

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

AUFLAGE 374 658 / TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

ARBEITSRECHT IN DER UNTERNEHMUNG – TEIL 50

Fussfessel Konkurrenzverbot

Welchen Risiken setzen sich Arbeitnehmende mit der Unterzeichnung eines Konkurrenzverbots aus? Inwieweit lässt sich eine solche vertragliche Regelung durchsetzen? *Von Rechtsanwältin lic. iur. Thomas M. Meyer (*)*

Viele Arbeitsverträge enthalten Konkurrenzverbote, die es dem Mitarbeitenden verbieten, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für eine gewisse Zeitdauer eine konkurrenzierende Tätigkeit aufzunehmen. Häufig wird ein solches Konkurrenzverbot auch erst im Verlauf des Arbeitsverhältnisses mittels einer Vertragsergänzung vom Mitarbeitenden unterzeichnet. Dabei werden nicht selten die Risiken unterschätzt, die mit der Unterzeichnung eines solchen Konkurrenzverbots verbunden sind.

Gültigkeit des Konkurrenzverbots

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist es dem Arbeitnehmer aufgrund seiner gesetzlichen Treuepflicht untersagt, den Arbeitgeber zu konkurrenzieren. Wird dagegen verstossen, ist der Arbeitgeber unter Umständen sogar zum Aussprechen der fristlosen Kündigung berechtigt. Da hingegen mit einem nachvertraglichen Konkurrenzverbot das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nach Austritt eingeschränkt werden soll, ist die Gültigkeit eines solchen

Konkurrenzverbots an strenge Voraussetzungen gebunden. Die entsprechenden Regelungen finden sich in den Artikeln 340 – 340c OR. Das Konkurrenzverbot muss nicht nur zwingend schriftlich vereinbart werden, sondern erweist sich nur als gültig, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer tatsächlich Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse gewährt und die Verwendung dieser Kenntnisse ein erhebliches Schädigungspotenzial für den Arbeitgeber mit sich bringt. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung besteht ein Einblick in den Kundenkreis nur dann, wenn der Arbeitnehmer persönlich Kontakt zu den Kunden hatte, der es ihm erlaubte, deren Eigenschaften und Bedürfnisse kennenzulernen, sodass er den Kunden leicht gleiche Leistungen anbieten und sie so für sich gewinnen kann. Dies ist etwa bei Aussendienstmitarbeitenden oder Kundenberatern der Fall. Soweit hingegen die Kunden dem Arbeitnehmer nicht wegen der beim Arbeitgeber erworbenen Kenntnisse, sondern wegen dessen besonderen

persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten folgen, lässt sich das Konkurrenzverbot nicht durchsetzen. Gerade diese Frage ist häufig umstritten. Das Bundesgericht hat beispielsweise in zwei neueren Urteilen die Zulässigkeit des Konkurrenzverbots für Buchhaltungsexperten, Treuhänder, Revisoren und Steuerberater bejaht.

Weitere wichtige Punkte

Nach Art. 340a OR muss das Konkurrenzverbot nach Ort, Zeit und Gegenstand an-



Thomas M. Meyer: «Vor Unterzeichnung einer Konkurrenzverbotsklausel die möglichen Folgen genau bedenken.»

gemessen begrenzt sein, sodass eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers ausgeschlossen ist. So darf beispielsweise das Konkurrenzverbot in örtlicher Hinsicht nicht weiter gehen, als die Geschäftsbeziehungen des Arbeitgebers effektiv reichen, weil ausserhalb dieses Gebietes eine erhebliche Schädigungsmöglichkeit des Arbeitgebers gar nicht mehr besteht. Auch für die zeitliche Dauer des Konkurrenzverbotes ist immer entscheidend, bis wann ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Aufrechterhaltung des Konkurrenzverbotes besteht. Die Gerichte gehen häufig von einer angemessenen Dauer von rund 6 bis 12 Monaten aus. Dies insbesondere dann, wenn sich das Konkurrenzverbot auf den Einblick in den Kundenkreis stützt, da eine solche Zeitdauer in der Regel als genügend lang betrachtet wird, um dem Nachfolger des austretenden Arbeitnehmers die erforderliche Zeit für die Sicherung der Kundenbeziehungen zu geben. Ein zu weit ausformuliertes Konkurrenzverbot ist nicht ungültig, sondern wird durch den Richter eingeschränkt. Nach aktueller Rechtsprechung führt selbst ein vollständiges Fehlen der Begren-

zung in örtlicher oder zeitlicher Hinsicht nicht zur Ungültigkeit des Konkurrenzverbots. Von Bedeutung ist im Weiteren, dass ein gültig vereinbartes Konkurrenzverbot wegfällt, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn es dieser aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst.

