

## KONKURRENZVERBOT (TEIL 1/2) VORAUSSETZUNGEN UND GRENZEN

**Mit einem Konkurrenzverbot versucht der Arbeitgeber, sich vor Konkurrenz seiner ehemaligen Arbeitnehmer zu schützen. Der Arbeitnehmer hat hingegen ein Interesse daran, möglichst frei eine neue Tätigkeit auszuüben. Dieses Spannungsfeld führt zu vielen Problemen und hat zur Folge, dass Konkurrenzverbote häufig als undurchsetzbar erachtet werden. Dies ist jedoch nicht ganz gerechtfertigt: Werden einige Regeln beachtet, sind gut formulierte Konkurrenzverbote durchaus wirksam. Im vorliegenden Factsheet wird auf die Gültigkeitsvoraussetzungen und die Grenzen eingegangen.**

### Gültigkeitsvoraussetzungen

Das Konkurrenzverbot muss schriftlich abgeschlossen und vom Arbeitnehmer unterzeichnet werden. Idealerweise wird dies bereits bei Vertragsabschluss getan, denn spätere Änderungen setzen das Einverständnis des Arbeitnehmers voraus.

Ein Konkurrenzverbot kann nicht jedem beliebigen Arbeitnehmer auferlegt werden. Das Verbot ist nur gültig, wenn der Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in die Fabrikation- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers hat und mit der Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte. Eine blosser Kenntnis der Kundenliste gilt nicht als Einblick in den Kundenkreis; vielmehr muss der Arbeitnehmer die Bedürfnisse und Eigenschaften des Kunden kennen und so in der Lage sein, gleiche Leistungen anzubieten und den Kunden für sich zu gewinnen. Aussendienstmitarbeiter erfüllen diese Bedingung regelmässig. Bei Geschäfts- und Fabrikationsgeheimnissen kommt es nicht auf die Patentierbarkeit an. Der Arbeitnehmer muss aber organisatorische oder finanzielle Spezialkenntnisse haben, die geheim sind und die der Arbeitgeber geheimhalten will. Darunter können zum Beispiel Preiskalkulationen, Rabattsätze, Pläne, Bezugsquellen oder Konstruktionsideen fallen. Kenntnisse, die in jedem beliebigen Unternehmen der Branche erworben werden können, gelten nicht als Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse.

Das Konkurrenzverbot ist zudem unzulässig, wenn die persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers für den Erfolg beim Kunden ausschlaggebend sind. Auch bisherige Berufserfahrung fliesst in die persönlichen Eigenschaften des Arbeitnehmers ein. Die diesbezügliche Rechtsprechung ist widersprüchlich; vor allem bei freien Berufen (Zahnärzte, Architekten, Anwälte, etc.) dürfte ein Verbot aber unstatthaft sein.

### Grenzen

Das Konkurrenzverbot darf das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren. Es muss deshalb begrenzt werden: **Geographisch** darf es nicht weiter gehen als das Gebiet, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich konkurrenzierend tätig werden und den Arbeitgeber schädigen kann. Konkret bedeutet dies, dass das Konkurrenzverbot auf das Gebiet beschränkt werden muss, in welchem der Arbeitgeber aktiv ist und Geschäftsbeziehungen pflegt.



Ein Konkurrenzverbot mit Wirkung ausserhalb des Geschäftsgebiets des Arbeitgebers (z.B. „ganze Schweiz“ für den Verkaufsverantwortlichen einer im Kanton Freiburg tätigen Firma) ist deshalb übermässig. **Zeitlich** ist das Verbot grundsätzlich für maximal drei Jahre zulässig. Geht es nur um den Kundenschutz, kürzen die Gerichte sogar regelmässig auf sechs bis zwölf Monate. In technischen, sich ständig wandelnden Bereichen sollte das Konkurrenzverbot auf zwölf bis 18 Monate beschränkt werden. Schliesslich muss das Konkurrenzverbot auch in Bezug auf den **Gegenstand** eingeschränkt werden: Die verbotenen Tätigkeiten sind zu umschreiben. Allzu genaue Formulierungen sind jedoch zu vermeiden. Vielmehr sollte der Arbeitgeber jegliche konkurrenzierende Tätigkeit untersagen und anschliessend in einer nicht abschliessenden Aufzählung einige Beispiele an verbotenen Aktivitäten aufführen.

Übermässige Konkurrenzverbote sind nicht ungültig. Sie werden aber vom Richter auf ein zulässiges Mass reduziert. Es ist davon abzuraten, ein Konkurrenzverbot vorsorglich sehr weit zu fassen in der Annahme, der Richter werde bei Bedarf reduzieren: Bei der Reduktion des Konkurrenzverbots wird nämlich regelmässig auch die Konventionalstrafe reduziert, da diese in direktem Zusammenhang mit dem Umfang des Verbots steht.

**August 2015**

