

Angst vor Verrat

Jobwechsel Konkurrenzverbote sind nicht nur im Fall Vasella umstritten – und bei deren Durchsetzung happert es häufig.

LUKAS HEIM

Dreizehn Jahre lang arbeitete Y. als Geschäftsführer für ein Zürcher Taxiunternehmen. Er sorgte für die Einstellung verlässlicher Fahrer, kümmerte sich um die Einsatzpläne und schaute, dass Rechnungen und Löhne pünktlich bezahlt wurden. Ende 2008 verliess er das Unternehmen. Ein halbes Jahr später eröffnete er sein eigenes Taxiunternehmen in Zürich. Bloss hatte Y. mit seiner Unterschrift auf dem Arbeitsvertrag 13 Jahre davor auch einem Konkurrenzverbot zugestimmt. Nach Kündigung dürfe er zwei Jahre keinen Taxidienst in der Stadt anbieten, war da zu lesen. Ein Streit entbrannte, den das Taxiunternehmen und Y. – so der abgekürzte Name des Mannes in den Akten – bis vor das Bundesgericht austrugen.

Meist ohne Entschädigung

Konkurrenzverbote sind in der schweizerischen Arbeitswelt durchaus üblich und sorgen mitunter gar für negative Schlagzeilen. Für 72 Millionen verpflichtete sich Daniel Vasella, die nächsten sechs Jahre nicht für eine Novartis-Rivalin tätig zu werden. Nach einer Welle der öffentlichen Empörung verzichteten der scheidende Verwaltungsratspräsident und der Basler Pharmakonzern auf die Vereinbarung.

Wo Mitarbeiter Einblick in die Forschung und Entwicklung von Produkten haben oder wenn der Kontakt zu Kunden besonders wichtig ist, sind Konkurrenzverbote oft fester Bestandteil des Arbeitsvertrages, sagen Arbeitsrechtsexperten.

Besonders häufig verpflichten sich Personalvermittler, nach der Kündigung ihrem Arbeitgeber keine Konkurrenz zu machen. «In dieser Branche werden Konkurrenzverbote sehr häufig eingesetzt, nicht in allen, aber sicher in der Mehrheit der Fälle», sagt der auf Arbeitsrecht spezialisierte Rechtsanwalt Roger Rudolph.

Allerdings ist in der Praxis ein Konkurrenzverbot nicht immer einfach durchzusetzen. «Die Gerichte sind äusserst zurückhaltend», sagt Philippe Nordmann

Wo Mitarbeiter Einblick in die Entwicklung von Produkten haben, sind die Verbote üblich.

von der Anwaltskanzlei Wenger Plattner in Basel. Zudem gibt es zuhauf juristische Fallstricke. So entfällt zum Beispiel das Konkurrenzverbot, wenn der Angestellte aus gutem Grund kündigt oder wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter entlässt, ohne dass dieser Anlass dazu gab. Auch ist in jedem Fall verschieden, was ein ehemaliger Mitarbeiter wie lange und wo nicht tun darf. Das Konkurrenzverbot für eine Chemikerin, die einige Jahre lang an der Entwicklung eines Krebsmedikamentes beteiligt war, muss anders formuliert werden als für einen auf mechanische Uhrwerke spezialisierten Uhrmacher. Für den einen Mitarbeiter kann es rechtlich zulässig sein, zwei Jahre lang in der ganzen Schweiz im angestammten Bereich nicht mehr arbeiten zu dürfen. Im anderen Fall beurteilt das Gericht ein auf eine Gemeinde be-

schränktes, einjähriges Konkurrenzverbot noch gerade als zulässig. Standardklauseln statt massgeschneiderte Formulierungen sind deshalb mit ein Grund, warum Konkurrenzverbote vor Gericht immer wieder nicht standhalten, sagen die Experten.

Ausserdem können nach Obligationenrecht Mitarbeiter nur dann verpflichtet werden, ihren bisherigen Brötchengebern keine Konkurrenz zu machen, wenn sie «Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse» erhielten und dies den Arbeitgeber «erheblich schädigen könnte», so das Gesetz. Jemand, der einfache Tätigkeiten ausübt, wie zum Beispiel Pralinen abpacken, kann gar nicht mit einem Konkurrenzverbot belegt werden.

Anders lagen die Dinge allerdings bei einem Angestellten eines Industrieunternehmens, erinnert sich Anwalt Nordmann. Nach 30 Jahren kündigte der Leiter eines Fachbereiches, um zu einem neu gegründeten Konkurrenzunternehmen zu wechseln. Davor hatte er sich zahlreiche Kundendaten per E-Mail zugestellt. In diesem Fall kam es schliesslich zu einer aussergerichtlichen Einigung, was laut Nordmann immer wieder vorkommt.

Klage auf Schadenersatz

Vom Gesetz her könnte in einer solchen Situation das Unternehmen vor Gericht auf Schadenersatz klagen. Praktisch spielen Schadenersatzklagen aber fast keine Rolle, da es extrem schwierig ist, einen direkten Zusammenhang zwischen dem erlittenen Schaden und der konkurrierenden Tätigkeit nachzuweisen, erklärt der



Angestellter: Zuhauf juristische Fallstricke im Büro.

Labors rauszuschmeissen und anschliessend die Räume zu versiegeln.

Konkurrenzverbote haben ausserdem einen Einfluss auf die Rekrutierung, wie Headhunter Thomas A. Biland erklärt. «Wenn ich eine Stelle besetze, frage ich, ob ein Konkurrenzverbot besteht. Eine solche Frage gehört zum Standard.» Es ist dann am Unternehmen zu entscheiden, ob es jemand trotzdem wert ist, angestellt zu werden. «Ich hatte schon einen Kandidaten, bei dem ein Konkurrenzverbot dazu führte, dass er nicht rekrutiert wurde.» Beim frischgebackenen Taxiunternehmer Y. entschied das Bundesgericht, er habe gar nicht Einblick in Geschäftsgeheimnisse erhalten. Er hatte darum zu Recht begonnen, seine eigene Taxifirma in Zürich zu betreiben.

ANZEIGE

SwissBanking
Trägerschaft HFBF



AKAD BANKING+FINANCE
AKAD Höhere Fachschule Banking und Finance AG
Effizient. Sicher. Individuell.



Informationsanlässe
Februar/März/April

Höhere Fachschule Bank und Finanz HFBF

Der perfekte Titel für Ihr Portfolio

Als dipl. Bankwirtschafter/-in HF verbessern Sie Ihre Qualifikationen und damit Ihre Berufsaussichten markant. Dank der konsequenten Ausrichtung auf die Branchenpraxis und des aktualitätsbezogenen Transfers in den Berufsalltag rüsten Sie sich an der HFBF für eine anspruchsvolle Tätigkeit in der Bank- und Finanzwelt.

Interessiert?
Wir beantworten gerne Ihre Fragen: Telefon 044 307 33 66. Detaillierte Informationen finden Sie zudem auf www.akad.ch/banking+finance