

Zur Konventionalstrafe im Arbeitsvertrag

Die Angestellte Maya A. findet in ihrem Arbeitsvertrag ein Konkurrenzverbot, wonach es ihr – insbesondere auch nach Beendigung des gemeinsamen Arbeitsverhältnisses – untersagt ist, aktiv Kunden, die sie als Angestellte der Firma X. betreut hat in eigenem Namen anzuschreiben, anzugehen oder aktiv abzuwerben.

Die nachfolgende Vertragsklausel erstaunt sie jedoch sehr. Diese lautet:

«Im Falle von Zuwiderhandlungen gegen dieses Konkurrenzverbot hat der Arbeitnehmer eine Konventionalstrafe von Fr. 100 000.00 zu bezahlen.»

Maja A. fragt sich nun, ob diese Klausel überhaupt zulässig ist.

Ziel einer Konventionalstrafe

Es ist üblich, dass das Konkurrenzverbot durch die Vereinbarung einer Konventionalstrafe gesichert wird. Diese soll in erster Linie präventiven Charakter haben, d.h. sie soll den Arbeitnehmer vor konkurrenzierender Tätigkeit abschrecken. Durch die Konventionalstrafe kann sich der Arbeitgeber jedoch zusätzlich auch finanziell absichern. Weitsichtige Arbeitgeber sollten deshalb stets bedacht sein, in der Konkurrenzverbotsabrede als mögliche Sanktion für den Fall einer Übertretung des Verbotes eine Konventionalstrafe aufzunehmen. Da ein durch den Verstoss gegen das Konkurrenzverbot entstandener Schaden regelmässig nur mit Mühe beziffert werden kann, eignet sich die Verknüpfung des Konkurrenzverbots mit einer Konventionalstrafe sehr gut. Bei einer Konventionalstrafe stellen sich die Beweisprobleme eines Schadenersatzprozesses für den Arbeitgeber nicht.

Was ist seitens des Arbeitgebers zu beachten?

Eine Konventionalstrafe gilt nur als vereinbart, wenn sie schriftlich im Arbeitsvertrag festgehalten worden ist. Sie wird mit schuldhaftem Übertreten des Konkurrenzverbotes durch den Arbeitnehmer fällig. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Konventionalstrafe gemäss aktueller Rechtsprechung weder schadens- noch verschuldensunabhängig ausgestaltet werden darf. Die Höhe der Strafe kann grundsätzlich beliebig festgesetzt werden. In der Praxis wird aber ein Jahresverdienst des Arbeitnehmers als Obergrenze betrachtet. In der Regel wird entweder ein genauer Betrag festgelegt oder die Höhe der Strafe wird in Anzahl Monatsgehältern angegeben. Um allfälligen Lohn- und Konjunkturschwankungen Rechnung zu tragen, sollte die Strafe idealerweise vom Gehalt abhängen. Weiter sollte die Konventionalstrafe – im Sinne des Verhältnismässigkeitsprinzips – immer vernünftig und mit Augenmass festgesetzt

werden. Ansonsten ist der Richter befugt, eine übermässig hohe Konventionalstrafe von Amtes wegen nach seinem Ermessen herabzusetzen.

Empfehlungen

Bei einer Übertretung des Konkurrenzverbotes kann sich der Arbeitnehmer – wenn nichts Gegenteiliges vereinbart ist – durch die Zahlung einer Vertragsstrafe vom Konkurrenzverbot befreien. Der Arbeitnehmer hat dann konsequenterweise einen allfälligen Schaden, welcher nach der Befreiung eintritt, nicht mehr zu ersetzen. Für den Arbeitgeber kann es unbefriedigend sein, wenn sich der Arbeitnehmer durch blosse Bezahlung einer Konventionalstrafe vom Konkurrenzverbot befreien kann. Im Sinne des Arbeitgeberinteresses empfiehlt sich darum immer der Hinweis in der Vertragsklausel, dass die Bezahlung der Konventionalstrafe am Bestand des Konkurrenzverbots nichts ändert.

Eine mögliche Musterklausel für eine Konventionalstrafe könnte deshalb lauten:

«Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für jede Verletzung des Konkurrenzverbots eine Konventionalstrafe in fünffacher Höhe seines letzten Brutto-Monatslohnes zu bezahlen. Der Arbeitgeber hat das Recht, zusätzlich zur Konventionalstrafe darüber hinausgehende Schadenersatzforderungen geltend zu machen. Unabhängig von der Bezahlung der Konventionalstrafe sowie des Schadenersatzes hat der Arbeitgeber weiterhin Anspruch auf die Einhaltung des Konkurrenzverbotes.»

Für eine detaillierte Beratung empfiehlt es sich eine Fachperson zu kontaktieren.



Rechtsanwalt
Matthias Hotz, Frauenfeld,
Rechtskonsulent des TGV
www.bhz-law.ch