Einfluss von Wettbewerbsklauseln auf die Leistung von Arbeitnehmern

Alexander Kempf*


Frühere Studien haben sich primär mit den Konsequenzen solcher Wettbewerbsklauseln auf aggregierter Ebene beschäftigt: Wie beeinflussen Wettbewerbsklauseln das Ausmaß von Unternehmensgründungen in einem Land? Wie wirken sie sich auf die Innovationskraft der Wirtschaft

* Prof. Dr. Alexander Kempf | Seminar für ABWL und Finanzierungslehre | Universität zu Köln | kempf@wiso.uni-koeln.de


Die zentrale Frage unserer Studie lautet, wie sich Änderungen in Wettbewerbsklauseln auf die Leistung von Arbeitnehmern auswirken. Ex ante ist dies nicht klar, weil zwei widerstreitende Effekte miteinander konkurrieren. Auf der einen Seite könnten es striktere Wettbewerbsklauseln für einen Arbeitnehmer schwieriger machen, nach Arbeitsplatzverlust wieder eine adäquate Anstellung zu finden – zum einen, indem Wettbewerbsklauseln auch bei Kündigungen seitens des Arbeitgebers Anwendung finden (wie es in unserer Stichprobe der Fall ist) und zum anderen dadurch,
dass sie die Fluktuation am Arbeitsmarkt und damit die Anzahl der adäquaten offenen Positionen reduzieren. Diese größeren Schwierigkeiten beim Finden eines neuen Arbeitsplatzes sollten dazu führen, dass ein Arbeitnehmer sich mehr anstrengt und eine bessere Leistung ablieft, um so die Wahrscheinlichkeit einer Kündigung zu verringern. Auf der anderen Seite reduzieren striktere Wettbewerbsklauseln aber auch die Aufstiegs- und Gehaltsteigerungsmöglichkeiten von Arbeitnehmern durch Wechsel zu einem konkurrierenden Unternehmen, was ihre Leistungsbereitschaft verringern sollte.

In unserer empirischen Untersuchung zeigt sich, dass der erste Effekt klar dominiert: Eine Verschärfung der Durchsetzbarkeit von Wettbewerbsklauseln führt zu einer deutlichen Steigerung der Performance der betroffenen Fondsmanager im Vergleich zu nicht betroffenen Fondsmanagern. Und genau das Gegenteil finden wir, wenn Wettbewerbsklauseln abgeschwächt werden: Die Performance der betroffenen Manager sinkt im Vergleich zu den nicht betroffenen Managern.


Unsere Arbeit zeigt insgesamt also eine sehr deutliche Reaktion von Arbeitnehmern auf Veränderungen in der Möglichkeit, den Arbeitgeber zu wechseln. Auch wenn sich unsere Untersuchung auf Fondsmanager konzentriert (weil dort die Reaktionen für uns als Forscher besonders gut zu beobachten sind), erwarten wir ähnliche Verhaltensreaktionen auch in anderen Branchen. Denn die grundlegenden Änderungen in den Anreizstrukturen mittels Wettbewerbsklauseln gelten in anderen Branchen in gleicher Weise. Inwieweit sich jedoch die im US-Markt gefundenen Ergebnisse auch auf Deutschland übertragen lassen, wo Wettbewerbsklauseln bei ordentlichen Kündigungen seitens des Arbeitgebers nicht bindend sind, ist eine offene Frage.
Literatur


Quelle