

Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag

Mit einem vertraglichen Konkurrenzverbot versuchen viele Arbeitgeber, ihre Arbeitnehmer von einer späteren Konkurrenzfähigkeit abzuhalten. Dabei entpuppt sich das Verbot immer wieder als zahnlöser Tiger, weil es nicht richtig eingesetzt oder unsorgfältig gehandhabt wird.

Dorothee Auwärter

Häufig enthalten Arbeitsverträge in der Schweiz ein Konkurrenzverbot. Spätestens bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen darüber aber vielfach Konflikte, die nicht selten vor den Gerichten enden. Um dies nach Möglichkeit zu vermeiden, gilt es, das Instrument des Konkurrenzverbots richtig einzusetzen.

Gesetzliche Regelung

Gemäss Art. 340 ff. OR kann sich der handlungsfähige Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber verpflichten, sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jeder konkurrierenden Tätigkeit zu enthalten, insbesondere weder auf eigene Rechnung ein Geschäft zu betreiben, das mit dem des Arbeitgebers in Wettbewerb steht, noch in einem solchen Geschäft tätig zu sein oder sich daran zu beteiligen. Das Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn es schriftlich (d.h. mit Originalunterschriften der Parteien, nicht etwa nur per E-Mail) vereinbart wird und wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer tatsächlich Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse gewährt und die Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte. Ausserdem

ist das Verbot nach Ort, Zeit und Gegenstand angemessen zu begrenzen. So darf ein Konkurrenzverbot in der Regel geografisch und sachlich nicht weiter gehen als die Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers. Ein Verbot von über drei Jahren ist ausserdem nur unter besonderen Umständen zulässig.

Ansonsten ist das Konkurrenzverbot an keine weiteren Voraussetzungen geknüpft. So ist es etwa nicht erforderlich, dass der betroffene Arbeitnehmer eine leitende Stellung einnimmt oder dass er für das Konkurrenzverbot eine Entschädigung (sogenannte Karenzentschädigung) erhält. Einzig in gewissen Berufsgruppen (insbesondere bei den freien Berufen wie Ärzten, Architekten und Rechtsanwälten) ist ein Konkurrenzverbot grundsätzlich ausgeschlossen. Die Rechtsprechung dazu ist allerdings uneinheitlich.

Reduktion durch den Richter

Es empfiehlt sich, die verbotene Konkurrenzfähigkeit möglichst umfassend zu formulieren («jede konkurrierende Tätigkeit») und allenfalls mit einer beispielhaften Aufzählung zu ergänzen. In örtlicher und zeitlicher Hinsicht ist allerdings Zurückhaltung angezeigt. Gemäss Art. 340a Abs. 2 OR kann der Richter nämlich ein übermässiges Konkurrenzverbot nach seinem Ermessen einschränken. In der Regel reduziert er in einem solchen Fall auch die vereinbarte Konventionalstrafe. Dies ist kaum im Interesse des Arbeitgebers.

Durchsetzung

Verstösst ein Arbeitnehmer gegen das vereinbarte Konkurrenzverbot, so hat er dem Arbeitgeber den dadurch erwachsenden Schaden zu ersetzen. Da dieser Schaden in der Praxis meist schwer nachzuweisen



Falsch eingesetzt wird das Konkurrenzverbot zum zahnlöser Tiger. Symbolbild: coloures-pic - fotolia.com

ist, empfiehlt es sich, das Konkurrenzverbot mit einer Konventionalstrafe zu koppeln (Beträge in der Höhe von 6, maximal 12 Monatslöhnen werden von den Gerichten üblicherweise akzeptiert).

Das Gesetz sieht vor, dass sich der Arbeitnehmer durch Leistung der Konventionalstrafe vom Konkurrenzverbot freikaufen kann (Art. 340b Abs. 2 OR). Will man dies nicht, muss man schriftlich verabreden, dass die Bezahlung der Konventionalstrafe den Arbeitnehmer nicht von der weiteren Einhaltung des Konkurrenzverbots befreit. Enthält das Konkurrenzverbot diese Präzisierung, kann der Arbeitgeber die Beseitigung des vertragswidrigen Zustands verlangen, wenn seine Interessen und das Verhalten des Arbeitnehmers dies rechtfertigen. So kann ein Arbeitgeber versuchen, dem ehemaligen Arbeitnehmer eine konkurrierende Tätigkeit gerichtlich verbieten lassen, wenn ihm durch die Konkurrenzierung ein erheblicher Schaden droht und der Arbeitnehmer besonders treuwidrig handelt. Rasches Handeln seitens des Arbeitgebers ist geboten.

Wegfall

Aufgepasst! Das Konkurrenzverbot fällt in aller Regel dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis

kündigt; es sei denn, es gelingt ihm der Beweis, dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat. Dabei ist der begründete Anlass nicht mit dem wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung zu verwechseln. Als begründeter Anlass ist jedes dem Arbeitnehmer zuzurechnende Ereignis anzusehen, das einen erheblichen Anlass zur Kündigung gegeben hat. Ebenso fällt das Konkurrenzverbot dahin, wenn der Arbeitnehmer kündigt, weil ihm der Arbeitgeber dazu begründeten Anlass gab (Art. 340c Abs. 2 OR).

Wird das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung, sondern durch eine Aufhebungsvereinbarung einvernehmlich beendet, sollte die Vereinbarung eine Regelung bezüglich Konkurrenzverbot enthalten; dies vor allem dann, wenn am Verbot festgehalten wird.

Fazit

Das Konkurrenzverbot soll im Interesse des Arbeitgebers Arbeitnehmer von späterer Konkurrenzfähigkeit abhalten. Richtig und zurückhaltend eingesetzt, hat dieses Instrument durchaus seine Berechtigung und zeigt Wirkung. Der Grundstein dafür wird bei einer sorgfältigen Vertragsredaktion gelegt. ■

Dorothee Auwärter



Partnerin bei der Schiller Rechtsanwälte AG in Winterthur.

www.schillerlegal.ch