

## Wegfall des Konkurrenzverbots nach Kündigung aus begründetem Anlass

Gemäss Obligationenrecht fällt ein vertraglich vereinbartes Konkurrenzverbot dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat. Ebenso entfällt die Gültigkeit eines vertraglichen Konkurrenzverbots, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer begründeten Anlass zur Kündigung gegeben hat. Bei beiderseitigem Verschulden an der Vertragsauflösung entscheidet das grössere Verschulden.<sup>1</sup> Ein begründeter Anlass besteht, wenn der Arbeitnehmer sich Illoyalitäten hat zuschulden kommen lassen, auch wenn diese eine fristlose Kündigung nicht rechtfertigen würden. Es muss eine nicht mehr geringfügige Vertragsverletzung vorliegen.<sup>2</sup> Beispielsweise wurde etwa dem Arbeitgeber ein begründeter Anlass zur Entlassung des Arbeitnehmers zugestanden, weil dieser Mitarbeiterinnen sexuell belästigt hatte. Nicht ausreichend ist hingegen ein Mangel an Aufträgen.<sup>3</sup> Aus dem Gesagten ergibt sich die Notwendigkeit, dass im Entlassungsschreiben jedenfalls die Gründe der Kündigung angegeben werden müssen, sofern das Konkurrenzverbot aufrechterhalten werden soll.<sup>4</sup> Es besteht die Vermutung, dass ohne Angabe von Gründen kein begründeter Anlass zur Kündigung bestand.<sup>5</sup>



**Matthias Hüberli, M.A. HSG**  
Rechtsanwalt und Notar  
mh@hueberli.com

**Hueberli—Lawyers**

Inhaltlich verpflichtet sich der Arbeitnehmer bei Unterzeichnung eines Konkurrenzverbots in der Regel, sich jeder konkurrenzierenden Tätigkeit zu enthalten, insbesondere weder auf eigene Rechnung ein Geschäft zu betreiben, das mit dem des Arbeitgebers in Wettbewerb

---

<sup>1</sup> BGE 105 II 200.

<sup>2</sup> BSK-OR, Rehbinder/Portmann, Art. 340c N 1.

<sup>3</sup> BSK-OR, Rehbinder/Portmann, Art. 340c N 1.

<sup>4</sup> Vischer, der Arbeitsvertrag, 3. A., S. 282.

<sup>5</sup> BGE 70 II 162, E. 4.

# Hueberli—Lawyers

steht, noch in einem solchen Geschäft tätig zu sein oder sich daran zu beteiligen.<sup>6</sup> Der durch das Konkurrenzverbot Verpflichtete hat sich jeder konkurrenzierenden Tätigkeit zu enthalten, gleichgültig welcher Mittel er sich dabei bedient.<sup>7</sup> Bei Wegfall des Konkurrenzverbots fallen somit sämtliche Beschränkungen, welche durch das Konkurrenzverbot auferlegt wurden, automatisch wieder weg. Der Arbeitnehmer darf wieder konkurrenzierende Tätigkeiten ausüben. Dies entspricht auch dem Schutzgedanken des Obligationenrechts, wonach mit der gesetzlichen Regelung der Arbeitnehmer vor einer übermässigen Beschränkung seines wirtschaftlichen Fortkommens bewahrt werden soll.<sup>8</sup>

Die richtige Formulierung von Konkurrenzverboten in Arbeitsverträgen ist anspruchsvoll. Insbesondere hat eine sinnvolle Beschränkung des Konkurrenzverbots in räumlicher, sachlicher und zeitlicher Hinsicht zu erfolgen. Ansonsten riskiert der Arbeitgeber die Unverbindlichkeit des vereinbarten Konkurrenzverbots. Weiter kann eine Abgeltung des Konkurrenzverbots dessen Durchsetzungsfähigkeit massgeblich erhöhen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Ausgestaltung eines vertraglichen Konkurrenzverbots oder anderen arbeitsrechtlichen Fragen. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.

## Hueberli—Lawyers

**Matthias Hüberli, M.A. HSG**

Rechtsanwalt und Notar

[mh@hueberli.com](mailto:mh@hueberli.com)

**Hueberli Lawyers AG**

Wattwil – Rapperswil – Zürich

+41 71 988 30 00 – [www.hueberli.com](http://www.hueberli.com)

---

<sup>6</sup> Art. 340 Abs. 1 OR.

<sup>7</sup> Vischer, op.cit., S. 273.

<sup>8</sup> Vgl. Vischer, op.cit., S. 282, BGE 76 II 225, E. 4c.