

## Konkurrenzklausele im Arbeitsvertrag

### Inhalt

Die Konkurrenzklausele in einem Arbeitsverhältnis .....	2
Voraussetzung der Gültigkeit einer Konkurrenzverbotsklausele .....	2
Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag .....	2
nur gültig, wenn unmissverständlich formuliert.....	2
nur gültig, wenn räumlich beschränkt.....	2
nur gültig, wenn zeitlich beschränkt .....	2
Spezielle Regelungen für spezielle Arbeitsverträge .....	3
Gültiges Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag .....	3
nur dann kann es auch durchgesetzt werden.....	3
Konkurrenzierung als Voraussetzung .....	3
für die Durchsetzung eines Konkurrenzverbotes im Arbeitsvertrag .....	3
Dahinfallen des Konkurrenzverbotes .....	4
Kündigung des Arbeitnehmers .....	4
aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu vertretenden Anlass .....	4
Begründeter Anlass.....	4
Fälle von begründetem Anlass.....	4
Schwere des begründeten Anlasses.....	5
Kausalität .....	5

## Die Konkurrenzklausel in einem Arbeitsverhältnis

Wir gehen hier nur auf die Konkurrenzklausel aus einem Arbeitsverhältnis (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) ein.

## Voraussetzung der Gültigkeit einer Konkurrenzverbotsklausel

### Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag

#### nur gültig, wenn unmissverständlich formuliert

Ein Konkurrenzverbot muss unmissverständlich formuliert sein und klar definieren, welche Handlungsweisen des (im Moment) Arbeitnehmenden unter das Konkurrenzverbot fallen. Es genügt also nicht, in den Arbeitsvertrag Klauseln wie «Es gilt ein Konkurrenzverbot» oder ähnliche, allgemein formulierte Phrasen aufzunehmen. Auch genügt ein Verweis auf irgendwelche Reglemente nicht, um ein Konkurrenzverbot gültig zu vereinbaren. Der Arbeitnehmer muss in dem Moment, in dem er den Arbeitsvertrag unterschreibt, wissen, auf welche Bedingungen er sich einlässt.

#### nur gültig, wenn räumlich beschränkt

Ein Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag muss eine beschränkte räumliche Wirkung haben, geografisch abgegrenzt werden können. Hinsichtlich der geographischen Abgrenzung dürften Konkurrenzverbote nach heutiger Lehre dann zulässig sein, wenn sie sich auf den Raum beschränken, den der Arbeitgeber mit einer gewissen Intensität bewirtschaftet, in dem er schwergewichtig tätig ist. Dies kann sich bei grösseren Unternehmen durchaus einmal auf die ganze Schweiz erstrecken, jedoch ist immer auf die konkreten Umstände abzustellen.

#### nur gültig, wenn zeitlich beschränkt

Ein Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag muss auch von der Dauer her beschränkt sein. Zwar nennt das Gesetz eine Höchstdauer von drei Jahren, jedoch ist diese oft nicht zulässig, da ein Konkurrenzverbot nicht ein eigentliches Berufsverbot bewirken darf. In der Praxis geht man davon aus, dass eine Dauer von ca. 6 Monaten meistens zulässig ist.

#### Ausnahme – Karenzentschädigung

Eine Ausnahme von der Höchstdauer von 3 Jahren ist übrigens dann zulässig, wenn der Arbeitgeber entsprechende Gegenleistungen erbringt und dies in der Konkurrenzverbotsklausel auch klar deklariert ist. Man spricht in diesem Fall von einer Karenzentschädigung während der Verbotsdauer. Auch die Ausrichtung einer Karenzentschädigung während des Arbeitsverhältnisses ist möglich (diese schlägt sich dann in einem höheren Lohn nieder), jedoch muss diese im Arbeitsvertrag dann auch als Karenzentschädigung ausgewiesen werden.

### Spezielle Regelungen für spezielle Arbeitsverträge

Es muss beachtet werden, dass für Lehrlinge keine Konkurrenzverbote zulässig sind. Zudem gelten auch bei Temporärangestellten Einschränkungen, so sind Konkurrenzverbote unzulässig, die es dem Arbeitnehmer verunmöglichen, nach Ablauf des Temporäreinsatzes in die Firma, in welcher der Arbeiter eingesetzt war, überzutreten.

### Gültiges Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag

#### nur dann kann es auch durchgesetzt werden

Oben wurde gezeigt, welche Voraussetzungen von der Formulierung her gegeben sein müssen, damit ein Konkurrenzverbot überhaupt Geltung erlangen kann. Es gibt aber darüber hinaus noch wichtige Voraussetzungen, die zusätzlich erfüllt sein müssen, damit ein Konkurrenzverbot überhaupt zur Anwendung gelangen kann. Diese Voraussetzungen können allerdings beim Abschluss des Arbeitsvertrages noch gar nicht oder nur sehr oberflächlich beurteilt werden.

