

Konkurrenzverbote in Arbeitsverträgen – Fallstricke in der Praxis

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses schuldet der Arbeitnehmer Sorgfalt und Treue gegenüber dem Arbeitgeber. Doch was gilt, wenn der Arbeitnehmer gekündigt hat, sei es weil er sich selbstständig machen will oder gar, weil er zur Konkurrenz wechselt? Wer Arbeitnehmer beschäftigt, welche mit sensiblen Daten in Kontakt kommen, möchte sich beim Abgang dieser Mitarbeiter davor schützen, dass auch diese wertvollen Informationen innert kürzester Zeit bei der Konkurrenz landen. Das Recht sieht dafür die Möglichkeit vor, Konkurrenzverbote zu vereinbaren.

Gültiges Vereinbaren eines Konkurrenzverbots

Um Gültigkeit zu beanspruchen, muss ein Konkurrenzverbot zwischen zwei handlungsfähigen Parteien in einer schriftlichen Vereinbarung – sei es dem Arbeitsvertrag selbst oder einer Zusatzvereinbarung – festgehalten werden. Ein Verweis im Arbeitsvertrag auf ein Anstellungsreglement oder ein Betriebsreglement, welches ein Konkurrenzverbot vorsieht, genügt nicht. Ein Konkurrenzverbot für Lehrlinge ist, auch wenn diese volljährig sind, unzulässig, selbst wenn das Konkurrenzverbot von den Eltern unterschrieben wurde. Darüber hinaus sind Konkurrenzverbote nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis, Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse hat und eine erhebliche Schädigungsmöglichkeit besteht. Blosses Kenntnis der Namen von Kunden bedeutet jedoch noch nicht, dass der Arbeitnehmer auch Einblick in den Kundenkreis hat. Er muss vielmehr mit diesen im persönlichen Kontakt gestanden haben, sodass er deren Eigenschaften und Bedürfnisse kennt. Fehlt es an einer Gültigkeitsvoraussetzung, so ist das Konkurrenzverbot hinfällig.

Gegenstand des Konkurrenzverbots

Konkurrenzverbote dürfen nicht dazu führen, dem Arbeitnehmer faktisch zu verunmöglichen, wieder eine Arbeitsstelle zu finden. Deshalb sind sie in Dauer, geographischen Umfang und Gegenstand zu beschränken. In der Praxis üblich sind Konkurrenzverbote für die Dauer von sechs Monaten. Die gesetzliche Maximalfrist von drei Jahren wird nur in den seltensten Fällen zulässig sein. Regionale Einschränkungen dürfen nur soweit reichen, wie intensive Geschäftsbeziehungen des ehemaligen Arbeitgebers und der Wirkungsbereich des Arbeitnehmers bestanden. Gegenstand des Verbots kann eine unternehmensbezogene oder eine tätigkeitsbezogene Konkurrenzierung sein.

Wird das Konkurrenzverbot gegen Entgelt vereinbart, so wird der Richter regelmässig weitergehende Konkurrenzverbote zulassen, da diesfalls das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht erschwert wird.

Ist das Konkurrenzverbot in einem der genannten Bereiche übermässig, so wird es der Richter auf das erlaubte Mass reduzieren.

Das Konkurrenzverbot bleibt jedoch – wenn auch in geringerem Masse – durchsetzbar.

Durchsetzung des Konkurrenzverbotes

Um ein Konkurrenzverbot wirksam durchsetzen zu können, empfiehlt sich Zweierlei. Einerseits sollte die sogenannte Realerfüllung, also die Möglichkeit die konkurrierende Tätigkeit tatsächlich gerichtlich verbieten zu lassen, ausdrücklich vorgesehen werden. Andererseits ist es oft sinnvoll, Konkurrenzverbote mit Konventionalstrafen zu verbinden, um so im Fall eines Verstosses nicht mühsam vor Gericht einen Schaden nachweisen zu müssen, was sich in der Praxis regelmässig als sehr schwierig erweist. Wird eine Konventionalstrafe vereinbart, gilt es zu beachten, dass auch diese bei Übermässigkeit durch den Richter herabgesetzt werden wird. Im Übrigen sollte, wenn eine Konventionalstrafe vorgesehen wird, auch ausdrücklich festgehalten werden, dass auch bei Bezahlung der Konventionalstrafe die Realerfüllung sowie der Ersatz weiteren Schadens vorbehalten bleibt. Ansonsten hätte der Arbeitnehmer respektive dessen neuer Arbeitgeber die Möglichkeit durch Bezahlung der Konventionalstrafe das Konkurrenzverbot aufzuheben.

In der Praxis beschäftigen Konkurrenzverbote die Gerichte häufig. Gründe dafür sind, dass Konkurrenzverbote oft zu weitreichend oder nicht gut verfasst sind und daher Unklarheiten bestehen, welche durch die Gerichte beseitigt werden müssen. Arbeitgeber neigen dazu, wichtige Arbeitnehmer mit übermässigen Konkurrenzverboten an sich binden zu wollen, was dann von diesen wiederum angefochten wird.

Empfehlungen für den Arbeitgeber

Konkurrenzverbote sollten stets im eigentlichen Arbeitsvertrag stehen und in Dauer, Umfang und Gegenstand massvoll gehalten werden. Um sich vor Unklarheiten zu schützen und Überraschungen vor dem Richter zu vermeiden, kann es gerade bei wichtigen Mitarbeitern nützlich sein, den Arbeitsvertrag durch einen Rechtsanwalt prüfen zu lassen.



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