

*Urteil***Konkurrenzverbot**

Ein Konkurrenzverbot ist nur dann verbindlich, wenn der Arbeitnehmende tatsächlich Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens erhalten hat, und er diesem durch die Verwertung seiner erworbenen Kenntnisse einen Schaden zufügen könnte.

Sachverhalt

Die X. SA hat den Zweck, für die menschliche und tierische Gesundheit bestimmte nichtmedikamentöse Geräte und Produkte herzustellen. Insbesondere stellt sie Geräte für die Zahnpflege gemäss der Methode Z. her, die weltweit von zahlreichen anderen Unternehmen angewendet wird. Diese Geräte bestehen aus einer Stromeinheit, das heisst einem Gehäuse, auf das die Spitzen und andere Zubehörteile, die der Zahnbehandlung oder Zahnpflege dienen, aufgesteckt werden.

Mit Arbeitsvertrag vom 5. Januar 2000 wurde Y. von X. SA als Prototypzeichner eingestellt, für einen dreizehnmal im Jahr bezahlten Monatslohn von brutto 4300 Franken. Der Lohn von Y. wurde allmählich erhöht und betrug 2007 dreizehnmal im Jahr 5620 Franken.

Der Vertrag enthält in seinem Artikel 11 eine Konkurrenzverbotsklausel folgenden Inhalts: «Artikel 11 Konkurrenzverbotsklausel (sic):

11.1 Während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichtet sich der Arbeitnehmende gegenüber dem Arbeitgeber, darauf zu verzichten, ihm auf welche Art auch immer Konkurrenz zu machen, namentlich für eigene Rechnung ein Konkurrenzunternehmen oder jedes beliebige Unternehmen, das dieselben oder ähnliche Leistungen wie X. SA erbringt, zu betreiben, darin zu arbeiten oder sich daran zu beteiligen.

11.2 In Anbetracht der vom Arbeitnehmenden erworbenen Ausbildung, der Kenntnisse und Herstellungsmethoden, Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihm vom Unternehmen beigebracht oder offenbart wurden, ...

11.3 + 11.4 In Anbetracht der besonderen Tätigkeit von X. SA erstreckt sich dieses Konkurrenzverbot ausnahmslos

auf die ganze Welt und bleibt nach Beendigung des Vertrags für die Dauer von zwei Jahren gültig.

11.5 Bei Verletzung des Konkurrenzverbots hat der Arbeitnehmende dem Arbeitgeber gemäss Art. 340b OR eine Konventionalstrafe von 30 000 Franken (dreissigtausend Franken) zu bezahlen. Zudem hat der Arbeitnehmende für den über den Strafbetrag hinausgehenden Schaden Ersatz zu leisten.»

Der in der Abteilung «Forschung und Entwicklung» von X. SA eingestellte Arbeitnehmende hat hauptsächlich an der Entwicklung der Gehäuse gearbeitet «...». Gemäss dem am 2. Februar 2005 erstellten Pflichtenheft bekleidete Y. die Stellung eines «Verantwortlichen CAO, Konstrukteur». Es wurde festgehalten, dass der Arbeitnehmende eine zum Teil kreative Tätigkeit ausübte und Einsicht in alle von den Arbeitnehmenden realisierten Zeichnungen haben konnte, namentlich für die Einsatzteile, die Fabrikationsgeheimnisse darstellten.

Mit Schreiben vom 26. September 2007 hat Y. der Firma X. SA mitgeteilt, dass er auf 31. Dezember 2007 kündigt und dass er seine Karriere in einem anderen Unternehmen fortzusetzen gedenke (A. GmbH; nachstehend: A.), das Einsatzteile herstellt, die wie übrigens die Produkte anderer Konkurrenten insbesondere auch an die von X. SA oder anderen auf dem Gebiet der medizinischen und Zahnpflegegeräte tätigen Unternehmen hergestellten Stromeinheiten anpassbar sind. Die beiden geschäftsführenden Teilhaber von A. arbeiteten vorher bei X. SA, einer von ihnen als Verantwortlicher der Abteilung «Forschung und Entwicklung». Während A. die einzige Konkurrentin von X. SA in der Schweiz ist, sind weltweit



mehrere Dutzend Gesellschaften auf dem gleichen Markt wie X. SA tätig.

Ab der zweiten Oktoberhälfte 2007 hat X. SA den Arbeitnehmenden Y. von seiner Arbeitsleistungspflicht befreit.

Y. ist am 1. Januar 2008 bei A. in den Dienst getreten. 2008 erhielt er einen monatlichen Bruttolohn von 6000 Franken, zuzüglich einer Gratifikation zum Jahresende von 14 040 Franken.

Am 30. April 2008 hat der Verwaltungsrat der X. SA seinem ehemaligen Arbeitnehmenden erklärt, er dürfe nicht für einen Konkurrenten arbeiten.

A. hat ein neues Zahnsteinentfernungsgerät mit Ultraschall des Namens «...» entwickelt, das den von X. SA vertriebenen Produkten Konkurrenz machte. Dieses Gerät wurde erstmals an einer internationalen Messe gezeigt, die 2009 in Köln abgehalten wurde. Gemäss den Aussagen des Teilhabers, der bis 2005 Leiter der Abteilung «Forschung und Entwicklung» von X. SA gewesen war, ist das Material «...» nicht stark weiterentwickelt worden, ausgenommen was die Sterilisierung betrifft, ein Bereich, mit dem Y. sich nicht befasste.

