

Konkurrenzverbot – Gültigkeitserfordernisse und Grenzen

Die gesetzlichen Bestimmungen über das Konkurrenzverbot wollen die legitimen Interessen des Arbeitgebers schützen, ohne das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers übermässig einzuschränken – was jedoch oft nicht berücksichtigt wird. Von Claudia Säckinger – csm Mitunternehmer-Management – Basel.

Oft zu schnell und zu unüberlegt werden Konkurrenzverbotsklauseln in Arbeitsverträge eingebaut. Denn Arbeitnehmende ohne Konkurrenzverbotsklausel haben auch Einschränkungen in Bezug auf die Geheimhaltungspflicht gemäss OR 321 während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und darüber hinaus. Oft reicht auf diese Geheimhaltungspflicht aufmerksam zu machen.

Ist jedoch eine Konkurrenzverbotsklausel notwendig sind folgende Punkte zu beachten: Die Konkurrenzverbotsklausel ist ungültig, wenn gewisse Voraussetzungen nicht erfüllt sind. Zudem muss sie angemessen beschränkt (zeitlich und örtlich) sein. Sie hat nur Gültigkeit wenn:

- Der Arbeitnehmer **handlungsfähig** ist
- Der Arbeitnehmer sich **schriftlich einverstanden** erklärt
- Das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in die **Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse** (Entwicklungen) gewährt und die Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber **erheblich** schädigen könnte
- In **zeitlicher Hinsicht**: das Konkurrenzverbot darf drei Jahre nicht überschreiten
- In **örtlicher Hinsicht**: die geographische Ausdehnung des Konkurrenzverbotes muss klar umgrenzt sein (Ortschaften, Region, Land) Sie darf nicht über das Gebiet hinausgehen, in welchem das Unternehmen seine wirtschaftliche Tätigkeit tatsächlich enthält.
- In **gegenständlicher Hinsicht**: die vom Verbot erfassten wirtschaftlichen Tätigkeiten müssen hinreichend umschrieben sein.

Ein Konkurrenzverbot kann somit nicht unbesehen mit jedem beliebigen Arbeitnehmer vereinbart werden, zumal ein Arbeitnehmer, der nur einen beschränkten Einblick in Fabrikationsabläufe oder in die Kundenkartei hat, dem Arbeitgeber in der Regel keinen erheblichen Schaden zufügen kann.

Der Richter entscheidet darüber im Einzelfall, indem die Interessen der Parteien gegeneinander abgewägt werden. Gemäss Rechtsprechung ist ein Konkurrenzverbot umso „beständiger“ je stärker es begrenzt wird.

Achtung: Mit dem Ablauf des Konkurrenzverbotes wird die Geheimhaltungspflicht (Sorgfalts- und Treuepflicht) des Arbeitnehmers nicht beendet. OR 321 a/4.

Unter bestimmten Umständen kann das Konkurrenzverbot dahinfallen:

- wenn der Arbeitgeber kein erhebliches Interesse an der Aufrechterhaltung mehr hat (bei Betriebsschliessungen, Fusion, Konkurs)
- wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat. (Es fällt jedoch nicht dahin, wenn der Arbeitgeber aus wichtigen vom Arbeitnehmer zu verantwortenden Gründen kündigt).
- Wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten vom Arbeitgeber zu verantwortendem Anlass auflöst (z.B. ausstehende Lohnzahlungen, Insolvenz)

Schlussfolgerungen: Darum prüfe wer sich bindet Meist wird im Konkurrenzverbot eine Konventionalstrafe vereinbart, sofern das Konkurrenzverbot übertreten wird. In diesem Fall muss der Arbeitgeber nachweisen, dass das Konkurrenzverbot missachtet worden ist, jedoch muss er keinen direkten Schaden nachweisen.