

Wettbewerbsverzicht zum Festpreis – Neues und Bewährtes zur «Karenzentschädigung» bei Konkurrenzverboten

Erhält ein Arbeitnehmer eine Gegenleistung für den zeitweisen Verzicht auf die Konkurrenzierung seines früheren Arbeitgebers, so ist dies im Zuge der Angemessenheitsprüfung von Konkurrenzklauseln zu berücksichtigen. Das Schweizerische Bundesgericht hat erst jüngst einige berücksichtigungswürdige Klarstellungen zu solchen «Karenzentschädigungen» vorgenommen.

Text: Dr. Christian Geisselmann, LL.M., TEP, Rechtsanwalt, Notar, Partner

Angemessenheit als zentrale Gültigkeitsvoraussetzung

Durch die schriftliche Vereinbarung nachvertraglicher Konkurrenzverbote iSd § 1173a Art 65 – 68 ABGB können sich Arbeitgeber gegen mögliche erhebliche wirtschaftliche Schädigungen absichern, die durch ehemaligen Arbeitnehmern gewährte Einblicke in den Kundenkreis oder in das technische bzw. kaufmännische Know-how des Unternehmens drohen. Zur Wahrung der wirtschaftlichen Entfaltungsfreiheit von Arbeitnehmern ist die Zulässigkeit derartiger Konkurrenzklauseln indes dahingehend beschränkt, dass diese keine «unbillige Erschwerung» des wirtschaftlichen Fortkommens bewirken dürfen. Konkret

gewährleistet wird dies insbesondere dadurch, dass nachvertragliche Konkurrenzverbote nach § 1173a Art 66 Abs 1 ABGB in örtlicher, zeitlicher und sachlicher Hinsicht angemessen zu begrenzen sind.

Richterliches Mässigungsrecht und Karenzentschädigung

Werden nachvertragliche Konkurrenzverbote mit Blick auf diese Voraussetzungen als übermäßig qualifiziert, so kann sie das Gericht «unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen» einschränken (§ 1173a Art 66 Abs 2 erster Satz ABGB). Dies betrifft sowohl die Geltung des Konkurrenzverbots nach Ort, Zeit und Gegenstand an sich als auch die Herabsetzung unangemessen hoher Konventionalstrafen. Übermäßige Konkurrenzverbote sind damit grundsätzlich nicht ungültig, sondern durch Richterspruch auf ein zulässiges Mass zu reduzieren.

Im Rahmen des richterlichen Mässigungsrechts sind allfällige Gegenleistungen des Arbeitgebers für den vorübergehenden Wettbewerbsverzicht des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen (§ 1173a Art 66 Abs 2 zweiter Satz ABGB). Solche gemeinhin als «Karenzentschädigungen» bekannte Gegenleistungen können damit im Rahmen der richterlichen Verhältnismässigkeitsprüfung zur Verneinung einer andernfalls bestehenden Übermäßigkeit führen. Dies erhöht im Ergebnis die rechtliche Durchsetzbarkeit nachvertraglicher Konkurrenzverbote. Eine 100%-ige Garantie für die Gültigkeit einer Konkurrenzverbotsklausel bietet

jedoch auch die Vereinbarung einer Karenzentschädigung nicht.

In praxi finden sich Karenzentschädigungsklauseln primär in Anstellungsverträgen hochspezialisierter Industriezweige sowie insbesondere mittlerer und hoher Kaderpersonen, von deren Wechsel auf die Seite der «Konkurrenz» erheblich grössere Risiken ausgingen als dies bei rangniedrigem Personal der Fall wäre. Ist die von einer (zulässigen) Konkurrenzierung durch den Arbeitnehmer ausgehende tatsächliche Gefahr für das eigene Unternehmen hingegen vergleichsweise gering, so dürften die mit der Zahlung einer Karenzentschädigung verbundenen finanziellen Belastungen i. d. R. in keinem vernünftigen Verhältnis zum hierdurch erzielbaren wirtschaftlichen Wert eines verstärkt abgesicherten Wettbewerbsverzichts stehen.

Karenzentschädigungen unterstehen der AHV-Beitragspflicht, lassen sich vertraglich jedoch äusserst unterschiedlich ausgestalten: Die Entrichtung fortlaufender Zahlungen in Höhe des vollen oder teilweisen ursprünglichen Lohns während der Dauer des Konkurrenzverbots sind ebenso möglich wie Einmalzahlungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auch bereits während laufender Anstellung bezahlte Lohnzuschläge – hinsichtlich derer sich jedoch eine gesonderte Ausweisung empfiehlt – sind zulässig.

