

Ist das Konkurrenzverbot korrekt?

Ich war im Aussendienst einer Versicherung tätig und habe gekündigt. Gemäss Arbeitsvertrag darf ich nun im Umkreis von 50 Kilometern vom Sitz der Firma zwei Jahre lang weder angestellt noch selbständig im Aussendienst einer Versicherung tätig sein; sonst droht eine Konventionalstrafe von 50 000 Franken. Ist ein solches Konkurrenzverbot zulässig?

Ja. Grundsätzlich ist ein Konkurrenzverbot gültig, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Das Konkurrenzverbot muss schriftlich festgehalten und vom Arbeitnehmer unterschrieben sein.
- Es ist nur gültig, wenn es die gleiche Branche betrifft - in Ihrem Fall den Verkauf von Versicherungen. Das Verbot darf also nicht über den geschäftlichen Tätigkeitsbereich des bisherigen Arbeitgebers hinausgehen.
- Der Arbeitnehmer hatte vertieften Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers.
- Die Verwendung dieser Kenntnisse durch den ausscheidenden Mitarbeiter könnte dem Ex-Arbeitgeber erheblich schaden.

Ist dieses Schadenpotenzial jedoch nicht auf den Einblick in die Kundenkartei zurückzuführen, sondern vorwiegend auf persönliche Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, ist das Konkurrenzverbot unzulässig.

Das heisst beispielsweise: Eine Architektin muss kein Konkurrenzverbot akzeptieren, denn sie wird von einer Konkurrenzfirma einzig wegen ihrer fachlichen Kenntnisse abgeworben.

Das vereinbarte Konkurrenzverbot darf den Angestellten zudem nicht daran hindern, sich beruflich zu entwickeln. Geografisch muss das Verbot deshalb auf den Aktionsraum beschränkt sein, in dem der Ex-Mitarbeiter intensive Geschäftsbeziehungen zu den Kunden unterhielt.

Zeitlich setzt das Gesetz eine Limite von drei Jahren, die in Ausnahmefällen jedoch überschritten werden darf.

Die Geldstrafe bei Zuwiderhandlung darf üblicherweise nicht höher sein als drei bis sechs Monatslöhne.

Ein übermässiges Konkurrenzverbot ist nicht einfach ungültig, sondern wird im Streitfall vom Gericht auf das zulässige Mass reduziert.

Kündigt ein Arbeitnehmer selber, weil ihm der Betrieb dazu einen begründeten Anlass gegeben hat, fällt jedes Konkurrenzverbot dahin. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn ein Gebietsleiter zum gewöhnlichen Verkäufer zurückgestuft wurde.

Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber den Angestellten entlässt, ohne dass dieser dem Chef einen begründeten Anlass gegeben hat.

Tipp: Unterschreiben Sie nach Möglichkeit nie ein Konkurrenzverbot. Es erweist sich bei einer Stellensuche in den meisten Fällen als grosses Handicap.

(bw)