



RATGEBER RECHT

# Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag?

**Ich möchte bei meinem aktuellen Arbeitgeber kündigen und eine neue Stelle antreten. In meinem derzeitigen Arbeitsvertrag ist eine Konkurrenzklausel enthalten, die besagt, dass ich 10'000 Franken zahlen muss, wenn ich diese verletzte. Muss ich diesen Betrag wirklich bezahlen, wenn ich den Arbeitgeber wechsle?**

Sofern die Voraussetzungen eines nachvertraglichen Konkurrenzverbots erfüllt sind, müssen Sie die vereinbarte Konventionalstrafe von 10'000 Franken tatsächlich bezahlen. Dafür ist jedoch erforderlich, dass Sie Einsicht in den Kundenkreis oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse Ihres aktuellen Arbeitgebers haben. Zudem muss geprüft werden, ob die Konkurrenzklausel in örtlicher, zeitlicher und sachlicher Hinsicht genügend begrenzt ist.

**Wann ist ein Konkurrenzverbot gültig vereinbart worden?**

Ein Konkurrenzverbot ist nur gültig, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nach Art. 340 ff. OR erfüllt sind.

Konkret gelten folgende Bedingungen:

- Das Konkurrenzverbot muss schriftlich vereinbart worden sein. Es muss vom Arbeitnehmer handschriftlich unterzeichnet sein (z. B. im Arbeitsvertrag). Ein Verweis auf ein Reglement reicht nicht.
- Der Arbeitnehmer muss beim Arbeitgeber Einblick in den Kundenkreis oder Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse erhalten haben.
- Der Arbeitnehmer muss mit den Kenntnissen über den Kundenkreis oder Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen können. Dabei spielt es keine Rolle, ob tatsächlich eine Schädigung eingetreten ist.
- Das Konkurrenzverbot darf zudem das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren, weshalb es nach Ort, Zeit und Gegenstand begrenzt werden muss.

**Was bedeutet «Einblick in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse oder Kundenkreis»?**

Als Kunden gelten regelmässige Abnehmer des Arbeitgebers, jedoch kei-

ne Lieferanten, Mitarbeitende, potenzielle Kunden oder Interessenten. Zum Kundenkreis gehören diejenigen Kunden, welche über längere Zeit mehr oder weniger regelmässige Geschäfte mit dem Arbeitgeber tätigen. Der Arbeitnehmer muss einen persönlichen Kontakt zu den Kunden gehabt haben und ihre Bedürfnisse und Eigenschaften kennen. Es reicht nicht aus, lediglich die Namen der Kunden zu kennen.

Unter Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen sind technische, organisatorische oder finanzielle Spezialkenntnisse gemeint, die der Arbeitgeber geheim halten will. Diese Informationen stehen nur einem bestimmten Kreis von Personen zur Verfügung und sind nicht öffentlich zugänglich. Berufserfahrung und allgemeine Branchenkenntnisse fallen nicht darunter.

**Welche Beschränkungen muss ein Konkurrenzverbot haben?**

Das Konkurrenzverbot ist örtlich, zeitlich und sachlich zu begrenzen, damit das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht zu sehr erschwert wird. In räumlicher Hinsicht ist fest-

zulegen, in welchem Gebiet das Verbot gelten soll (z. B. Kanton Luzern, Deutschschweiz, im Umkreis von 10 Kilometern). Als zeitlicher Rahmen bestimmt das Gesetz eine Grenze von drei Jahren. In der Praxis werden Konkurrenzverbote von wenigen Monaten bis zwei Jahren als angemessen angesehen. Das Verbot muss sich zudem auf spezifische, konkurrenzierende Tätigkeiten beziehen. Es gilt dann, wenn der alte und der neue Arbeitgeber ähnliche Leistungen anbieten und die Zielgruppen sich überschneiden. Wurde das Konkurrenzverbot örtlich, zeitlich oder sachlich zu weit gefasst, bedeutet dies nicht, dass es unwirksam ist. Das Gericht wird das Verbot in diesem Fall auf ein zulässiges Mass herabsetzen.

**Was passiert, wenn ich das Konkurrenzverbot verletze?**

In den meisten Konkurrenzverboten ist eine Konventionalstrafe vereinbart. Diese verpflichtet den Arbeitnehmer, bei einem Verstoss einen festgelegten Betrag zu zahlen. Ist die Strafe unverhältnismässig hoch, kann das Gericht sie auf ein angemessenes Mass redu-

RATGEBER RECHT

## Schreiben Sie uns!

Haben Sie rechtliche Fragen, die Sie und unsere Leserinnen und Leser interessieren? Im Ratgeber Recht erhalten Sie Antworten zu Ihren Fragen aus den Bereichen Verträge, Familien/Erben, Bauen, Arbeit und weiteren. Schreiben Sie an Ratgeber, Surseer Woche AG, Unterstadt 22, 6210 Sursee, oder an [redaktion@surseerwoche.ch](mailto:redaktion@surseerwoche.ch). **RED**

zieren. Ob die Höhe angemessen ist, hängt unter anderem von der Schwere der möglichen Verletzung des Konkurrenzverbots und der wirtschaftlichen Stellung der Parteien ab. Zusätzlich kann der Arbeitgeber Schadenersatz verlangen, wenn er nachweist, dass ihm durch die Verletzung des Konkurrenzverbots ein finanzieller Schaden entstanden ist (z. B. entgangene Gewinne). Da ein solcher Nachweis in der Praxis oft schwierig ist, spielt der Schadenersatz meist eine untergeordnete Rolle.