Aktuelles von der Richterbank

In einem erst jüngst ergangenen bemerkenswerten Leitentscheid

(BGer 4A_5/2025 vom 26.06.2025) hat sich das Schweizerische Bundesgericht zu zwei bislang zumindest umstrittenen Fragen betreffend Karenzentschädigungen geäusserst:

Zum einen bestätigte das Höchstgericht die rechtliche Qualifikation von Konkurrenzklauseln mit Karenzentschädigungen als zweiseitig verbindliche Verträge. Dies hat zur Folge, dass Arbeitgeber – mangels anderslautender Ausgestaltung – nicht einseitig auf die Geltung eines Konkurrenzverbots verzichten können, um sich hierdurch von ihrer Pflicht zur Bezahlung einer Karenzentschädigung zu befreien.

Andrerseits wurde in besagtem Urteil erwogen, dass Karenzentschädigungen dem früheren Arbeitnehmer auch dann zustehen, wenn dieser während der Dauer des Konkurrenzverbots parallel Dritteinkommen bezieht. Dies gilt für Arbeitslosentaggelder und Einkünfte aus anderweitiger beruflicher Tätigkeit gleichermaßen. Mangels anderslautender vertraglicher Ausgestaltung der Karenzentschädigung als Lohngarantie ist dies nach hL unabhängig davon der Fall, ob das nachvertragliche Konkurrenzverbot für den Arbeitnehmer letztlich zu einem Minder verdienst führt oder nicht.

Fazit

Mit Blick auf die sich durch den neuen bundesgerichtlichen Leitentscheid eröffnenden Gestaltungs- und Einsparungsmöglichkeiten für Unternehmen wird eine massgeschneiderte Optimierung nachvertraglicher Konkurrenzverbote durch einschlägig spezialisierte Rechtsanwälte noch wichtiger als dies angesichts der strengen richterlichen Angemessenheitsprüfung von Konkurrenzklauseln bereits bislang der Fall war.

Eine vorausschauende Gestaltung nachvertraglicher Konkurrenzverbote sollte sich nicht mehr auf das – bereits bisher angezeigte – Festlegen von auf den jeweiligen Anlassfall zugeschnittenen Beschränkungen örtlicher, zeitlicher und sachlicher Natur beschränken. Ist die tatsächliche Durchsetzbarkeit einer Konkurrenzklausel



Dr. Christian Geisselmann, LL.M., TEP, Rechtsanwalt, Notar, Partner

für ein Unternehmen von grosser Bedeutung, so gilt es künftig auch verstärkt Überlegungen zum Ob und Wie der Implementierung einer Karenzentschädigung anzustellen.

Nebst der Art und Weise, auf welche derartige Zahlungen ausgerichtet werden (Einmalzahlung vs. wiederkehrende Zuwendungen für die Dauer des Wettbewerbsverzichts oder während des aufrechten Arbeitsverhältnisses), ist es im Lichte der jüngsten Rechtsprechung aus Unternehmenssicht von besonderer Bedeutung, sich über einseitige Lösungsrechte des Arbeitgebers sowie Anrechnungspflichten des durch das Konkurrenzverbot Gebundenen Gedanken zu machen:

Soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit gewahrt werden, sich mittels einseitigen Verzichts auf die Fortgeltung eines später womöglich obsolet oder unwirtschaftlich werdenden nachvertraglichen Konkurrenzverbots von der Pflicht zur Bezahlung bedungener Karenzentschädigungen zu befreien, so ist ein solches Recht explizit vorzubehalten.

Ebenfalls ist es empfehlenswert, für Karenzentschädigungszahlungen eine Anrechnungspflicht des Arbeitnehmers dahingehend zu implementieren, dass sich dieser jedwede Dritteinkommen – seien es Zahlungen der Arbeits-

losenversicherung, seien es Einnahmen aus nicht-konkurrenzierender Tätigkeit während der Dauer des Konkurrenzierungsverbots – anrechnen zu lassen hat. Um diesbezüglichen Missverständnissen oder Meinungsverschiedenheiten präventiv vorzubeugen, sollte eine derartige Anrechnungspflicht sinnvollerweise durch zweckentsprechende Auskunfts- und Meldeobliegenheiten des Arbeitnehmers (etwa: eigeninitiative Bekanntgabe erzielter Dritteinkommen innert bestimmter Fristen, Herausgabe tauglicher Bescheinigungen/Belege an den Karenzentschädigungspflichtigen etc.) flankiert werden. Wird die weitsichtige Aufnahme derartiger Anrechnungspflichten verabsäumt, so hat dies im Lichte des jüngsten Bundesgerichtentscheids zu Karenzentschädigungen (Fort-)Zahlungspflichten des früheren Arbeitgebers zur Folge, die sich durch vorausschauende Vertragsgestaltung vermeiden liessen.

NIEDERMÜLLER
RECHTSANWÄLTE | ATTORNEYS AT LAW

Niedermüller Rechtsanwälte

Werdenbergerweg 11
9490 Vaduz
Tel: +423 222 07 50
E-Mail: chg@geisselmann-law.com
www.niedermueller.law