

Abwerbeverbot (Mitarbeitende, Daten, Kunden)

Inhalt

Einleitung / Hintergrund	2
Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende	2
Achtung!.....	3
Software / Daten	3
Geschäftsgeheimnis / Geheimhaltungscharakter.....	3

Einleitung / Hintergrund

Im Zusammenhang mit dem Abgang des CS-Konzernleitungsmitglieds Iqbal Khan und seinem medial begleiteten Wechsel zur UBS nach nur drei Monaten Karenzfrist im Herbst 2019 hat die Thematik rund um Klauseln zum Abwerbungsverbot in Arbeitsverträgen ins Rampenlicht gerückt. Die nicht alltäglichen Begleitumstände bei diesem Wechsel könnten dazu verleiten, derartige Klauseln nur bei Grosskonzernen anzusiedeln. In Tat und Wahrheit sind gerade im digitalen Zeitalter KMU gut beraten, sich mit der Materie zu befassen. Die Abwerbung ist ein Teil des Konkurrenzverbotes und beruht im Schweizer Recht auf denselben gesetzlichen Grundlagen.

Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende

Klassische Konkurrenzverbote sind immer noch Usanz, doch haben sie vor Gericht einen zunehmend harten Stand. Daher empfiehlt es sich, auf jeden Fall eine Abwerbungsklausel im Arbeitsvertrag anzubringen, je nach Verantwortungsbereich und Stellung mehr oder weniger breit gefasst. Abwerben kann man neben Mitarbeitenden und Kollegen auch Kunden oder Lieferanten.

Hier mögliche Vertragsklauseln zum Abwerbeverbot:

- Der/dem Mitarbeitenden (Name und Funktion/Stellung angeben) ist es in gekündigtem Anstellungsverhältnis nur mit ausdrücklicher Einwilligung des Arbeitgebers gestattet, vor dem Ausscheiden Kunden, Lieferanten und Mitarbeitende des Unternehmens über den Austritt zu informieren.
- Der/die Mitarbeitende (Name und Funktion/Stellung angeben) verpflichtet sich, vor und bis ein Jahr nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Arbeitgeber keine aktive Abwerbung von Mitarbeitenden und Kunden vorzunehmen sowie keine Aufträge von Kunden entgegenzunehmen, mit denen er/sie während der letzten zwei Jahre vor dem Austritt zusammengearbeitet hat. Für die Dauer dieses Abwerbverbotes verpflichtet sich der/die Mitarbeitende, alles zu unterlassen, was den Zweck verfolgt, der Firma und deren Gesellschaften Kunden zu entziehen.
- Verstösst der/die Mitarbeitende gegen die vorgenannten Bestimmungen des Abwerbverbots, so schuldet er/sie dem Arbeitgeber eine sofort fällige Konventionalstrafe in einer zu bezeichnenden Höhe (der Betrag muss verhältnismässig sein. z.B. Höhe des letzten Jahresumsatzes). Die Zahlung der Konventionalstrafe befreit nicht von der Einhaltung des Abwerbverbots. Die Arbeitgeberin behält sich überdies vor, die Beseitigung des vertragswidrigen Zustandes zu verlangen (Realerfüllung).

Achtung!

Das Abwerbeverbot fällt gemäss Art. 340c Abs. 1 und 2 OR analog dem Konkurrenzverbot dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn diese/r aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass gekündigt hat.

Software / Daten

Die Thematik des Schutzes von Software und Daten kann wie folgt geregelt werden:

- Der/die Mitarbeitende (Name und Funktion/Stellung angeben) unternimmt keine Schritte, um interne Daten des Arbeitgebers mitzunehmen oder diese zu kopieren und für den Eigengebrauch und/oder den geschäftlichen Gebrauch zu verwenden.
- Der/die Mitarbeitende (Name und Funktion/Stellung angeben) darf Informationen mit Geheimhaltungscharakter weder selbst verwenden noch anderen mitteilen. Geheimhaltungscharakter haben insbesondere Informationen über Konzeption und Design von Software, über Softwarecodes und Entwicklungstools, über Datenmodelle, Entwicklungsmethoden, Entwicklungsressourcen und -kosten, über Preiskalkulationen, Marketingstrategien, Kundenlisten, Kundenbedürfnisse und Kundendaten.
- Diese Verpflichtung dauert über das Ende des Auftragsverhältnisses hinaus, solange daran ein Geheimhaltungsinteresse besteht. Es ist dem/der Mitarbeitenden nicht gestattet, von solchen Informationen Kopien (Hardcopies oder digitale Kopien) anzufertigen, soweit dies für die Erfüllung der beruflichen Aufgaben nicht notwendig ist. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses übergibt der/die Mitarbeitende sämtliche für die Geheimhaltung relevanten Unterlagen dem Arbeitgeber.

Geschäftsgeheimnis / Geheimhaltungscharakter

Wichtig ist, dass sich die Geschäftsleitung sorgfältig überlegt, welche Bereiche, Dokumente und Daten als geheim eingestuft werden. Zu nennen sind neben den üblichen Geschäftsgeheimnissen auch folgende Bereiche, die explizit als Geschäftsgeheimnis zu deklarieren, zu verwalten und zu sichern sind:

- Sourcecode für die Entwicklung der Software bzw. andere wichtige Daten, die auf keinen Fall kopiert werden dürfen.