

RECHT

Konkurrenzverbot im Arbeitsrecht

Arbeitsvertragliche Konkurrenzverbote sind weit verbreitet und häufig Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen. In der Praxis ist die Durchsetzung von Konkurrenzverboten oft schwierig. Folgender Beitrag gibt Hinweise, worauf bei Konkurrenzverboten zu achten ist.

AUTORIN SONJA STARK-TRABER

Arbeitsvertragliche Konkurrenzverbote verbieten dem Arbeitnehmer, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Tätigkeit aufzunehmen, die mit derjenigen des Arbeitgebers in Konkurrenz steht. Dadurch soll verhindert werden, dass ein Arbeitnehmer die im Betrieb erlangten Kenntnisse nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis im wirtschaftlichen Wettbewerb verwendet und den ehemaligen Arbeitgeber dadurch schädigt. Da Konkurrenzverbote die wirtschaftliche Freiheit des Arbeitnehmers beschränken, definieren Art. 340 ff. OR die Voraussetzungen und Grenzen für den Abschluss von Konkurrenzverboten.

Schriftform

Konkurrenzverbote sind nur gültig, wenn sie mit einem handlungsfähigen Arbeitnehmer schriftlich im Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden. Das Konkurrenzverbot muss somit vom Arbeitnehmer unterzeichnet werden. Ein blosser Verweis auf ein Konkurrenzverbot im Personalreglement genügt grundsätzlich nicht.

Einblick vorausgesetzt

Ein Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers gewährt hat. Zum geschützten Kundenkreis gehören nur

Geschäftspartner, die in mehr oder weniger regelmässigen Abständen und über längere Zeit Geschäfte mit dem Arbeitgeber tätigen (sogenannter Kundenstamm). Einblick in den Kundenkreis hat der Arbeitnehmer erst dann, wenn er persönlichen Kontakt zu den Kunden hat und er so deren Eigenschaften und Bedürfnisse kennen lernt. Die blosser Kenntnis der Kundenliste genügt nicht.

Bei den Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnissen handelt es sich um technische, organisatorische oder finanzielle Spezialkenntnisse, die geheim sind und die der Arbeitgeber geheim halten will. Nicht geheim und daher auch nicht schützbar ist allgemeines Branchen- und Berufswissen.

Vorausgesetzt ist darüber hinaus, dass die Verwendung der erlangten Kenntnisse durch den Arbeitnehmer den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte. Ein Schaden muss nicht tatsächlich eingetreten sein; die blosser Schädigungsmöglichkeit genügt. Ausreichend kann bereits der drohende Verlust eines einzigen, jedoch bedeutenden Kunden sein.

Begrenzung nach Ort, Zeit und Gegenstand

Das Konkurrenzverbot darf das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren, weshalb es nach Ort, Zeit und Gegenstand angemessen zu begrenzen ist. Örtlich darf das Konkurrenzverbot nicht weiter gehen als der geografische Geschäfts-



«Von Gesetzes wegen ist bei Übertretung eines Konkurrenzverbots Schadenersatz geschuldet.»



Sonja Stark-Traber, lic. iur., LL.M., ist als Rechtsanwältin in der Wirtschaftsanwaltskanzlei Suter Howald Rechtsanwälte in Zürich tätig, mit Schwerpunkten im Bereich Prozessführung, Arbeits- und Vertragsrecht.
www.suterhowald.ch

bereich des ehemaligen Arbeitgebers. Ausserhalb dieses Gebietes fehlt es von vornherein an einer Konkurrenzierung. Das Konkurrenzverbot darf zudem nicht über den räumlichen Wirkungsbereich der vom Arbeitnehmer erworbenen Kenntnisse hinausgehen. Hat ein Arbeitnehmer beispielsweise nur Kunden in der Westschweiz betreut, ist ein Konkurrenzverbot für die ganze Schweiz in der Regel nicht zulässig.

Zeitlich darf das Konkurrenzverbot nach Gesetz nur unter besonderen Umständen drei Jahre überschreiten. Hatte der Arbeitnehmer lediglich Einblick in den Kundenkreis, wird in der Regel eine maximale Dauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr als angemessen angesehen. Eine längere Dauer wird nur als gerechtfertigt erachtet, wenn der Arbeitnehmer Einblick in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse hatte.

Der Gegenstand des Konkurrenzverbots betrifft die Art der untersagten Tätigkeit. Er ist auf Tätigkeiten im Geschäftsbereich des Arbeitgebers zu beschränken, in welche der Arbeitnehmer Einblick hatte.

Übermässige Konkurrenzverbote sind nicht ungültig, sondern werden vom Gericht auf das zulässige Mass eingeschränkt. Damit

droht gleichzeitig auch eine Kürzung der allenfalls vereinbarten Konventionalstrafe, da die Gerichte von einem Zusammenhang zwischen Verbotsumfang und Betrag der Konventionalstrafe ausgehen. Es ist daher davon abzuraten, Konkurrenzverbote aus rein präventiven Gründen grosszügig zu formulieren.

