

Sehr geehrte Damen und Herren

Ist ein Konkurrenzverbot in der heutigen Zeit noch sinnvoll? Was geschieht, wenn man den Arbeitgeber wechselt und im gleichen Wirkungskreis weiterhin tätig sein will?

Wie können Sie sich als Unternehmen schützen, um sich gegen treuwidrige Mitarbeiter zu wehren und einen allfälligen Schaden möglichst gering zu halten? Wie kann sich der Mitarbeitende gegen unverhältnismässige Arbeitsverhinderung schützen?

In unserem Beruf sind wir immer wieder mit diesen Fragestellungen konfrontiert und sehen oft am Schluss von Rekrutierungskampagnen, dass kurz vor Vertragsunterzeichnung mit einem neuen Arbeitgeber oder mit einem Kandidaten durch das Konkurrenzverbot des aktuellen/letzten Arbeitgebers Unsicherheiten entstehen.

Beim Studium von Fachzeitschriften sind wir auf folgenden, sehr gut geschriebenen Artikel über die gerichtliche Durchsetzbarkeit von Konkurrenzverboten gestossen. Unsere Erfahrung aus der Praxis haben wir Ihnen zusammengefasst.

Ihr Team von p4p consulting

Konkurrenzverbot gerichtlich durchsetzen



Quelle: istock - Arbeitsrecht, Frank Emmel, Advokat

Konkurrenzverbote sind in Arbeitsverträgen recht häufig anzutreffen. Stets werden die Verbote durch die Arbeitgeber den Arbeitnehmern diktiert, die sie meistens hinnehmen, um die ihnen angebotene Stelle überhaupt zu erhalten. Von Arbeitgebern und Angestellten gleichermaßen gefürchtet ist die gerichtliche Durchsetzung der Verbote im Konfliktfall. Arbeitgeber sind nicht selten der Ansicht, dass deren Durchsetzung vor Gericht schwierig und langwierig sei. Die Arbeitnehmer fürchten sich vor allem vor vereinbarten hohen Konventionalstrafen sowie vor gerichtlichen Verboten, die sie zwingen, die Arbeit bei einem neuen Arbeitgeber aufzugeben. Beide Befürchtungen sind ins richtige Licht zu rücken.

Schriftlich vereinbaren

Eine erfolgreiche Durchsetzung von Konkurrenzkverboten beginnt bereits bei den gesetzlichen Voraussetzungen (Art. 340 ff. Obligationenrecht) dazu, die strikte zu beachten sind. Auf Form und Formulierung der Verbote ist die erforderliche Sorgfalt zu verwenden. Konkurrenzkverbote sind schriftlich zu vereinbaren. Falls sie in einem Reglement zum Arbeitsvertrag enthalten sind, ist darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer auch dieses Reglement ausgehändigt erhält, datiert und unterzeichnet. Konkurrenzkverbote sind zudem nur verbindlich, wenn der Arbeitnehmer durch das Arbeitsverhältnis Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse erhält und die Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte. Einblick in den Kundenkreis hat nur, wer mit den Kunden persönlich in Kontakt steht und dabei ihre Eigenschaften und Bedürfnisse kennenlernen kann.

Konkurrenzverbote sind zudem nach Ort, Zeit und Gegenstand angemessen zu begrenzen, so dass eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers ausgeschlossen ist. Die Tätigkeiten, die dem Angestellten verboten werden, sollten möglichst offen formuliert werden, um auch allfällige Änderungen seines Tätigkeitsfeldes zu erfassen, die sich im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses ergeben können. Andererseits ist ein Verbot in örtlicher und zeitlicher Hinsicht nicht zu weit zu fassen. Zwar kann und wird das Gericht ein übermässiges Konkurrenzverbot unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen einschränken. Im gleichen Mass wird es jedoch auch eine Konventionalstrafe reduzieren, die der Arbeitnehmer zu leisten hat, falls er das Verbot verletzt.

