

## Konkurrenzverbote / Wann fallen sie dahin?

Unterschrieben hat man ein Konkurrenzverbot schnell, schwierig ist es jedoch sich davon wieder frei zu machen. Zahlreiche Arbeitnehmer müssen diese Erfahrung machen, wenn sie mit dem Arbeitsvertrag auch ein Konkurrenzverbot abgeschlossen haben. Dass dieses Konkurrenzverbot sie stark behindern kann, wird ihnen oft erst richtig bewusst, wenn sie sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Suche nach einer neuen Stelle machen. Erst zu diesem Zeitpunkt fragen sich die meisten Arbeitnehmer, wie sie sich daraus befreien können.

**Als erstes** ist zu prüfen, ob das Konkurrenzverbot überhaupt rechtsverbindlich ist. Sollten Sie sich dazu nicht rechtsgültig verpflichtet haben, wäre es gar nie wirksam geworden. In **einem weiteren Schritt** ist abzuklären, ob das einmal gültig begründete Konkurrenzverbot gegebenenfalls nachträglich dahingefallen ist. Falls das Konkurrenzverbot dahinfällt, hat der Arbeitnehmer es nicht weiter zu beachten.

Verbindlich ist ein nachvertragliches Konkurrenzverbot nur, wenn es **schriftlich** vereinbart ist. Ein Konkurrenzverbot ist zudem nur rechtswirksam, wenn das Arbeitsverhältnis dem Angestellten Einblick in den Kundenkreis, in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse gewährt und eine Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte.

Nach Art. 340c des schweizerischen Obligationenrechts (OR) **fällt ein Konkurrenzverbot dahin**, wenn der Arbeitgeber nachweislich kein erhebliches Interesse mehr hat, das Verbot aufrechtzuerhalten. Gleiches gilt, wenn dieser das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu einen begründeten Anlass gibt. Oder im umgekehrten Fall, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten Anlass auflöst, der vom Arbeitgeber zu verantworten ist.

Wichtige Gründe für die Kündigung werden nicht vorausgesetzt, wie sie im Vergleich für eine fristlose Kündigung nach Art. 337 OR verlangt werden. Dabei muss es sich um einen Grund handeln, der bei vernünftiger kaufmännischer Überlegung einen erheblichen Anlass zur Kündigung geben kann. Eine eigentliche Vertragsverletzung ist dabei nicht erforderlich.

In der Praxis kommt es zudem auch vor, dass ein Arbeitgeber bei Vertragsende den Angestellten aus dem Konkurrenzverbot entlässt. Überdies lässt ein Aufhebungsvertrag, mit dem die Arbeitsvertragsparteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beenden, ein Konkurrenzverbot untergehen, wenn daraus eine entsprechende Vereinbarung hervorgeht.