Karenzentschädigung

Eine Gegenleistung des Arbeitgebers für die Konkurrenzhaltung (sogenannte Karenzentschädigung) ist für die Gültigkeit des Konkurrenzverbots nicht vorausgesetzt. Eine Karenzentschädigung ist jedoch bei der Beurteilung der Angemessenheit eines Konkurrenzverbots besonders zu berücksichtigen. Ein Konkurrenzverbot ist damit strenger zu handhaben, wenn der Arbeitnehmer als Gegenleistung beispielsweise eine bestimmte Geldsumme erhält. Eine Karenzentschädigung entbindet allerdings nicht von der Einhaltung der genannten gesetzlichen Voraussetzungen.

Sanktionsfolgen

Von Gesetzes wegen ist bei Übertretung eines Konkurrenzverbots Schadenersatz geschuldet. In der Praxis ist ein Schaden jedoch häufig nur sehr schwer nachweisbar. Es ist deshalb dringend zu empfehlen, eine Konventionalstrafe zu vereinbaren. Der Arbeitgeber hat in einem solchen Fall nur die Verletzung des Konkurrenzverbots durch den Arbeitnehmer zu beweisen, nicht jedoch den Schaden. Als Richtlinie kann von einer Obergrenze der Konventionalstrafe von einem halben bis maximal einem ganzen Jahressalär ausgegangen werden. Da sich der Arbeitnehmer gemäss Gesetz durch Leistung der Konventionalstrafe vom Konkurrenzverbot befreien kann, sollte die Klausel zudem vorsehen, dass das Verbot auch bei Bezahlung der Konventionalstrafe weiter gilt. Zusätzlich kann schriftlich vereinbart werden, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, neben der Konventionalstrafe und dem Schadenersatz vom Arbeitnehmer zu verlangen, dass dieser die konkurrenzierende Tätigkeit





ABACLIC
by Abacus

Arbeitszeiten und Spesen mobil erfassen

Sammeln Sie mit der Smartphone App AbaClik Informationen aller Art. Synchronisieren Sie sämtliche Daten mit der Abacus Business Software:

- Präsenz- oder Arbeitszeiten
- Leistungen, Spesen
- Persönliche Daten, Ferientage oder Absenzen (ESS)

Jetzt kostenlos
installieren
www.abaclic.ch

ABACUS
Business Software

Special Event: Leistungs-/Projektabrechnung für Dienstleister/Treuhänder
26. September 2017 in Zürich
Anmeldung www.abacus.ch

tatsächlich einstellt (sogenannte Realerfüllung). Solche Klauseln werden von den Gerichten jedoch in der Regel nur geschützt, wenn seitens des Arbeitnehmers ein krasser Verstoß gegen Treu und Glauben vorliegt und dem Arbeitgeber daraus ein besonders grosser Schaden droht.

Wegfall des Konkurrenzverbots

Gemäss Gesetz fällt das Konkurrenzverbot dahin, wenn der Arbeitgeber nachweisbar kein erhebliches Interesse an dessen Aufrechterhaltung mehr hat, zum Beispiel weil geheime Informationen inzwischen nicht mehr geheim oder veraltet sind. Das Konkurrenzverbot fällt auch dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne begründeten Anlass kündigt, zum Beispiel aufgrund einer internen Reorganisation. Ein begründeter Anlass für eine Kündigung kann hingegen etwa bei Verletzung von Sorgfalts- und Treuepflichten durch den Arbeitnehmer vorliegen, wofür der Arbeitgeber beweispflichtig ist. Umgekehrt entfällt das Konkurrenzverbot, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus Gründen auflöst, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, zum Beispiel wegen verspäteter Lohnzahlung oder dauerhafter Überlastung. Wird ein Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung, sondern durch Aufhebungsvertrag einvernehmlich beendet, ist zu empfehlen, die Weitergeltung des Konkurrenzverbots im Aufhebungsvertrag ausdrücklich festzuhalten. Je nach den Umständen gehen die Gerichte sonst ebenfalls von einem Wegfall des Konkurrenzverbots aus.

Im Arbeitszeugnis sollte der Arbeitgeber sodann auf die Formulierung verzichten, dass «*der Arbeitnehmer das Unternehmen frei von jeder Verpflichtung verlässt*». Verschiedene Gerichte werten diese Floskel als verbindlichen Verzicht auf das Konkurrenzverbot.

Schliesslich ist ein Arbeitgeber, der Kenntnis von einer Verletzung des Konkurrenzverbots durch seinen ehemaligen Arbeitnehmer hat, gut beraten, mit dessen Durchsetzung nicht allzu lange zuzuwarten. Auch das längere Dulden einer konkurrenzierenden Tätigkeit kann nämlich als Verzicht auf das Konkurrenzverbot gewertet werden. Dies lässt sich durch eine schriftliche Abmahnung oder eine Klage verhindern. ●