



## KONKURRENZVERBOT

### 1. Begriff

Arbeitnehmende dürfen Arbeitgebende **während ihres Anstellungsverhältnisses** nicht konkurrieren. Dieses Konkurrenzverbot entspringt der arbeitsrechtlichen **Treuepflicht** und muss nicht explizit vereinbart werden.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf das **nachvertragliche Konkurrenzverbot**, welches in Einzelarbeitsverträgen vereinbart werden und für Arbeitnehmende nach einer Auflösung des Arbeitsvertrages zu erheblichen Einschränkungen führen kann. Geregelt ist es in Art. 340-340c OR.

### 2. Voraussetzungen

Folgende Voraussetzungen müssen für die gültige Vereinbarung eines Konkurrenzverbots erfüllt sein (Art. 340 OR):

- Die Vertragsparteien müssen **handlungsfähig** (mündig und urteilsfähig) sein.
- Das Konkurrenzverbot muss **schriftlich** im Einzelarbeitsvertrag oder in einem Zusatzvertrag vereinbart werden. Ein blosser Hinweis auf ein Personalreglement oder ähnliches genügt nicht.
- Die Arbeitnehmenden müssen **Einblick in den Kundenkreis oder die Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse** haben. Erforderlich ist nicht nur eine persönliche Beziehung zum Kunden oder zur Kundin, sondern auch die Kenntnis seiner/ihrer Wünsche und Bedürfnisse – generell die Kenntnis von Tatsachen, die einen **Wettbewerbsvorteil** bringen. Den Arbeitgebenden sollen keine Kunden abspenstig gemacht werden oder Geschäftsbeziehungen verschlechtert werden. Von einem Geheimnis wird bei einer der Öffentlichkeit vorerhaltenen Tatsache gesprochen.
- Es muss eine **Schädigungsmöglichkeit** bestehen: Diese Möglichkeit ist zu bejahen, wenn die Arbeitnehmenden dank ihres Spezialwissens die früheren Arbeitgebenden in deren wirtschaftlicher Stellung massgeblich beeinträchtigen könnten. Ist eine Beeinträchtigung auf die Berufserfahrung oder die persönlichen Fähigkeiten der Arbeitnehmenden zurückzuführen (z.B. Coiffeur, Kosmetikerin), besteht keine Bindung an das Konkurrenzverbot.

Sind diese Voraussetzungen nicht alle erfüllt, ist ein unterzeichnetes Konkurrenzverbot nicht gültig und man muss sich nicht daran halten.

### 3. Umfang

Das wirtschaftliche Fortkommen der Arbeitnehmenden darf durch das Konkurrenzverbot nicht unbillig erschwert werden, daher ist das Konkurrenzverbot **zu begrenzen**. Das Konkurrenzverbot muss **nach Ort, Zeit und Gegenstand** beschränkt werden (Art. 340a OR).

- **Örtlich** hat sich das Verbot auf das Gebiet zu beschränken, wo die früheren Arbeitgebenden **intensiv wirtschaftlich tätig** sind. Haben Arbeitgebende z.B. ihre Geschäftsbeziehungen vor allem in den Kantonen BS und BL und vereinzelt im AG wird ein Konkurrenzverbot, das den AG mitbetrifft wohl übermässig sein. Eines, das BS und BL umfasst, könnte jedoch durchaus zulässig sein.

- **Zeitlich** soll ein Konkurrenzverbot nur so lange gelten, wie die Arbeitgebenden ein **berechtigtes Interesse** daran haben und/oder der Geheimnischarakter besteht. Das Konkurrenzverbot darf in der Regel für **maximal 3 Jahre** vereinbart werden. Die zulässige Dauer muss im konkreten Falle mit den zu schützenden Wissen abgewogen werden.
- In **sachlicher** Hinsicht ist das Verbot auf den **tatsächlichen Geschäftsbereich** der Arbeitgebenden zu beschränken, in welchen die Arbeitnehmenden auch Einblick hatten.

Ist ein Konkurrenzverbot in einer oder mehrerer Hinsicht übermässig, so ist es dennoch gültig. Es kann aber auf ein verhältnismässiges Mass eingeschränkt werden. Bei der Beurteilung der Angemessenheit muss eine allfällige Karenzenschädigung (Gegenleistung an die Arbeitnehmenden für die Unterschrift des Konkurrenzverbotes) berücksichtigt werden, da das Konkurrenzverbot umfassender sein darf, je höher diese ausfiel.

#### 4. Wegfall

Das Konkurrenzverbot fällt in drei Fällen weg (Art. 340c OR):

- Es besteht **kein Interesse** mehr an der Aufrechterhaltung des Konkurrenzverbots. Dies ist zu bejahen, wenn die Arbeitgebenden durch Verwendung der zu schützenden Kenntnisse nicht mehr erheblich geschädigt werden können – z.B., wenn sie nicht mehr im entsprechenden Bereich aktiv sind.
- Die Arbeitgebenden **kündigen**, ohne dass ihm die Arbeitnehmenden **begründeten Anlass** dazu gaben. Ein begründeter Anlass liegt vor, wenn das Verhalten der Arbeitnehmenden bei vernünftiger Betrachtungsweise Anlass zur Kündigung gegeben hat. Darunter fällt z.B. ungebührliches Benehmen, Verletzung der Sorgfalts- und Treuepflicht. Rein objektive Gründe, wie die Wirtschaftslage oder betriebliche Umstrukturierungen führen in der Regel zum Wegfall des Konkurrenzverbots.
- Die Arbeitnehmenden **kündigen** aus einem **von den Arbeitgebenden begründeten Anlass**. Ein begründeter Anlass liegt z.B. vor bei schlechtem Betriebsklima, Lohnverzug trotz Mahnung und Fristansetzung, chronischer Arbeitsüberlastung trotz Mahnung oder wesentlich unter dem Marktüblichen liegende Entlohnung.

#### 5. Folgen bei Übertretung

Vielfach werden bei Verletzung des Konkurrenzverbots **Konventionalstrafen** vereinbart. Damit entfällt für die Arbeitgebenden der oft schwierige Schadensnachweis. Ist nichts anderes vereinbart, können sich Arbeitnehmende durch Bezahlung der Konventionalstrafe vom Konkurrenzverbot befreien. Neben der Konventionalstrafe, können Arbeitgebende **Schadenersatz** fordern.

Die Beseitigung des vertragswidrigen Zustandes – d.h. die Kündigung der neuen Stelle – kann nur verlangt werden, wenn dies in der Konkurrenzverbotsklausel explizit so vereinbart worden ist.

#### 6. Fazit

Die Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes kann für die Arbeitnehmenden zu erheblichen Einschränkungen bei der Stellensuche führen. Die Unterzeichnung eines Vertrages mit Konkurrenzverbot sollte deshalb wohl überlegt sein. Wurde ein Konkurrenzverbot unterzeichnet und ist ein Stellenwechsel beabsichtigt, so empfiehlt es sich, mit den neuen Arbeitgebenden zu klären, welche Unterstützung im Falle eines Prozesses gewährt wird.

**Kontakt:**

Kanton Basel-Stadt  
Amt für Wirtschaft und Arbeit  
Rechtsberatung Arbeitsvertragsrecht  
Tel. 061 267 88 09