Sanktionen bei Verstoss

Meistens ist für den Fall einer Verletzung des Konkurrenzverbots ausdrücklich die Bezahlung einer festgelegten Konventionalstrafe schriftlich vereinbart. Dies hat für den Arbeitgeber den Vorteil, dass er den

(Fortsetzung auf der letzten Seite)

DIE LETZTE SEITE

› Leisure Traveller

Hier steht dann der Titel

› Lohngrafik

Hier steht dann der Titel

› Aktuelle Bildungsangebote

(Fortsetzung Leitartikel)

durch die Verletzung des Konkurrenzverbots entstandenen Schaden nicht beweisen muss. Das Gericht kann jedoch im Streitfall die Höhe der vereinbarten Konventionalstrafe nach eigenem Ermessen herabsetzen, was häufig gemacht wird. Nebst der Geltendmachung der Konventionalstrafe und weitergehenden Schadenersatzes sieht das Gesetz zusätzlich die Möglichkeit der effektiven Beseitigung der konkurrenzierenden Tätigkeit vor (= Realerfüllung). Diese ist jedoch an sehr hohe Voraussetzungen gebunden. Demnach muss das Interesse des Arbeitgebers an der Einhaltung des Konkurrenzverbots aussergewöhnlich bedeutsam und das Verhalten des Arbeitnehmers äusserst treuwidrig sein. Zusätzlich muss die Möglichkeit der Realerfüllung ausdrücklich schriftlich vereinbart worden sein.

Vorsicht vor Unterzeichnung

Wird ein austretender Mitarbeiter wegen Verletzung des Konkurrenzverbots von seinem bisherigen Arbeitgeber verklagt, ist ein solcher Prozess in der Regel mit erheblicher finanzieller und psychischer Belastung sowie unsicherem Prozessausgang verbunden. Es empfiehlt sich deshalb vor Unterzeichnung einer Konkurrenzverbotsklausel, die möglichen Folgen genau zu bedenken. Aus Sicht des Arbeitgebers ist der Abschluss eines Konkurrenzverbots zum Schutz der eigenen Interessen je nach Konstellation sicherlich sinnvoll.

(*) Rechtsanwalt Thomas M. Meyer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Partner in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf und Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung» (www.meyer-wipf.ch; th.meyer@meyer-wipf.ch)

LEISURE TRAVELER

Reisende profitieren jetzt erst recht



Dank dem starken Franken profitieren die Schweizer Reiseanbieter beim Einkauf ihrer Winterangebote von tiefen Preisen. Werden die Einsparungen weitergegeben? Wer diesen Winter Ferien im Ausland plant, darf tatsächlich mit höchst attraktiven Angeboten rechnen. Die Branche hat aufgrund der ausländischen Konkurrenz keinen Spielraum, um zu teuer zu sein und wird die Einsparungen vollumfänglich an die Kunden weitergeben.

Ist der Preis für Schweizer der wichtigste Faktor beim Buchen einer Reise? Keinesfalls, es gibt zahlreiche Faktoren die wichtiger sind als der Preis. Nur weil eine Destination beispielsweise aufgrund von politischen Vorkommnissen mit tiefen Preisen lockt, bedeutet dies nicht automatisch, dass ein Boom ausgelöst wird. Gerade bei kurzfristigen Buchungen spielt das Wetter in der Schweiz eine Hauptrolle.

In welchen Destinationen darf sich der Kunde auf die attraktivsten Angebote freuen? Grundsätzlich überall, wo mit Euro bezahlt wird. Durch die Frankenstärke haben aber auch andere Währungen Abwertungen erfahren, einfach nicht im gleichen Ausmass. Da oft zumindest ein Teil der Leistung in Euro bezahlt wird, werden auch Fernreisen günstiger.

