

(Juli/2020)

## **Konkurrenzverbot im Arbeitsrecht**

**Ein Konkurrenzverbot ist nur dann verbindlich, wenn der Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations-/Geschäftsgeheimnisse hatte sowie die Verwendung derselben den Arbeitgeber schädigen könnte. Steht hingegen die Person des Mitarbeiters und dessen Fähigkeiten derart im Vordergrund, dass die Kunden ihm deswegen folgen, so wird das Konkurrenzverbot nicht verletzt.**

*(Urteil Obergericht des Kantons Zürich vom 10.4.2017; bestätigt in BGE 4A\_286/2017)*

Das Obergericht des Kantons Zürich hatte in einem Fall zu beurteilen, ob das zwischen einem ehemaligen Senior Consultant einer Personalberatungsfirma und derselben vereinbarte Konkurrenzverbot verletzt worden sei. Die Klägerin (Personalberatungsfirma) forderte vom Beklagten (Consultant) aufgrund der angeblichen Verletzung des Konkurrenzverbotes eine Konventionalstrafe. Strittig war, ob das Konkurrenzverbot verbindlich war und ob dieses vorliegend verletzt wurde.

Dahingehend kann zusammenfassend Folgendes festgehalten werden:

### **Wann liegt ein Konkurrenzverbot vor?**

Gesetzlich kann ein Konkurrenzverbot – also ein Verbot der Aufnahme einer konkurrenzierenden Tätigkeit für ausscheidende Arbeitnehmer – dann vereinbart werden, wenn dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder aber in

Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse gewährt wird und aufgrund dieser gewonnenen Kenntnisse der Arbeitgeber geschädigt werden könnte.

Dies liegt nach der schweizerischen Rechtsprechung dann vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seines Wissenstandes bezüglich der Stammkunden selbst ähnliche Leistungen erbringen und die Kunden vom ehemaligen Arbeitgeber abwerben könnte.

Überdies wird ein Kausalzusammenhang zwischen der schädigenden Handlung und der Kenntnis des Kundenkreises oder des Fabrikations- resp. Geschäftsgeheimnisses verlangt.

### **Wer gehört zum Kundenkreis?**

Als Kundenkreis wird der Kundenstamm verstanden, welchen der Arbeitnehmer aufgrund des persönlichen Kontaktes zu den Kunden gewonnen hat. Dies insbesondere durch Ermittlung ihrer Eigenschaften und Bedürfnisse.

### **Wann ist ein Konkurrenzverbot nicht verbindlich?**

Wenn sich die Kunden aufgrund der persönlichen Fähigkeiten eines Arbeitnehmers an denselben wenden, kann kein verbindliches Konkurrenzverbot vereinbart werden.

Das Obergericht des Kantons Zürich hielt dazu insbesondere fest, dass wohl der Unternehmung die Kundenstämme erhalten geblieben waren, es ihr jedoch nicht möglich gewesen sei, einen neuen Berater anzustellen, welcher dem ehemaligen Arbeitnehmer fachlich gleichgestellt gewesen wäre.

Wesentlich war dabei die Tatsache, dass der ehemalige Arbeitnehmer als Einziger die Bedürfnisse der Kunden ausgesprochen gut kannte und zudem ein persönliches Verhältnis zu ihnen aufgebaut hatte.

Die Unternehmung hatte sich zudem für mehrere Jahre nach der Kündigung des Arbeitnehmers aus dem Geschäftsbereich zurückgezogen.

Die persönlichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers wurden sowohl vom Obergericht Zürich als auch vom Bundesgericht höher gewichtet als die Tatsache der Anstellung im Unternehmen: Steht die Person des Mitarbeiters und dessen Fähigkeiten derart im Vordergrund, dass die Kunden ihm deswegen folgen, so wird das Konkurrenzverbot nicht verletzt.

Das Konkurrenzverbot wurde somit von beiden Instanzen als unverbindlich erklärt.

*Haben Sie weitere Fragen zum Konkurrenzverbot oder wünschen Sie Unterstützung in einer arbeitsrechtlichen Angelegenheit? Gerne berate und unterstütze ich Sie.*



Dr. Marianne Schaub-Hristić  
Rechtsanwältin

Schaub Hochl Rechtsanwälte,  
Theaterstrasse 29, 8400 Winterthur

Tel: 052 213 35 35

**[schaub@schaubhochl.ch](mailto:schaub@schaubhochl.ch)**

[www.schaubhochl.ch](http://www.schaubhochl.ch)