

# Arbeitsrechtliches Konkurrenzverbot

**Ich möchte bei der Anstellung meines neuen Aussendienstmitarbeiters ein Konkurrenzverbot festlegen. Worauf muss ich achten?**

Das Konkurrenzverbot verbietet dem Arbeitnehmer nach Verlassen der Stelle den früheren Arbeitgeber zu konkurrieren. Es entfaltet seine Wirkungen also erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Damit ein Konkurrenzverbot gültig ist, muss es schriftlich vereinbart werden. Die Vereinbarung muss auch vom Arbeitnehmer unterschrieben werden. Es empfiehlt sich daher, das Konkurrenzverbot im schriftlichen Arbeitsvertrag zu regeln.

Ein Konkurrenzverbot wirkt nur dann, wenn der Mitarbeiter im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse erhält. Geheimnisse sind Tatsachen, die technische, organisatorische oder finanzielle Spezialkenntnisse, die geheim sind oder die der Arbeitgeber geheimhalten will, also nicht z.B. in seiner eigenen Werbung offenlegt. Ein Aussendienstmitarbeiter hat eine persönliche Beziehung zum Kunden und erhält Einblick in den Kunden-

kreis. Ein Konkurrenzverbot kann daher in Ihrem Fall vereinbart werden. Zu beachten ist aber, dass die Wirkung eines Konkurrenzverbots sachlich, örtlich und zeitlich beschränkt ist. Es darf grundsätzlich nicht länger als drei Jahre dauern. Als Arbeitgeber dürfen Sie nur konkurrierende Tätigkeiten verbieten, die in Ihrem Geschäftsbereich liegen. Wechselt der Mitarbeiter die Branche, wirkt das Konkurrenzverbot in der Regel also nicht. Örtlich darf sich ein Konkurrenzverbot nur auf das Gebiet erstrecken, indem Sie als Arbeitgeber Geschäftsbeziehungen unterhalten. Beschränken sich Ihre Geschäftsbeziehungen auf die Ostschweiz, ist ein schweizweites Konkurrenzverbot nicht zulässig.

Der Richter kann ein übermässiges Konkurrenzverbot beschränken. Verletzt ein Arbeitnehmer das vereinbarte Konkurrenzverbot, schuldet er dem Arbeitgeber Schadenersatz. In der Praxis wird jedoch häufig eine Konventionalstrafe verabredet. Ein gültig

vereinbartes Konkurrenzverbot fällt weg, wenn ein Arbeitnehmer kündigt, weil ihm der Betrieb dazu einen begründeten Anlass gegeben hat. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn ein Gebietsleiter ohne Grund zum gewöhnlichen Verkäufer zurückgestuft wurde. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber den Angestellten entlässt, ohne dass dieser einen begründeten Anlass dazu gegeben hat.



**Florian Weishaupt,  
Rechtsanwalt und Notar**

**Küng Rechtsanwälte &  
Notare AG, Gossau**

[www.kuenglaw-sg.ch](http://www.kuenglaw-sg.ch)

7. Juni 2019

**KÜNG**

Rechtsanwälte & Notare