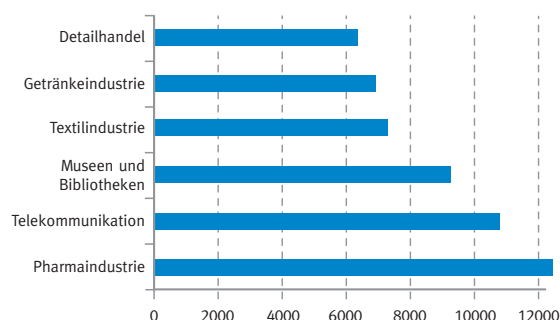
Sollte man jetzt sofort buchen, oder sich noch in Geduld üben? Selbst wenn sich der Franken abschwächen sollte, sind die Katalogpreise garantiert. Wenn man die Auswahl haben will, macht es aber sicher Sinn, früh zu buchen – vor allem, wenn man über die Festtage verreisen will.

Rechnen Sie für die Reisebüros mit einem Rekordjahr? Da die Reisebüros die tieferen Einkaufspreise vollumfänglich weitergeben, erhöht sich vermutlich weder Umsatz noch Marge. Was die Zahl der Reisen angeht, sind wir verhalten optimistisch und rechnen mit einer leichten Zunahme.

Interview mit Walter Kunz, Geschäftsführer des Schweizer Reiseverbands (SRV), www.srv.ch

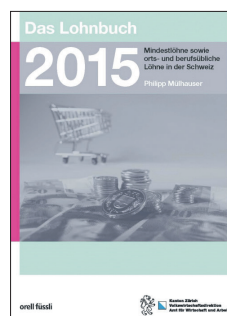
LOHNGRAFIK

Mittleres Kader ab 40: Ein Branchenvergleich



Bereits vom mittleren Kader wird oftmals die Leistung von Überstunden erwartet. Allfällige Boni und Anreize sind jedoch in den Zahlen nicht enthalten und können je nach Branche sehr unterschiedlich ausfallen. In diesem Sinne sind obige Monatslöhne differenziert zu betrachten.

Die Angaben sind statistisch erfasste Mediane: Für die eine Hälfte der Lohnbezüger liegt der Lohn über, für die andere Hälfte hingegen unter diesem Wert.



> Quelle: Das Lohnbuch 2015. Branchenlöhne aus den Kapitalziffern 11, 13, 21, 47, 61 und 91. Herausgeber ist das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich. Zu beziehen unter www.arbeitsbedingungen.zh.ch oder beim Orell Füssli Verlag.

AKTUELLE BILDUNGSANGEBOTE

Karriere machen: MAS Automation Management

Einzige Master-Weiterbildung in diesem Bereich in Kooperation mit u.a. ZHAW, HSLU und HSR. Berufstätigkeit bis 90%.

Datum: Montag, 7. September 2015

Dauer: 4 Semester

Ort: Brugg-Windisch

Infos: Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Technik FHNW
www.masam.ch, Tel. +41 56 202 99 33

Führung des VR-Sekretariats & Integr. Compliance

Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung von VR-Sekretärinnen und VR-Sekretären.

Datum: Freitag, 11. September 2015

Dauer: 1 Tag

Ort: Radisson Blu Hotel, Zürich

Infos: Swiss Board School am IMP-HSG
www.icfcg.org, Tel. 071 224 23 72



Neue Konzepte für den Verwaltungsrat

24. Durchführung des 6-teiligen VR-Programms 2016 mit Abschlusszertifikat.

Datum: Freitag, 29. Januar 2016

Dauer: 6 Abende

Ort: Radisson Blu Hotel, Zürich

Infos: Swiss Board School am IMP-HSG
www.icfcg.org, Tel. 071 224 23 72



Planen Sie jetzt Ihre persönliche Weiterbildung!

QR-Code scannen und sofort weitere Details erfahren. Auf dem Smartphone erhalten Sie Zusatzangaben zu obigen Weiterbildungsangeboten sowie Kontaktinformationen und weiterführende Links.



Zudem finden Sie viele weitere Kurse, Seminare, Lehrgänge und Nachdiplomstudien.

m.seminare.ch/agenda

