



RA lic. iur. Markus Stadelmann
Marktstrasse 28
8570 Weinfelden

Tel: 071 620 26 20
www.advo-weinfelden.ch

Wissenswertes zum arbeitsvertraglichen Konkurrenzverbot

Viele Arbeitnehmer machen sich bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Sorgen aufgrund eines bestehenden arbeitsvertraglichen Konkurrenzverbotes. In vielen Fällen ist diese Sorge jedoch unbegründet.

Zwar ist die Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes sowie auch eine Konventionalstrafe für den Fall der Nichtbeachtung durchaus zulässig (Art. 340 OR). Das zwingend schriftlich ausformulierte, von beiden Parteien unterschriebene Konkurrenzverbot ist allerdings nach Ort, Zeit und Gegenstand angemessen zu begrenzen und darf das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unnötig erschweren, insbesondere darf es nicht auf ein faktisches Berufsverbot des Arbeitnehmers im Falle einer Kündigung hinauslaufen. Zudem fällt das Verbot dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat oder wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst.

In der Praxis ist es denn auch so, dass ehemalige Arbeitgeber eher selten Konkurrenzverbote tatsächlich gerichtlich geltend machen, sondern das Konkurrenzverbot vielmehr als Druckmittel benutzen, um Arbeitnehmer an sich zu binden, vielfach mit völlig ungenügenden oder gänzlich ohne Einschränkungen (z.B. mit Geltung für die ganze Schweiz, obwohl die Firma nur regional tätig ist) oder utopischen Konventionalstrafen (z.B. im Extremfall in Höhe eines Jahreslohns). Bevor sich ein Arbeitnehmer von einem Konkurrenzverbot derart einschüchtern lässt, dass er von einem eigentlich gewollten Stellenwechsel absieht, sollte er sich deshalb rechtlich informieren, inwiefern das konkrete Konkurrenzverbot überhaupt zulässig ist. Wichtig zu wissen ist insbesondere auch, dass die Gerichte im konkreten Fall eher dazu zu neigen, Konkurrenzverbote einzuschränken und Konventionalstrafen herabzusetzen bzw. Konkurrenzverbote als Ganzes als unzulässig zu bezeichnen.

Bei Arbeitsverhältnissen mit vereinbarten Konkurrenzverboten ist somit dem Arbeitnehmer zu raten, sich nicht unnötig einschüchtern zu lassen. Besser ist, sich schon vor einem Stellenwechsel über die allfälligen rechtlichen Folgen umfassend rechtlich beraten zu lassen.