



KONKURRENZVERBOT

1. Voraussetzungen

Die Voraussetzungen, welche für die gültige Vereinbarung des Konkurrenzverbots erfüllt sein müssen, sind folgende:

- 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 Fabrikations- / 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. Dem Arbeitgebenden sollen keine Kunden abspenstig gemacht werden oder die Geschäftsbeziehungen verschlechtert werden. Von einem Geheimnis wird bei einer der Öffentlichkeit vorenthaltenen 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 massgebend beeinträchtigen könnten. Ist eine Beeinträchtigung auf die Berufserfahrung oder die persönlichen Fähigkeiten eines Arbeitnehmenden zurückzuführen (z.B. Coiffeur, Kosmetikerin), besteht keine Bindung an das Konkurrenzverbot (Art. 340 OR).

2. Umfang

Das wirtschaftliche Fortkommen des 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 wirtschaftlich tätig sind.
- Zeitlich soll ein Konkurrenzverbot nur so lange gelten, wie der Arbeitgebende ein *berechtigtes Interesse* daran hat und/oder der Geheimnischarakter besteht. Das Konkurrenzverbot darf für *max. 3 Jahre* vereinbart werden.
- In sachlicher Hinsicht ist das Verbot auf den tatsächlichen Geschäftsbereich des Arbeitgebenden zu beschränken, in welchen der Arbeitnehmende auch Einblick hatte.

3. Wegfall

Das Konkurrenzverbot fällt in *drei Fällen* weg:

- Der Arbeitgebende hat kein Interesse mehr an der Aufrechterhaltung des Konkurrenzverbots. Dies ist zu bejahen, wenn der Arbeitgebende durch Verwendung der zu schützenden Kenntnisse nicht mehr erheblich geschädigt werden kann. Dies ist z.B. der Fall, wenn der Arbeitgebende nicht mehr in diesem Bereich aktiv ist.
- Der Arbeitgebende kündigt, *ohne* dass ihm der Arbeitnehmende *begründeten Anlass* dazu gab. Ein begründeter Anlass liegt vor, wenn das Verhalten des 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.
- Der Arbeitnehmende kündigt aus einem vom Arbeitgebenden begründeten Anlass. Ein begründeter Anlass liegt z.B. vor bei schlechtem Betriebsklima, Lohnverzug trotz Mahnung / Fristansetzung, chronischer Arbeitsüberlastung trotz Mahnung oder wesentlich unter dem Marktüblichen liegende Entlohnung.

4. Folgen bei Übertretung

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

Wurde dies so vereinbart, kann der Arbeitgebende die *Beseitigung des vertragswidrigen Zustands* verlangen, das heisst, er kann den Arbeitnehmenden auffordern, die neue Stelle zu kündigen.

5. Fazit

Die Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes kann für den 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 dem 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