

Wissenswertes aus der Rechtspraxis

Text Karin Steiner, lic. iur.
Karikatur Silvano Bernetta, Zeichner

Betriebe können im Arbeitsvertrag ein Konkurrenzverbot festhalten. Damit will sich der Arbeitgeber vor unliebsamer Konkurrenz schützen. Das Besondere am Konkurrenzverbot liegt darin, dass es erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu wirken beginnt. Es beschränkt die beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten des austretenden Arbeitnehmenden massiv.

Als arbeitsvertragliches Konkurrenzverbot (Artikel 340 ff. OR) ist grundsätzlich jede Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu qualifizieren, worin sich der Arbeitnehmer verpflichtet, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber in bestimmter Hinsicht nicht in Wettbewerb zu treten.

Voraussetzungen

Für ein gültiges Konkurrenzverbot (Artikel 340 OR) sind folgende Voraussetzungen zu beachten:

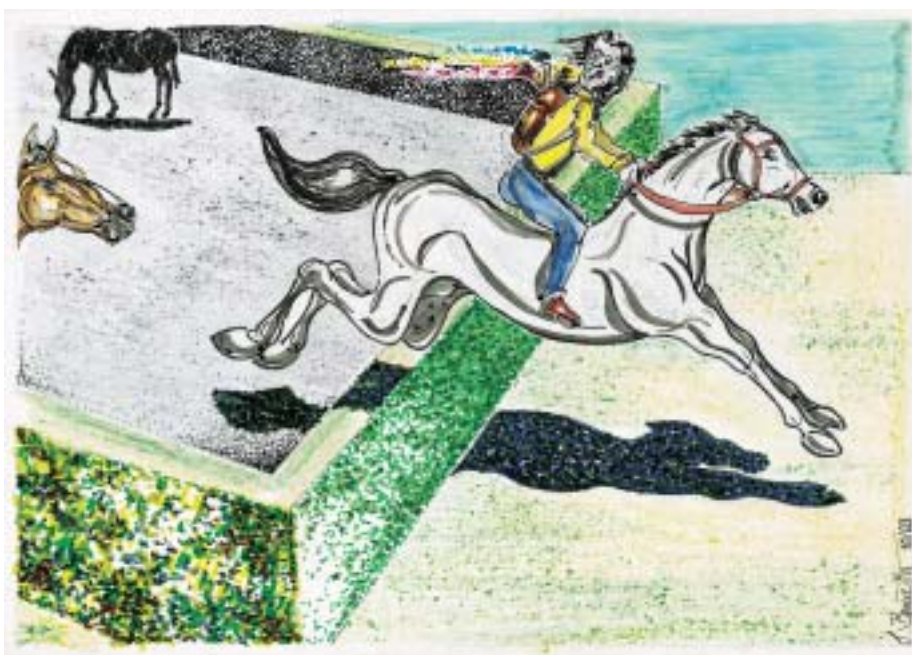
1. *Handlungsfähigkeit des Arbeitnehmers.* Diese muss im Zeitpunkt der Unterzeichnung der Konkurrenzklausel gegeben sein. Handlungsfähig ist, wer mündig und urteilsfähig ist.

2. *Das Konkurrenzverbot muss schriftlich vereinbart werden.*

3. *Einblick in den Kundenkreis oder in Geschäfts- oder Fabrikationsgeheimnisse.* Zum Kundenkreis zählen Personen oder Unternehmen, die mit einer gewissen Regelmässigkeit in Geschäftsbeziehungen zum Arbeitnehmer treten. Geschützt ist der Kundenstamm, der einen beim Verkauf des Unternehmens zu berücksichtigenden Unternehmenswert verkörpert. Bei Geschäfts- oder Fabrikationsgeheimnissen ist vor allem an technische Geschäftsgeheimnisse zu denken. Als Geheimnis versteht sich eine Kenntnis, die auf einen bestimmten Personenkreis beschränkt ist. Auch wenn Einblick in den Kundenkreis oder in Geschäfts- und Fabrikationsgeheimnisse vorliegt, bleibt immer noch die weitere Voraussetzung zu prüfen, ob durch die Verwertung solcher Kenntnisse der ehemalige Arbeitgeber erheblich geschädigt werden könnte.

Beschränkungen

Das Konkurrenzverbot darf nicht übermässig sein, das heisst, es darf das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht in unbilliger Weise erschweren. Eine solche liegt vor, wenn das Konkurrenzverbot dem Verpflichteten die künftige Erwerbsmöglichkeit ungebührlich beschränkt, sei es wegen der Dauer, des Ortes oder des Gegenstandes des Verbotes. Das Verbot ist folglich nach Ort, Zeit und Gegenstand



angemessen zu begrenzen. Nur unter besonderen Umständen darf es drei Jahre überschreiten.