Realvollstreckung

Eine solche Konventionalstrafe sollte, weil der Schadensnachweis aus einer Verbotsverletzung zumeist schwierig ist, stets vereinbart und dabei nicht zu gering angesetzt werden. Die maximale durchsetzbare Strafe bewegt sich je nach den konkreten Umständen zwischen einem halben bis zu einem ganzen Jahreslohn. In den meisten Fällen liegt sie allerdings darunter. Zudem ist zu bedenken, dass der Arbeitnehmer sich nach Art. 340b OR durch die Bezahlung der Konventionalstrafe vom Konkurrenzverbot als solchem befreien kann, sofern diese Befreiung vertraglich nicht ausgeschlossen wird. Als schärfste Sanktion kann ferner vereinbart werden, dass dem Arbeitnehmer die Ausübung der Konkurrenzierung gerichtlich unter Strafandrohung verboten werden darf. Eine solche Massnahme muss ausdrücklich und unzweideutig vereinbart sein. Zudem lässt sich die Beseitigung einer Konkurrenzierung vor Gericht nur durchsetzen, «sofern die verletzten oder bedrohten Interessen des Arbeitgebers und das Verhalten des Arbeitnehmers dies rechtfertigen» (Art. 340b OR).

Diese sogenannte Realvollstreckung eines Konkurrenzverbotes setzt damit voraus, dass der Schaden des Arbeitgebers übermässig gross ist und durch den Arbeitnehmer deshalb kaum ersetzt werden kann. Zudem muss sich der Angestellte besonders treuwidrig verhalten, beispielsweise die Kunden des Arbeitgebers systematisch abwerben. Damit die Realvollstreckung ihre gewünschte Wirkung entfalten kann, sollte sie möglichst umgehend umgesetzt werden können. Der Arbeitgeber wird dazu beim Gericht gegen den Angestellten den Erlass eines Arbeitsverbots als vorsorgliche Massnahme begehren müssen. In einem bloss summarischen Verfahren hat er glaubhaft zu machen, dass das Konkurrenzverbot in diesem Umfang besteht, durch den Arbeitnehmer verletzt wird oder eine solche Verletzung unmittelbar ansteht und daraus für ihn ein nicht leicht wieder gutzumachender Nachteil droht.

Da die Folgen eines vorsorglichen Arbeitsverbots für den Arbeitnehmer besonders einschneidend sind, werden an die Glaubhaftmachung hohe Anforderungen gestellt. Zudem wird das Gericht dem Arbeitgeber regelmässig eine hohe Sicherheitsleistung für den Fall auferlegen, dass sich das Arbeitsverbot als ungerechtfertigt erweisen sollte. Die Kautions dient der Sicherstellung allfälliger Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverbot.

Konklusion aus unserer Erfahrung

Philosophisch betrachtet ist und bleibt die Anwendung resp. Durchsetzung von Konkurrenzverboten im Wesentlichen eine Form der Führungs-/Wertekultur einer Unternehmung.

Das Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag stellt ja de facto schon beim Stellenantritt eine Form von Misstrauen in der späteren Trennung dar. Sollte man sich mit der Vertragsunterzeichnung nicht schon von Beginn an gegenseitiges Vertrauen schenken?

Wissen wird immer mit dem Mitarbeitenden mitgehen und das kann nie verhindert oder eliminiert werden! So erwarten wir von einem erfolgreichen Aussendienstmitarbeitenden, dass er bedeutende und nachhaltige Kundenkontakte aufbaut. Damit verbunden wird nicht zu vermeiden sein, dass ihn seine „besten“ Kundenkontakte begleiten werden. Gleichzeitig bleiben aber auch viele Kunden bestehen, weil die Unternehmung gute Produkte und Dienstleistungen anzubieten hat. Dieselbe Unternehmung erhofft sich aber bei der Neueinstellung eines Aussendienstmitarbeiters von dessen Beziehungen profitieren zu können. Er wird ebenfalls versuchen, seine besten Kunden mitbringen zu können.

Unter dem Strich betrachtet, wird es oft für alle Beteiligten auf ein Nullsummen-Spiel herauslaufen und einen bitteren Nachgeschmack hinterlassen! Die Grundsatzfrage bleibt bestehen: „Wollen wir Zeit und Geld vor Gericht investieren oder uns lieber mit unseren Kunden, Produkten und Dienstleistungen befassen!“

Lohnt es sich letztendlich, ein Wettbewerbsverbot durchzusetzen? Unserer Erfahrung nach gewinnt nur einer – und das ist der Rechtsanwalt!

