

Strafe in Höhe eines Jahresgehalts

Dr. Markus Fiechter, Rechtsanwalt, LL.M., Voser Rechtsanwälte, Baden

Beim freiwilligen Stellenwechsel das Konkurrenzverbot einhalten!

Unzufriedenheit oder Spannungen am Arbeitsplatz, ein drückendes Gefühl der Unterforderung oder einfach die Lust auf eine neue Herausforderung: An den Osterfeiertagen hat man Zeit, über die Möglichkeit eines Stellenwechsels nachzudenken. Zuweilen sind dabei die Auswirkungen eines vertraglichen Konkurrenzverbots und die entsprechende Konventionalstrafe in die Überlegungen einzubeziehen.

Sensible Informationen

In allen Unternehmen müssen etliche Mitarbeitende zur Erfüllung ihrer Aufgabe über sensible Informationen verfügen. Dazu zählen namentlich Daten über Kunden oder Geschäftsgeheimnisse aller Art. Die entsprechenden Arbeitsverträge enthalten deshalb oft ein Konkurrenzverbot. Damit soll der Mitarbeitende nach seinem Austritt aus dem Unternehmen daran gehindert werden, die ihm anvertrauten sensiblen Daten zugunsten eines Konkurrenten auszunützen. Weil der angestrebte Job lockt und man ihn unbedingt haben will, wird das Konkurrenzverbot von den meisten Kandidaten bei den Eintrittsverhandlungen problemlos gebilligt.

Gebot der Schriftlichkeit

Ein Konkurrenzverbot ist nur dann gültig, wenn es schriftlich vereinbart wird. Eine mündliche oder eine „per Handschlag“ besiegelte Konkurrenzvereinbarung ist rechtlich bedeutungslos. Häufig wird das Konkurrenzverbot durch eine Konventionalstrafe, eine vertraglich vereinbarte Strafzahlung, untermauert. Der Arbeitgeber kann dann bei einer Verletzung des Verbots einfach die Bezahlung der abgemachten Konventionalstrafe verlangen. Dabei braucht er nicht zu beweisen, welcher Schaden tatsächlich entstanden ist. Eine solche Beweisführung wäre in vielen Fällen auch sehr aufwendig oder nahezu unmöglich. Deshalb wird von vielen Unternehmen die Kombination von Konkurrenzverbot und Konventionalstrafe bevorzugt.

Bundesgericht stellt klar

Beim Stellenwechsel sollte das schriftlich festgelegte Konkurrenzverbot grundsätzlich ernst genommen werden. Das gilt allerdings nur, wenn der Austritt aus dem Unternehmen freiwillig erfolgt. Wird einem

Arbeitnehmenden unverschuldet oder aus einem vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass gekündigt, fällt das Konkurrenzverbot dahin (Artikel 340c, Absatz 2 des Obligationenrechts).

Gilt das Konkurrenzverbot, sollte die neue Arbeitsstelle unbedingt ausserhalb der bisherigen Konkurrenz gesucht werden. Gegen diesen Grundsatz wird oft eingewendet, das sei unbillig und stelle für den Stellenwechsler ein eigentliches „Berufsverbot“ dar. Dieser Einwand findet beim Bundesgericht kein Gehör. In einem kürzlich erfolgten Entscheid hat das Bundesgericht im Fall einer freiwillig ausgeschiedenen Mitarbeitenden einer Personalvermittlung mit einem Kaufmännischen Abschluss festgehalten, diese Ausbildung und Berufserfahrung eröffne zahlreiche Berufsaussichten. Eine solche Berufsperson sei für ihr berufliches Fortkommen nicht gezwungen, im genau gleichen Markt eine Stelle bei einem Konkurrenzunternehmen anzutreten. Deshalb sei das Konkurrenzverbot anzuwenden (Urteil vom 12. November 2012; 4A_466/2012).

Tätigkeitsgebiet ändern

Das zeigt: Wer ein schriftliches Konkurrenzverbot akzeptiert, hat bei einem freiwilligen Stellenwechsel keinen Anspruch darauf, im gleichen Markt wiederum genau die gleiche Arbeit anzunehmen. Solange das berufliche Fortkommen nicht übermässig erschwert wird, muss das Tätigkeitsgebiet geografisch oder inhaltlich geändert werden. Wird dagegen verstossen, kann der frühere Arbeitgeber die vertraglich festgelegte Konventionalstrafe einfordern. Gemäss dem Bundesgericht werden je nach den Umständen des konkreten Falles Konventionalstrafen bis zu einem Jahresgehalt des Arbeitnehmers als angemessen eingestuft. Im Urteil vom 12. November 2012 wird diese Praxis bestätigt.