Bei der Beurteilung der Übermässigkeit ist davon auszugehen, dass gemäss Artikel 163 Absatz 1 OR die Parteien in der Festsetzung der Höhe der Konventionalstrafe grundsätzlich frei sind. Ein richterliches Eingreifen ist nur geboten, wenn das Ausmass der Konventionalstrafe unvernünftig übersetzt ist und mit den Anforderungen der Gerechtigkeit und Billigkeit in offenbarem Widerspruch steht. Ob dies der Fall sei, ist zu entscheiden unter Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen der vereinbarten Konventionalstrafe und dem Interesse des Arbeitgebers an der Einhaltung des Konkurrenzverbotes. Ausserdem spielen die Schwere des Verschuldens des

Schuldners und die wirtschaftlichen Lage der Beteiligten eine Rolle.

Ist ein Konkurrenzverbot übermässig, sei es in zeitlicher oder örtlicher Geltung oder in sachlicher Hinsicht, so fällt es nicht dahin. Im Streitfall ist es durch den Richter auf ein vernünftiges Mass zu reduzieren.

Folgen bei Übertretung

Bei Verletzung des Konkurrenzverbotes hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den ihm erwachsenen Schaden zu vergüten.

Im Sinne einer Schadenspauschalisierung kann auch eine Konventionalstrafe vereinbart werden. Eine übermässige Konventionalstrafe kann vom Richter auf ein vernünftiges Mass reduziert werden.

Bei besonderer schriftlicher Vereinbarung kann der Arbeitgeber neben der Konventionalstrafe und dem Ersatz weiteren Schadens die Beseitigung des vertragswidrigen Zustandes verlangen.

Wegfall

Das Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn...

... der Arbeitgeber kein erhebliches Interesse am Konkurrenzverbot mehr hat,

... der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass der Arbeitnehmer dazu einen begründeten Anlass gab, oder

... der Arbeitnehmer aus einem wichtigen Grund kündigt, den der Arbeitgeber zu verantworten hat.

Verteilen von Flugblättern durch die GBI

(PB) Unsere Sozialpartner GBI und SYNA verlangen für 2004 nebst einer generellen Lohnerhöhung von 100 Franken sowie einer Erhöhung des Ferienanspruchs auf fünf Wochen auch die Einführung des flexiblen Altersrücktritts (FAR) mit sechzig Jahren. Der smgv kann aus verständlichen Gründen auf derartige Forderungen nicht eintreten. Die GBI hat deshalb beschlossen, in Maler- und Gipsbetrieben Flugblätter mit dem Titel «...far weiter» zu verteilen.

Was hat der Unternehmer vorzunehmen, wenn in seinem Betrieb gegen seinen Willen Flugblätter verteilt werden?

Eine Person, die sich gegen den Willen des Betriebsinhabers in die Werkstatt oder auf den Werkplatz (der als solcher erkennbar sein muss) begibt und Flugblätter verteilt, soll sich vorerst einmal ausweisen. Bei dieser Gelegenheit ist es sinnvoll, sich zumindest den Namen zu notieren. In der Folge

ist diese Person unmissverständlich aufzufordern, sich zu entfernen, mit dem gleichzeitigen Hinweis, dass sie sich bei weiterem Verbleiben des Hausfriedensbruchs im Sinne von Art. 186 StGB schuldig macht. Weigert sich die Person, den Ort zu verlassen, empfiehlt es sich, die Polizei aufzubieten und gegen die Person einen Strafantrag wegen Hausfriedensbruchs zu stellen.

Der Vollständigkeit halber sei noch darauf hingewiesen, dass der Inhalt des GBI-Flugblattes nicht der Wahrheit entspricht. Die GBI behauptet, mit dem laufenden GAV sei vereinbart worden, bis im April 2004 ein Modell für die Frühpensionierung auszuarbeiten. Die Arbeitgeber seien wortbrüchig geworden und sie würden bisher jede Lösung für die Frühpensionierung verunmöglichen.

Die Wahrheit sieht wie folgt aus: Die Sozialpartner haben sich verpflichtet, eine Exper-

tenkommission einzusetzen mit dem Auftrag, so schnell als möglich ein geeignetes und zumutbares Modell FAR auszuarbeiten. Ziel war es, das Modell auf den 1. Januar 2004 umzusetzen, sofern sich die Parteien über die Finanzierung einig sind. Eine Pflicht zur Einführung von FAR auf ein bestimmtes Datum besteht nicht. Hinzu kommt, dass sich eine Delegation des smgv nun seit eineinhalb Jahren sehr aktiv an den Vorarbeiten für ein Modell FAR beteiligt. Es wurden verschiedene Varianten ausgearbeitet. Es konnte aber bis anhin vor allem in der Frage der Anzahl der genussberechtigten Jahrgänge keine Einigung erzielt werden. Die diesbezüglichen Forderungen der Gewerkschaften sind nicht akzeptierbar, und deshalb liegt noch kein geeignetes und zumutbares Modell FAR vor. Von Wortbrüchigkeit kann folgerichtig keine Rede sein.