Einblick in wesentliche Geheimnisse als Voraussetzung für die Durchsetzung eines Konkurrenzverbotes im Arbeitsvertrag

Damit ein Konkurrenzverbot überhaupt gültig und verbindlich ist, ist es Voraussetzung, dass der betroffene Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis des Unternehmens oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse hatte.

Der Begriff des Einblicks ist nicht so weit auszulegen, wie man vielleicht zum Vornherein vermuten könnte. So ist die blosser Kenntnisnahme von Kundenlisten oder Kundennamen alleine noch nicht genügend, um «Einsicht» anzunehmen. Nötig ist, dass der Arbeitnehmer vertieften persönlichen Kontakt mit den Kunden gepflegt hat, sie «kennengelernt» hat mit Bedürfnissen, Eigenschaften etc.

### Konkurrenzierung als Voraussetzung

#### für die Durchsetzung eines Konkurrenzverbotes im Arbeitsvertrag

Ein Konkurrenzverbot ist nur dann relevant, wenn der Arbeitnehmer nach seinem Weggang aus dem Unternehmen tatsächlich konkurrenzierend tätig ist. Nach der Rechtsprechung sind Kriterien für eine konkurrenzierende Tätigkeit (wobei immer der Einzelfall angeschaut werden muss) etwa: Gleichartigkeit des Angebots (wobei natürlich auch das Anbieten von Substitutionsprodukten Gleichartigkeit darstellt)

- Vergleichbarer Kundenkreis
- ähnliche Qualität
- vergleichbare Preise
- vergleichbare Werbemassnahmen.

Werden Kunden abgeworben, ist dies natürlich klar als Konkurrenzierung anzusehen. Anders liegt der Fall, wenn bereits in seiner Tätigkeit für das Unternehmen die Person des

Arbeitnehmenden für die Kunden zentral war und diese dem Arbeitnehmer quasi freiwillig folgen, wie dies insbesondere bei Anwälten, Instrumentallehrern, Trainern etc. oft der Fall ist. Hier sind einem Konkurrenzverbot enge Grenzen gesetzt.

Mögliche erhebliche Schädigung als Voraussetzung für die Durchsetzung eines Konkurrenzverbotes im Arbeitsvertrag

Ein Konkurrenzverbot kann nur dann durchgesetzt werden, wenn die Konkurrenzierung durch den Arbeitnehmer zumindest möglicherweise den Arbeitgeber schädigt, also überhaupt ins Gewicht fällt, indem der Arbeitgeber z.B. Provisionen verliert oder dergleichen. Es handelt sich hier um ein Kriterium der Verhältnismässigkeit, denn ein Konkurrenzverbot darf in seiner wirtschaftlichen Auswirkung für den Arbeitnehmer nicht einem Berufsverbot gleichkommen.

Vom Arbeitnehmer zu vertretendes Verlassen des Unternehmens als Voraussetzung für die Durchsetzung eines Konkurrenzverbotes im Arbeitsvertrag.

## Dahinfallen des Konkurrenzverbotes

Das Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn

- der Arbeitgeber nachweisbar kein erhebliches Interesse an seiner Aufrechterhaltung mehr hat (OR 340c Abs. 1)
- die Kündigungsumstände eine nachvertragliche Bindung als unbillig erscheinen lassen (zB wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, vgl. OR 340c Abs. 2)
- der Arbeitgeber auf das Konkurrenzverbot verzichtet (bei Vereinbarung einer Karenzentschädigung ist eine Aufhebungsvereinbarung notwendig (OR 115))

## Kündigung des Arbeitnehmers

aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu vertretenden Anlass

Gemäss OR 340c Abs. 2 fällt ein Konkurrenzverbot dahin, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus begründetem, vom Arbeitgeber zu vertretendem Anlass auflöst.

### Begründeter Anlass

- Jede Vertragsverletzung, die vom Salär her mehr als nur geringfügig bezeichnet werden muss
- Jeder Grund, der bei vernünftiger Betrachtung Anlass zu einer Kündigung bieten kann (eine Vertragsverletzung muss nicht vorliegen)

### Fälle von begründetem Anlass

- Schlechte Arbeitsbedingungen
- Unwürdige Behandlung
- Nichteinhaltung von Versprechen

### Schwere des begründeten Anlasses

- Anwendung des gleichen Massstabs wie bei einer Arbeitgeberkündigung

### Kausalität

- Notwendigkeit der Kausalität zwischen begründetem Anlass und Kündigung
- Annahme des Fehlens der Kausalität, wenn der Kündigungsanlass mehrere Monate zurückliegt