



Die Konkurrenzierung

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Versetzen Sie sich bitte gleich zu Beginn Ihrer Lektüre in die Lage des folgenden Arbeitgebers: «Herr Meier betreibt ein kleineres Softwareunternehmen. Frau Berger, welche in seinem Unternehmen als Software-Entwicklerin arbeitet, möchte einer Nebenbeschäftigung nachgehen. Damit ist Herr Meier grundsätzlich einverstanden. Seine Einstellung zu diesem Thema ändert sich allerdings, als er in Erfahrung bringt, dass seine Arbeitnehmerin Gerüchten zu folge seit Kurzem eine selbstständige Arbeitstätigkeit in derselben Branche ausübt. Herr Meier befürchtet eine Konkurrenzierung, weiss aber nicht, inwiefern er seiner Arbeitnehmerin die geplante Nebenerwerbstätigkeit verbieten kann. Nach dem Versuch, das Problem im Gespräch zu lösen, reicht Frau Berger die Kündigung ein. Ferner informiert sie ihren Arbeitgeber darüber, dass sie den Kundenstamm sowie die beiden anderen Software-Entwickler mitnehmen werde.»¹

Auch wenn er natürlich übertrieben dargestellt ist, verdeutlicht der vorliegende Einstiegsfall, wie schnell Arbeitnehmer zu Konkurrenten werden können. Aus diesem Grund sehen viele Unternehmen in ihren Arbeitsverträgen Konkurrenzverbote vor, welche den Mitarbeitern eine konkurrenzierende Tätigkeit auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für eine bestimmte Zeit verbieten.

Mit dem vorliegenden Beitrag möchten wir Ihnen einerseits einen kurzen Überblick über die wichtigsten Punkte geben, die in der Praxis zu beachten sind. Andererseits soll die anlässlich unserer Rechtsberatung immer wiederkehrende Frage, in welchen Konstellationen ein vertragliches Konkurrenzverbot überhaupt Sinn macht und es überhaupt zum Tragen kommt, geklärt werden. Das eingangs geschilderte Szenario soll dabei als Bezugspunkt dienen.

Rebecca Vionnet