

Arbeitsvertragliches Konkurrenzverbot und Voraussetzungen für die Gültigkeit

Das Konkurrenzverbot verbietet dem Arbeitnehmer nach Verlassen der Stelle den früheren Arbeitgeber zu konkurrenzieren. Es entsteht ein Spannungsfeld zwischen geschäftlichem Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers und der beruflichen Entfaltungsfreiheit des Arbeitnehmers. Es ist jedenfalls empfehlenswert, rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen, wenn ein Konkurrenzverbot in einen Arbeitsvertrag aufgenommen wird.

a. Schriftlichkeit

Das Konkurrenzverbot muss schriftlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart werden.

b. Einblick in den Kundenkreis oder in die Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse

Das Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in die Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse gewährte. Zum Kundenkreis des Arbeitgebers, welcher vom Konkurrenzverbot umfasst ist, zählen nur diejenigen Geschäftspartner, die in mehr oder weniger regelmässigen Abständen Geschäfte mit dem Arbeitgeber tätigen, und zwar über längere Zeit. Der Einblick in eine Kundenliste allein, ohne weitere Informationen oder Kundenkontakte, genügt grundsätzlich nicht. Bei den Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen muss es sich um geheimhaltungswürdige Informationen handeln, allgemeines Branchen- und Berufswissen sowie betriebswirtschaftliches Know-how zählen grundsätzlich nicht dazu.

c. Angemessenheit – Begrenzung nach Ort, Zeit und Gegenstand

Das Konkurrenzverbot darf das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren. Das

Konkurrenzverbot ist daher nach Ort, Zeit und Gegenstand angemessen zu begrenzen. Der Richter kann ein übermässiges Konkurrenzverbot unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen einschränken. Sollte der Arbeitgeber eine Gegenleistung erbringen (sog. Karenzentschädigung bzw. -zahlung), so ist auch diese angemessen zu berücksichtigen.

In örtlicher Hinsicht ist das Konkurrenzverbot durch den geografischen Geschäftsbereich des ehemaligen Arbeitgebers beschränkt und darf zu keinem allgemeinen Berufsverbot des Arbeitnehmers führen. Zeitlich darf das Konkurrenzverbot gemäss Gesetz nur unter besonderen Umständen die Dauer von drei Jahren überschreiten. Hatte der Arbeitnehmer nur Einblick in den Kundenkreis, nimmt das Interesse des Arbeitgebers am Verbot relativ rasch ab. Schliesslich ist nur eine solche Tätigkeit konkurrenzierend, welche der Arbeitnehmer beim ehemaligen Arbeitgeber ausübte bzw. über welche er entsprechend Kenntnis hatte.

d. erhebliche Schädigung und Konventionalstrafe

Ein aufgrund der Verletzung des Konkurrenzverbotes resultierender Schaden für den Arbeitgeber muss nicht bereits eingetreten sein, es genügt grundsätzlich, wenn ein solcher droht. Als Schaden kommt grundsätzlich jeder wirtschaftliche Nachteil in Frage, wobei eine Umsatzeinbusse oder ein Kundenverlust nicht unbedingt vorliegen müssen. Es ist zudem üblich, das Konkurrenzverbot mit einer Konventionalstrafe zu verbinden. In der Höhe sind die Parteien dabei grundsätzlich frei, doch wird die Höhe bei Übermässigkeit vom Richter herabgesetzt. Auch die Konventionalstrafe muss zwischen den Parteien schriftlich vereinbart werden.

e. Zeitpunkt der Wirkung und begründete Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Das Konkurrenzverbot beinhaltet den Verzicht auf Konkurrenzierung des bisherigen Arbeitgebers nach dem Austritt aus dessen Diensten. Die Wirkungen des Konkurrenzverbots treten somit erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein. Konkurrenziert ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses, so verletzt er die Treuepflicht. Wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst, ist das vereinbarte Konkurrenzverbot unerheblich. Nachträgliche, nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses eingetretene Umstände sind mangels des erforderlichen Kausalzusammenhangs zwischen Anlass und Kündigung kein «begründeter Anlass».



● MLaw Jacqueline Marxer, Rechtsanwältin und Partnerin bei der Kanzlei Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG, Schaan

OSPELT & PARTNER
RECHTSANWÄLTE AG / ATTORNEYS AT LAW LTD.

Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG
Landstrasse 99, 9494 Schaan
T +423 236 19 19, F +423 236 19 15
jacqueline.marxer@ospelt-law.li
info@ospelt-law.li