Mittleren Volksgericht in Shanghai** ein. Das Berufungsgericht entschied am 22. Januar 2022 zugunsten von Wang, dass er die Karenzentschädigung nicht zurückzahlen müsse. Es verneinte außerdem den Anspruch Winds auf pauschalierten Schadenersatz.

Der wesentliche Punkt der Berufungsentscheidung betraf ein **von Wind zu beweisendes Wettbewerbsverhältnis** zwischen altem Arbeitgeber Wind und dem neuen Arbeitgeber Bilibili. Das Berufungsgericht betonte dabei, dass eine - wie hier - teilweise bestehende **formale Übereinstimmung des registrierten Geschäftsbereichs (Business Scope) beider Gesellschaften alleine nicht ausreicht**. Es müssten auch die tatsächlich ausgeübten Geschäftsaktivitäten, Kunden und andere Aspekte berücksichtigt werden. Während Wind mobile Finanzinformationen vor allem an Unternehmen und Finanzprofis anbiete, sei Bilibili schwerpunktmäßig als Video-Plattform im Bereich der sozialen Medien bekannt und gerade bei jüngeren Nutzern beliebt. Deshalb bestehe vorliegend **kein zu schützender Wettbewerb**.

Der Musterfall ist in verschiedener Hinsicht beachtenswert:

- Er illustriert die **typische Verfahrensdauer** in Arbeitsstreitverfahren: vom Einreichen der Arbeitsschiedsklage bis zum Erlass der Berufungsentscheidung vergingen hier selbst in Shanghai in den drei Instanzen mehr als ein Jahr.
- Weil **im Arbeitsrecht in China vorläufiger Rechtsschutz grundsätzlich fehlt**, z.B. keine einstweilige Verfügung beantragt werden kann, kommt es häufig zu einer langen Rechtsunsicherheit, bis wie hier eine finale Berufungsentscheidung vorliegt.
- **Begründung und Durchsetzung nachvertraglicher Wettbewerbsverbote bleiben gerade auch in China sehr aufwendig**. Aufwand, Kosten und Nutzen stehen oft nicht in einem angemessenem Verhältnis.
- Der Musterfall zeigt aber auch einen vom Obersten Volksgericht immer stärker geforderten Trend, den **Sachverhalt nicht nur aus formalen Aspekten sondern tiefergehend in der Substanz zu ermitteln**. In der Praxis fällt dies weniger gut ausgebildeten (Schieds-) Richtern, gerade auch in Second- und Third-Tier-Städten, oft noch aber noch eher schwer.