



Arbeitsrechtliches Konkurrenzverbot (2008)

Macht ein Konkurrenzverbot Sinn?

Die Mitarbeiter sind die Wissensträger, das human capital, der Unternehmung. Dieses Wissen können sie zum Nutzen der Unternehmung oder auch gegen deren Interessen einsetzen. Während des Arbeitsverhältnisses gilt als Ausdruck der Treuepflicht ein Konkurrenzverbot. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnis ist nur noch das Geschäftsgeheimnis geschützt. Im Übrigen darf der Arbeitnehmer seinen vormaligen Arbeitgeber beliebig konkurrenzieren, weshalb sich in Einzelfällen ein Konkurrenzverbot aufdrängt.

Zwischen den Interessen des Arbeitgebers und den Interessen des Arbeitnehmers besteht ein Spannungsverhältnis. Will der Arbeitgeber möglichst von Konkurrenz geschützt sein, so ist der Arbeitnehmers im Sinne einer wirtschaftlichen Notwendigkeit darauf angewiesen, dass er auch nach einer Kündigung sein Wissen einsetzen, im angestammten Beruf tätig sein kann und auch die Möglichkeit hat, sich beruflich oder unternehmerisch weiter zu entwickeln.

Welches sind die Voraussetzungen?

Der Abschluss eines Konkurrenzverbots muss schriftlich erfolgen. Voraussetzung ist, dass der betreffende Arbeitnehmer während dem Arbeitsverhältnis Einblick in den Kundenkreis oder die Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse erhält und durch die Verwendung dieser Kenntnisse der Arbeitgeber erheblich geschädigt werden kann. Ist dies nicht der Fall, so ist ein Konkurrenzverbot ungültig. Arbeitnehmer mit einfachem Anforderungsprofil müssen daher einen intensiven Kontakt mit den Kunden pflegen, damit sie die Eigenheiten, Wünsche und Bedürfnisse des Kunden kennen lernen und so mit dem Kunden verbunden sind. Beweise für das Vorliegen der Voraussetzungen für das Konkurrenzverbot hat der Arbeitgeber zu erbringen.





Allgemeine Grenzen

Ein Konkurrenzverbot kann das wirtschaftliche Fortkommen eines Arbeitnehmers wesentlich einschränken. Aus diesem Grund ist das Konkurrenzverbot zu begrenzen, nämlich nach Ort, Zeit und Gegenstand. Örtlich darf sich das Konkurrenzverbot nicht über das Gebiet ausdehnen, in dem der Arbeitgeber tätig ist. Geografischen sind die Schranken dort zu ziehen, wo die Möglichkeit, den Arbeitgeber zu schädigen, endet. Gemäss Gesetz darf die Dauer nur in besonderen Fällen drei Jahre überschreiten. Im konkreten Fall ist massgebend, wie lange beim Arbeitgeber ein Interesse am Konkurrenzverbot besteht. Dem Gegenstand nach muss das Konkurrenzverbot entweder auf eine bestimmte Tätigkeit oder auf die Tätigkeit in einem Konkurrenzunternehmen beschränkt sein. Der sachlichen Umschreibung kommt in der Praxis grosse Bedeutung zu. Insgesamt beeinflussen die Parameter Ort, Zeit und Gegenstand die Angemessenheit, so dass zum Beispiel eine enge Begrenzung in örtlicher und sachlicher Hinsicht eine längere Dauer des Konkurrenzverbots rechtfertigen kann. Aber auch ein Entgelt, dass der Arbeitgeber für die Konkurrenzenthaltung leistet (Karencentschädigung), wird bei der Beurteilung der Angemessenheit berücksichtigt.

Grenzen bei bestimmten Berufsgattungen

Bei bestimmten Berufen ist ein Konkurrenzverbot generell ausgeschlossen oder nur sehr eingeschränkt möglich. Ausgeschlossen ist es bei Berufen, bei denen der Kunde dem Arbeitnehmer nicht aufgrund der beim Arbeitgeber erworbenen Kenntnisse folgt, sondern aufgrund der persönlichen Eigenschaften des Arbeitnehmers. Dazu gehören beispielsweise der Coiffeur und der Klavierlehrer. Für freie Berufe (Arzt, Anwalt, Architekt etc) ist ein Konkurrenzverbot nur stark eingeschränkt möglich. So zum Beispiel als Verbot der Tätigkeit im gleichen Haus oder im gleichen Stadtquartier.





Folgen bei Verletzung

Gesetzliche Folge der Übertretung eines Konkurrenzverbotes ist die Schadenersatzpflicht. Dabei muss der Arbeitgeber den verursachten Schaden nachweisen können, was nicht immer einfach ist.

Häufig wird daher eine Konventionalstrafe vereinbart. Bis zur Höhe der Konventionalstrafe wird damit der Arbeitgeber vom Schadensnachweis befreit und er muss diesen nur für den die Konventionalstrafe übersteigenden Schaden führen. Die Praxis erachtet in der Regel einen Jahresverdienst des Arbeitnehmers als obere Grenze der Konventionalstrafe. Zu beachten ist, dass eine zu hohe Konventionalstrafen vom Richter angemessen herabgesetzt werden kann und dass dabei die wirtschaftliche Situation des Arbeitnehmers zu berücksichtigen ist.

Weiter besteht die Möglichkeit der Vereinbarung der sogenannten Realerfüllung. Damit kann der Arbeitgeber die Unterlassung der konkurrenzierenden Tätigkeit verlangen, sofern die bedrohten Interessen und das Verhalten des Arbeitnehmers dies rechtfertigen. Voraussetzung dafür ist aber, dass sich der Arbeitnehmer besonders treuwidrig verhält. Dies ist etwa der Fall, wenn dem Arbeitnehmer jede Bereitschaft zum Einhalten des Konkurrenzverbots abgeht, so dass es unbillig erscheint, den Arbeitgeber auf den Weg des Schadenersatzes zu verweisen. Die Realerfüllung kann zusätzlich zu Schadenersatz und Konventionalstrafe geltend gemacht werden.

Wegfall

Das Konkurrenzverbot entfällt nachdem die vereinbarte Zeit verstrichen ist. Zudem ist es nicht wirksam, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass geboten hat oder wenn das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass vom Arbeitnehmer aufgelöst wird.





Nutzen

Oftmals wird die Meinung vertreten, ein Konkurrenzverbot sei nutzlos. Tatsache ist hingegen, dass ein Konkurrenzverbot für den Arbeitgeber von einigem Nutzen sein kann. Es verhindert wirksam, dass eine Konkurrenzierung durch den ehemaligen Arbeitnehmer, insbesondere während der ersten Zeit nach der Kündigung, stattfindet. Wichtig ist jedoch, dass ein Konkurrenzverbot auf die individuellen Verhältnisse abgestimmt wird.

