



Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot

Um sich vor unliebsamer Konkurrenz durch ehemalige Arbeitnehmer zu schützen, nehmen Arbeitgeber vermehrt und standardmässig Konkurrenzverbote in ihre Arbeitsverträge auf. Die Durchsetzung solcher Verbote bietet in der Praxis Mühe; allzu oft halten sie einer gerichtlichen Überprüfung nicht stand. Damit ein Konkurrenzverbot auch durchgesetzt werden kann, sind bei der Formulierung der Konkurrenzklausel verschiedene Punkte zu beachten.

Von Alex Barbier

Gegenstand des Konkurrenzverbots

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer den Arbeitgeber aufgrund der gesetzlichen Treuepflicht nicht konkurrenzieren. Das aus der Treuepflicht fliessende Konkurrenzverbot endet aber mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Möchte der Arbeitgeber einen längeren Schutz, so muss er mit dem Arbeitnehmer ein Konkurrenzverbot vereinbaren. Dieses arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot verbietet dem Arbeitnehmer, nach Beendigung seines Arbeits-

verhältnisses einer Tätigkeit nachzugehen, die mit derjenigen des Arbeitgebers im wirtschaftlichen Wettbewerb steht.

Voraussetzungen des Konkurrenzverbots

Schriftlichkeit: Das Konkurrenzverbot muss schriftlich vereinbart werden; notwendig ist mindestens die Unterschrift des Arbeitnehmers. Ein Verweis auf ein Personalreglement, in dem das Konkurrenzverbot geregelt ist, genügt meistens nicht.

Einblick in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse oder in den Kundenkreis: Das Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn dem Arbeitnehmer tatsächlich

Einblick in den Kundenkreis oder in die Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse gewährt wurde und wenn die Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte. Bei den Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen muss es sich um geheimhaltungswürdige Informationen handeln, d.h. um Informationen, die einerseits geheim sind und die der Arbeitgeber andererseits auch tatsächlich geheim halten will. Beim Einblick in den Kundenkreis wird ein genügend intensiver Kontakt mit den Kunden verlangt. Allein die Kenntnis, dass jemand Kunde des Arbeitgebers ist, genügt deshalb nicht. Schliesslich ist zu beachten, dass gewissen Berufsgruppen (z.B. Ärzte, Rechtsanwälte, Vermögensverwalter) nur

beschränkt ein Konkurrenzverbot auferlegt werden kann, da bei diesen Personengruppen das persönliche Vertrauensverhältnis zum Kunden höher gewichtet wird als eine mögliche Konkurrenzierung des Arbeitgebers.

Erhebliches Schädigungspotential:
Schliesslich muss die Verwendung der geheimhaltungswürdigen Informationen beim Arbeitgeber zu einem erheblichen Schädigungspotential führen. Die durch den Einblick gewonnenen Informationen müssen bei einem Wechsel des Arbeitgebers somit auch tatsächlich konkurrenzierend ausgenützt werden können.

Keine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers: Damit keine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers vorliegt, muss das Konkurrenzverbot nach Ort, Zeit und Gegenstand angemessen begrenzt werden. Örtlich kann das Verbot nicht weiter gehen als der effektive geographische Wirkungskreis des Arbeitgebers. Zudem wird das Konkurrenzverbot oftmals auf dasjenige Gebiet beschränkt, in dem der Arbeitnehmer effektiv tätig war. Zeitlich ist das Verbot grundsätzlich auf maximal drei Jahre zu beschränken. Hatte der Arbeitnehmer dagegen nur Einblick in den Kundenkreis, ist eine maximale Dauer von zirka einem Jahr angemessen. Vom Gegenstand her ist das Konkurrenzverbot auf die vom Arbeitnehmer effektiv ausgeübte Tätigkeit zu beschränken. Eine Erweiterung auf branchenfremde Tätigkeiten ist demnach nicht zulässig.

