



Ein Konkurrenzverbot im Arbeitsrecht ist durchsetzbar, wenn es angemessen begrenzt ist. Ist es übermässig, kann es der Richter auf das erlaubte Mass reduzieren. Bild zVg

Ratgeber Recht

KONKURRENZVERBOT IM ARBEITSRECHT

Ein Büwo-Leser fragt:

Ich arbeite im Vertrieb eines Produktionsunternehmens. Mir liegt ein Stellenangebot eines Konkurrenzunternehmens zu besseren Konditionen vor, das ich anzunehmen gedenke. In meinem aktuellen Arbeitsvertrag steht allerdings, dass ich eine hohe Konventionalstrafe von einem ganzen Jahresgehalt bezahlen muss, wenn ich kündige und zu einem Konkurrenten wechsele. Muss ich diese Strafe in jedem Fall bezahlen?

Der Experte antwortet:

Es ist üblich, dass das von Ihnen beschriebene Konkurrenzverbot mit einer Konventionalstrafe abgesichert wird. Grund dafür ist unter anderem, dass der Arbeitgeber Mühe hat, den aus dem Verstoss gegen das Verbot resultierenden Schaden nachzuweisen und einzufordern. Die Verknüpfung mit der Konventionalstrafe soll die Arbeitnehmer davor abschrecken, zur Konkurrenz überzulaufen und dort die beim ehemaligen Arbeitgeber gewonnenen Einblicke in den Kundenkreis und in Geschäftsgeheimnisse einzusetzen. Das Gesetz lässt solche Vereinbarungen innerhalb bestimmter Schranken zu (Art. 340 ff. OR).

Vorausgesetzt wird eine schriftliche Regelung im Arbeitsvertrag, die das Konkurrenzverbot in zeitlicher, örtlicher und gegenständlicher Hinsicht angemessen eingrenzt. Zudem gilt ein Konkurrenzverbot nur, wenn Sie als Arbeitnehmer beim (ehemaligen) Arbeitgeber tatsächlich Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse erhalten haben. Zu erwähnen ist, dass das Konkurrenzverbot ganz dahinfällt, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber ohne begründeten Anlass gekündigt wird.

Wenn Ihr Arbeitgeber diese Punkte bei der Vertragsgestaltung korrekt berücksichtigt hat, kann er die Konventionalstrafe gegen Sie durchsetzen, wenn Sie die Arbeitsstelle aus eigenem Anlass kündigen und direkt eine konkurrenzierende Tätigkeit aufnehmen. Wie das Konkurrenzverbot muss auch die Konventionalstrafe schriftlich im Arbeitsvertrag festgelegt sein. Die Höhe der Konventionalstrafe kann beliebig hoch vereinbart werden. Der Arbeitnehmer hat aber immer die Möglichkeit, die Höhe der eingeforderten Konventionalstrafe durch richterliches Ermessen auf Angemessenheit überprüfen und gegebenenfalls herabsetzen zu

lassen. In der Gerichtspraxis hat sich der Maximalbetrag bei drei bis sechs Monatslöhnen eingependelt. In Ihrem Fall bestünden somit gute Chancen, die Konventionalstrafe richterlich auf diese Grösse herabsetzen zu lassen.

Sofern im Vertrag mit Ihrem aktuellen Arbeitnehmer nichts Gegenteiliges steht, können Sie sich somit durch Leistung der (herabgesetzten) Konventionalstrafe «freikaufen» und das Stellenangebot der Konkurrenz annehmen, ohne dem Arbeitgeber einen allfälligen Schaden ersetzen zu müssen. Die Arbeitgeber behalten sich allerdings in den Konkurrenzverbotsklauseln regelmässig vor, zusätzlich zur Konventionalstrafe auch Schadenersatzansprüche geltend zu machen. Prüfen Sie deshalb den Vertragstext aufmerksam, bevor Sie handeln.



REMO DOLF
RECHTSANWALT

DER EXPERTE

Remo Dolf ist als Rechtsanwalt bei Kunz Schmid Rechtsanwälte und Notare AG tätig. Kunz Schmid ist eine Notariats- und Anwaltskanzlei in Chur, die vorwiegend auf wirtschaftsrechtliche Fragen im privaten und öffentlichen Recht ausgerichtet ist. Dr. iur. Remo Dolf arbeitet vorzugsweise im Privatrecht, insbesondere im Haftpflicht- und Versicherungsrecht.

Sponsored Content: Der Inhalt dieses Ratgebers wurde von der Kunz Schmid Rechtsanwälte und Notare AG zur Verfügung gestellt.