Erfolgreiche Kunden

Elektro-Material AG, Basel
www.elektro-material.ch



Die **Elektro-Material AG** (www.elektro-material.ch), mit 9 Niederlassungen und 650 Mitarbeitenden, gehört zum Rexel Konzern. Sie ist das führende Grosshandelsunternehmen der Schweizer Elektro-Installationsbranche mit über 240'000 Artikeln im Verkaufssortiment. Für die Niederlassung Basel suchen wir einen kundenorientierten und aktiven



Leiter Verkauf

Sie stellen die Kundenzufriedenheit in den Mittelpunkt Ihrer Tätigkeit!

Ihre Herausforderung

Direkt der Geschäftsleitung unterstellt, führen Sie die Verkaufsorganisation der Region Basel. Dazu gehören der Verkaufsdienst, das Call Center sowie die Shop Mitarbeitenden. Sie übernehmen in Ihrem Bereich die Organisation und Koordination aller Verkaufsaktivitäten und stellen mit Ihrem Team, durch eine intensive Betreuung, sämtliche Kundenkontakte sicher. Durch Ihre Präsenz bei allen Entscheidern, vom bauleitenden Monteur, über den Projektleiter im Büro bis hin zum Geschäftsführer, kennen Sie deren Bedürfnisse sehr genau. Mit dem Verkaufsdienst, dem Einkauf und der Logistik offerieren Sie individuell abgestimmte Kundenlösungen. Sie beobachten die Installationsmärkte, erkennen neue Marktpotenziale und erschliessen neue Absatzkanäle. Gemeinsam mit unseren Lieferanten organisieren Sie interne/externe Produkte- und Installationsschulungen. Neben den fachlich orientierten Anlässen pflegen und betreuen Sie kreative, spannende Kundenbindungsprogramme. Sie gewinnen in allen Bereichen das Vertrauen unserer Kunden!

Ihre Kompetenzen und Erfahrungen

Durch Ihre elektrotechnische Grundausbildung und eine mehrjährige Tätigkeit in der Bau-/Baunebenbranche sprechen Sie die Sprache unserer Kunden. Ihre Verkaufserfahrungen haben Sie idealerweise mit Verkaufs- (z.B. Verkaufskoordinator o. Ä.) sowie Führungsschulungen oder einer Kombination (dipl. Verkaufsleiter) ergänzt. Als versierter Gesprächspartner in fachlichen Fragestellungen gewinnen Sie das Vertrauen, durch Ihre breiten Interessen in unterschiedlichsten Bereichen, nachhaltig. Kunden und Mitarbeitende spüren Ihre Wertschätzung und Freude am Menschen über das Geschäftliche hinaus. In unserem heterogenen, mit Zahlen gut dokumentierten Geschäftsfeld, interpretieren Sie diese korrekt, ziehen die richtigen Schlüsse, entwickeln entsprechende Massnahmen, setzen diese geplant und kontrolliert im Markt um. Als Vorgesetzter agieren Sie direkt, klar und motivierend.

Unsere Leistungen

Die Elektro-Material AG ist eine etablierte Unternehmung mit umfangreichen Erfahrungen im Bereich der Grosshandels-Dienstleistungen. Modernste Sachmittel und eine optimierte Logistik-Organisation ermöglichen uns, ein marktfähiges Dienstleistungspaket anzubieten. Der offene Gedankenaustausch mit den anderen Filialen ermöglicht Ihnen einen permanenten Know-how-Transfer. Mitarbeiterförderung und -entwicklung sind in unserer Firmenkultur keine Schlagworte. Vor Ort mit unseren Kunden leben und pflegen wir, mit dem Vorteil einer starken Gruppe im Rücken, die Basler Spezialitäten, Wünsche und Eigenheiten.

Bitte senden Sie Ihre **vollständigen Bewerbungsunterlagen** per E-Mail an info@p4p-consulting.ch mit dem Vermerk **CH-1302-601** oder an [p4p consulting GmbH](http://p4p-consulting.com), Thurgauerstrasse 105, 8152 Glattbrugg. Gerne geben wir Ihnen weitere Informationen unter **044 808 78 78**.



Büro in Glattbrugg
Thurgauerstrasse 105
CH-8152 Glattbrugg
Tel +41 (0) 44 808 78 78
info@p4p-consulting.ch

Büro in St. Gallen
Burggraben 27
CH-9000 St. Gallen
Tel. +41 (0)71 245 78 78
info@p4p-consulting.ch

Büro in Frankfurt
DE-60528 Frankfurt
info@p4p-consulting.com

Folgen Sie uns