Ein übermässiges Konkurrenzverbot ist nicht gleich ungültig. Im Streitfall kann es aber durch den Richter nach seinem Ermessen örtlich, zeitlich und/oder sachlich eingeschränkt werden. Falls für das Konkurrenzverbot zusätzlich eine freiwillige Karenzentschädigung vereinbart wurde, wird diese vom Richter bei der Beurteilung der Angemessenheit des Konkurrenzverbots zugunsten des Arbeitgebers berücksichtigt.

Wegfall des Konkurrenzverbots

Ein gültig vereinbartes Konkurrenzverbot kann auch nachträglich dahinfallen, wenn der Arbeitgeber nachweisbar kein erhebliches Interesse mehr an dessen Aufrechterhaltung hat, z.B. wenn ein

vom Konkurrenzverbot gedeckter Geschäftsbereich aufgegeben wird oder wenn geheime Informationen nicht mehr geheim sind. Des Weiteren kann das Konkurrenzverbot wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber ohne begründeten Anlass gekündigt wird oder der Arbeitnehmer aus begründetem, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass kündigt. Ein begründeter Anlass liegt z.B. vor, wenn die Kündigung aufgrund ungebührlichen Verhaltens, Verletzung von Sorgfalts- und Treuepflichten oder illoyalem Verhalten ausgesprochen wird.

Folgen der Verletzung des Konkurrenzverbots

Verletzt der Arbeitnehmer das Konkurrenzverbot, so hat er den dem Arbeitgeber erwachsenen Schaden zu ersetzen. Der Arbeitgeber hat jedoch den entstandenen Schaden zu beweisen, was aufgrund prozessualer Hürden mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist. Hat der Arbeitgeber aber schriftlich eine Konventionalstrafe vereinbart, ist er von der Beweispflicht entbunden und der Arbeitnehmer hat bei Verletzung des Konkurrenzverbots die vereinbarte Konventionalstrafe zu bezahlen. Ist die Konventionalstrafe übermässig hoch, kann sie der Richter auf ein angemessenes Mass in Höhe von zirka 6 Monatslöhnen herabsetzen.

Das Gesetz sieht vor, dass sich der Arbeitnehmer durch Leistung der Konventionalstrafe vom Konkurrenzverbot entbinden kann. Möchte der Arbeitgeber dies verhindern, muss die Konkurrenzverbotsklausel ausdrücklich vorsehen, dass die Bezahlung der Konventionalstrafe nicht von der Leistung weiteren Schadenersatzes und der Realerfüllung entbindet.

Schliesslich kann der Arbeitgeber neben Schadenersatz und/oder Konventionalstrafe durch Unterlassungsklage die Beseitigung des vertragswidrigen Zustandes verlangen (sog. Realerfüllung), d.h. dem Arbeitgeber wird gerichtlich verboten, die konkurrenzierende Tätigkeit weiterhin auszuüben. Wie die Konventionalstrafe, ist die Realerfüllung explizit schriftlich festzuhalten.

Fazit

Konkurrenzverbote sind für Arbeitgeber wichtig. Sie können sich damit vor ei-

ner konkurrenzierenden Tätigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schützen. Allzu oft werden Konkurrenzverbote aber standardmässig in Arbeitsverträge aufgenommen, ohne dabei die spezifischen Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Dies kann dazu führen, dass das Konkurrenzverbot vom Richter als ungültig erklärt oder nach seinem Ermessen reduziert wird. Da Gesetz und Rechtsprechung hohe Anforderungen an die Gültigkeit und Durchsetzung von Konkurrenzverboten stellen, ist auf eine sorgfältige Formulierung der Konkurrenzklausel zu achten. Insbesondere ist der örtliche, zeitliche und sachliche Geltungsbereich des Konkurrenzverbots ausdrücklich festzuhalten. Auch die Rechtsfolgen bei Verletzung des Verbots sind explizit zu regeln.

*Alex Barbier, lic. iur. Rechtsanwalt, LL.M.
Muri Rechtsanwälte AG
Schmidstrasse 9
8570 Weinfelden
www.muri-anwaelte.ch
Tel. +41 (0) 71 622 00 22*