

ab

Aktuelles Wirtschaftsrecht

Zürcher
Mio. Fr.

Justiz gegen Konkurrenzverbote

Konkurrenzverbote, wie sie in Arbeits- und Agenturverträgen vorkommen, werden durch die Rechtsprechung restriktiv ausgelegt. Den Interessen des ehemaligen Arbeitgebers stehen die persönliche Entfaltungsfreiheit und das öffentliche Interesse am Wettbewerb entgegen.

Mit einem Konkurrenzverbot lässt sich ein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer schon beim Abschluss des Arbeitsvertrages zusichern, dass er nach der Beendigung des Vertragsverhältnisses auf eine konkurrenzierende Tätigkeit verzichten wird. Entsprechendes gilt zwischen den Parteien eines Agentur- oder Franchisevertrages.

Von Michael Kull*

Ein Standard-Konkurrenzverbot untersagt dem Verpflichteten, in einem Umkreis von bis zu 100 Kilometern um den ehemaligen Arbeitsort höchstens drei Jahre lang als Konkurrent aufzutreten. Den häufigsten Streitpunkt bildet in der Praxis die Weiterbetreuung eines Kundenstamms nach der Vertragsauflösung. Konkurrenzverbote werden von der stärkeren Vertragspartei einseitig diktiert und halten einer gerichtlichen Überprüfung nur selten vollständig stand. Hierfür verantwortlich zeichnen eine restriktive Gesetzesauslegung sowie eine Rechtsprechung, die den gesetzlichen Schutz zugunsten des Verpflichteten erweitert hat.

Kein unbeschränktes Verbot

Im Arbeitsvertrag ist ein Konkurrenzverbot gültig vereinbart, wenn der Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in besondere Geschäftsgeheimnisse besitzt, deren Weitergabe ein grosses Schädigungspotenzial für den Arbeitgeber darstellt. Es bedarf weiter einer schriftlichen Abfassung sowie einer örtlichen und zeitlichen Beschränkung. Ein unverhältnismässiges Verbot wird vom Richter auf Antrag reduziert oder aufgehoben. Als konkurrenzierend gilt sowohl eine selbstständige Erwerbstätigkeit als auch das Zur-Verfügung-Stellen der erworbenen Kenntnisse zugunsten eines Dritten. Typisches Beispiel bildet die Anstellung bei einem Konkurrenten.

Der Inhaber von Geschäftsgeheimnissen wird nicht generell vor einer

Konkurrenzierung durch den ehemaligen Vertragspartner geschützt, sondern lediglich vor der Weiterverwendung des vermittelten und nicht allgemein zugänglichen Sonderwissens, das einen Marktvorteil darstellt. Somit kann der frühere Arbeitgeber einer besonders fähigen Coiffeuse, einem Architekten, einer Kosmetikerin oder einem Anwalt das Anbieten ihrer Dienstleistungen auf demselben Markt nicht generell verbieten.

Durch ein Konkurrenzverbot geschützt werden können aber Kundendaten oder geschäftsspezifische, nicht allgemein zugängliche Branchenkenntnisse. Der Einblick des Verpflichteten muss dabei über die Kenntnis von Eckdaten hinausgehen und sich auf die persönlichen Bedürfnisse der Kunden erstrecken. Im Einzelfall ist somit sorgfältig abzuklären, ob ein vom Arbeitgeber gewünschter Schutz rechtlich überhaupt gültig vereinbart werden kann.

Besteht seitens des Arbeitgebers kein erhebliches Interesse an der Aufrechterhaltung eines Konkurrenzverbotes mehr, fällt es ersatzlos dahin. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber das Vertragsverhältnis selbst gekündigt oder dem Arbeitnehmer zur Kündigung begründeten Anlass gegeben hat.

Bei der Verletzung eines gültigen Konkurrenzverbots wird der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig. Da die Bezifferung des aus einer Weiterverwendung von Kundendaten resultierenden Schadens schwer nachweisbar ist, lässt sich der Arbeitgeber zur Vermeidung eines Beweisnotstands meist eine Konventionalstrafe zusichern. Daneben kann er sich zusätzlich das Recht auf gerichtliche Beseitigung des vertragswidrigen Zustands einräumen lassen. Reicht die vereinbarte Konventionalstrafe zur Schadensdeckung nicht aus, kann weiterer Ersatz gefordert werden, der aber vom Geschädigten nachgewiesen werden muss.

Wer sich auf ein Konkurrenzverbot einlässt, schränkt seine späteren Er-

werbsmöglichkeiten unter Umständen empfindlich ein. Deshalb wird von den Gerichten ein Verbot eher geschützt, wenn als Gegenleistung eine Abgeltung ausgerichtet wird – sei es als regelmässiger Lohnzuschlag oder als Entschädigung bei Vertragsende. Während die Entgeltlichkeit beim Arbeitsvertrag nicht vorgeschrieben ist, hat im Agenturrecht ein Konkurrenzverbot einen unverzichtbaren Anspruch auf eine angemessene Entschädigung zur Folge. Diese bemisst sich am hypothetischen Einkommen des Betroffenen während der Verbotsdauer. Gleichwohl kann die Höhe bereits bei Vertragsschluss festgelegt werden. Die Bestimmung zum Agenturvertrag hat das Bundesgericht auch auf den Franchisevertrag analog anwendbar erklärt; sie findet auch bei weiteren Vertragsverhältnissen ohne direkte Weisungsgebundenheit der verpflichteten Partei Anwendung.

Gerichtliche Herabsetzung

Bei Angestellten in nicht leitenden Positionen beurteilen die Gerichte behauptete Verstösse gegen Konkurrenzverbote restriktiv und reduzieren sowohl die Konventionalstrafe als auch die Gültigkeit drastisch. Regelmässig wird ein «Verstoss» des Arbeitnehmers aufgrund des Fehlens eines Schutzobjekts gar nicht sanktioniert oder ein Standardverbot (z. B. Dauer zwei Jahre, Konventionalstrafe = ein Jahresgehalt) auf ein vernünftiges Mass herabgesetzt (Dauer höchstens ein Jahr, Konventionalstrafe = zirka ein Monatslohn).

Aufgrund dieser Rechtsprechung ist in der Praxis eine Zunahme entgeltlicher Konkurrenzverbote festzustellen, auf die der Arbeit- resp. Auftraggeber entschädigungslos verzichten kann. Wo das Gesetz eine Abgeltung zwingend vorschreibt, empfiehlt sich, die Höhe der Entschädigung im Voraus festzulegen, um sich teure Konflikte zu ersparen.

* Dr. iur. Michael Kull ist selbstständiger Partner im Advokaturbüro Elbert & Kull Advokaten in Basel.

der ZKB,
Keystone

nen Kon-
eiert. In-
nkenver-
inder und
men
male zu
len, so ist
und Re-
rumkom-
tion der
trennen.
ten Zahl
sein.

Private
lange die
ine lang-
edeuten.
te aber -
dkunden
zweizeri-
genüber
Sarasin!)
können,
slage.

sbanken
ng von
ge inte-
gebracht.
SAir-
sie mit
nsparent

Rechtsprechung

Praxis

Immediat Gewinn