

## Ausgewählte Entscheide zum nachvertraglichen Konkurrenzverbot

# Art. 340 ff. OR in der Praxis

Nachfolgend sind einige ausgewählte Praxisentscheide zusammengetragen, um aufzuzeigen, wie die theoretischen Grundlagen in der Praxis anhand von Einzelfällen umgesetzt wurden.

Von Leena Kriegers-Tejura

### Schriftlichkeit

- Die blosser Bezugnahme auf ein Anstellungsreglement genügt gemäss Rechtsprechung nicht, damit ein Konkurrenzverbot gültig zustande kommt (ZR 82/1983 S. 274).

### Örtlicher Geltungsbereich

- Einem Kleinwarenvertreter, der in Ob- und Nidwalden tätig war, wurde im Arbeitsvertrag ein Verbot für die Schweiz und alle Länder, in denen vom Konzern beeinflusste Gesellschaften existierten, auferlegt. Das Bundesgericht beschränkte es auf die beiden Halbkantone (BGE 91 II 372).
- Die Klausel «ganze Schweiz und alle Länder, wo X tätig ist» wurde vom Arbeitsgericht Zürich als zu unbestimmt angesehen, als dass dieser Umschreibung die gültige Vereinbarung eines weltweiten Konkurrenzverbotes beigegeben werden konnte. Das Arbeitsgericht beschränkte das vereinbarte Konkurrenzverbot auf das effektiv vom Arbeitnehmer bereiste deutschsprachige Europa (AGer., AG020031 vom 17.6.2003; vom Obergericht am 13.10.2003 bestätigt; LA030037).

### Zeitlicher Geltungsbereich

- Eine Verbotsdauer von zwei Jahren für zwei Anlageberater einer Schweizer Bank mit Geschäftsstellen im Ausland war gemäss Arbeitsgericht Zürich vertretbar und nicht zu beanstanden (Arbeitsgericht ZH, Entscheide 2011 Nr. 19).
- Das Bundesgericht bestätigte eine zeitliche Begrenzung eines Konkurrenzverbotes auf 6 Monate. Es argumentierte, dass der blosser Einblick in einen Kundenkreis den früheren Arbeitgeber

meist nur so lange schädigen könne, bis der Arbeitgeber einen neuen Arbeitnehmer bei seiner Kundschaft eingeführt hat (BGE 4A\_62/2011 vom 20.05.2011, E.4).

### Räumlicher Geltungsbereich

- Das Bundesgericht entschied, dass keine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens bei einem Konkurrenzverbot einer Filialeiterin eines Personalvermittlungsunternehmens vorlag. Der Verbotsumfang war auf das Gebiet der Kantone Jura, Bern und Neuenburg beschränkt. Das Bundesgericht erwog, dass die Arbeitnehmerin aufgrund ihrer kaufmännischen Ausbildung mehrere Beschäftigungsmöglichkeiten habe und nicht darauf angewiesen sei, in einem Personalverleihunternehmen im vom Verbot geschützten Gebiet tätig zu sein (BGE 4A\_466/2012 vom 12.11.2012).

### Persönliche Fähigkeiten

- Konkurrenzverbote für Coiffeure seien nicht zulässig, heisst es in einem Urteil vom Arbeitsgericht Zürich. Die Kunden würden sich primär an einen bestimmten Coiffeur binden und nicht an einen Coiffeursaloon. Verlasse ein Coiffeur seinen Arbeitsort und folge ihm ein Kunde an die neue Stelle, so sei dies den persönlichen Fähigkeiten des Coiffeurs zuzuschreiben und habe nicht damit zu tun, dass der Coiffeur beim früheren Arbeitgeber Zugang zu sensiblen Informationen gehabt habe (AGer., AG070022 vom 31. Juli 2007). Doch Gerichte in anderen Kantonen haben Konkurrenzverbote für Coiffeure als zulässig beurteilt.
- Das Konkurrenzverbot zulasten einer Geschäftsführerin eines im Bereich der dauerhaften Haarentfernung tä-

tigen Unternehmens wurde als gültig anerkannt. Das Bundesgericht bejahte sowohl den Einblick in den Kundenkreis wie auch in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse. Die Mitarbeiterin nahm teilweise selber Haarentfernungen bei den Kunden vor; sie hatte Einblick in den Kundenstamm, kannte die Einkaufsmargen, nahm Bestellungen vor und war die Kontaktperson für Kunden wie Lieferanten (BGE 4A\_261/2013 vom 1.10.2013).

### Konventionalstrafe

- Ein ehemaliger Arbeitnehmer hatte die Klauseln missachtet, die ihm eine konkurrenzierende Tätigkeit in mehreren Kantonen untersagten. Er machte sich nach dem Ausscheiden aus der Firma im Standortkanton seines früheren Arbeitgebers selbstständig und begann, dessen Kunden abzuwerben. Eine derartige Missachtung des Konkurrenzverbotes wiege schwer, weshalb die von der früheren Arbeitgeberin geforderte Konventionalstrafe von CHF 100 000.– im vollen Umfang gerechtfertigt sei, entschied das Bundesgericht (Urteil 4A\_107/2011).
- Einen schweren Fehler hatte die Leiterin einer Personalvermittlung aus dem Kanton Jura begangen, als sie unmittelbar nach Vertragsende bei einer andern Firma im Einzugsgebiet des ehemaligen Arbeitgebers anheuerte. Das kostete sie CHF 63 000.–, drei Viertel ihres früheren Jahreseinkommens (BGE 4A\_466/2012 vom 12.11.2012).

Quelle: Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu den Art. 319–362, 7. Auflage, Zürich 2012 und Update Service zum Praxiskommentar: <https://update.schulthess.com/arbeitsvertrag, insbes. zu den Art. 340–340b OR>*.