Am 2. Oktober 2008 hat X. SA gegen Y. Klage erhoben, mit der Forderung, dass Y. ihr den Betrag von 30 000 Franken, zuzüglich Zinsen, zahlen solle. Der Verteidiger beantragte seinen Freispruch.

Mit Urteil vom 1. September 2009 wurden die Anträge von X. SA abgewiesen. Die Rekurskammer des Waadtländer Kantonsgerichts hat das angefochtene



Illustration: Christine Ruff

Urteil bestätigt. Im Wesentlichen urteilte das Kantonsgericht, dass die in den Vertrag, der die Parteien verband, aufgenommene Konkurrenzverbotsklausel über die in Art. 321a Abs. 4 OR vorgesehene vertragliche Treuepflicht hinausgehe, da der Lohn des Beklagten, der ungefähr dem Durchschnittslohn in der Schweiz entspricht, nicht als eine pauschale Abgeltung für seine dadurch eingeschränkte Zukunft betrachtet werden kann. Da dem Beklagten keinerlei Entschädigung geleistet wurde, urteilte es, dass die betreffende Klausel nicht gültig und damit unwirksam sei, denn sie schädige die Zukunft des Arbeitnehmenden in ungerechtfertigter Weise.

Aus den Erwägungen

2. Die Beschwerdeführerin wirft den Waadtländer Richtern vor, gegen die Art. 340 und 340a Abs. 2 OR verstossen zu haben. Sie beruft sich auf die materielle Gültigkeit der strittigen Konkurrenzverbotsklausel, indem sie erklärt, dass sich der Berufungsbeklagte durch seine Tätigkeit bei ihr spezifische Kenntnisse angeeignet habe, die «über das hinausgingen, was man bei allen Unternehmen derselben Branche erwerben kann». Ihrer Auffassung nach entbehrt die Erwähnung des Durchschnittslohns in der Schweiz als Mass für die Beurteilung der Anwendbarkeit der erwähnten Klausel jeder Grundlage. Dieser Faktor könnte höchstens im Sinne der Herab-

setzung der bei Verletzung dieser Klausel vorgesehenen Konventionalstrafe eine Rolle spielen. Sie hält schliesslich dafür, dass die Gefahr der Verbreitung von Geheimnissen es rechtfertige, den Beklagten zur Zahlung der vertraglich vereinbarten Strafe zu zwingen.

2.1 Laut Art. 340 Abs. 2 OR ist das Konkurrenzverbot nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmenden Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse gewährt hat und die Verwertung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte.

Der Arbeitnehmende muss daher im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers erhalten haben, um diesem bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Schaden zufügen zu können, indem er die Kenntnisse, die er an der Arbeit erworben hatte, verwertete. Wenn eine dieser kumulativen Voraussetzungen fehlt, wird die Konkurrenzverbotsklausel hinfällig. Um als Geschäfts- oder Fabrikationsgeheimnisse zu gelten, müssen die vom Arbeitnehmenden erworbenen Kenntnisse technische, organisatorische oder finanzielle Fragen betreffen, die für den Arbeitgeber spezifisch sind und die er geheim halten möchte. Kenntnisse, die in allen Unternehmen der gleichen Branche erlangt werden können, gelten als Berufserfahrung des Arbeitnehmenden und haben nichts mit Geheimnissen zu tun. Es ist Sache des Arbeitgebers festzuhalten, dass die strittigen Kenntnisse objektiv geheim sind und dass er nicht will, dass sie ausserhalb des Unternehmens verbreitet werden.

2.2 Aus den oben dargelegten Grundsätzen geht Folgendes hervor: Damit vom Arbeitnehmenden im Unternehmen erworbene Kenntnisse als Fabrikationsgeheimnisse gelten, muss er in eine Fabrikationstechnik eingeführt worden sein, die dem Unternehmen, das ihn beschäftigte, eigen ist.

Aus den kantonalen Feststellungen geht nichts Derartiges hervor, das für das Bundesgericht verbindlich wäre (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es gibt keinerlei

Hinweise darauf, dass der Berufungsbeklagte, als er für die Berufungsklägerin arbeitete, in technische Innovationen eingeführt worden wäre, die ihren Konkurrenten nicht bekannt waren.

Tatsächlich wurde festgehalten, dass die von der Beschwerdeführerin hergestellten Geräte nach der Methode Z. produziert werden, die weltweit von zahlreichen Unternehmen angewendet wird. Mit anderen Worten besitzt die Klägerin kein Alleinrecht an dem Verfahren zur Herstellung der für die menschliche und tierische Gesundheit hergestellten Geräte, die sie an ihre Kundschaft verkauft. Gemäss den eigenen Erklärungen eines ehemaligen Mitarbeitenden der Klägerin wurden die Elektroteile in der letzten Zeit wenig weiterentwickelt, ausgenommen auf dem Gebiet der Sterilisierung, wo der Berufungsbeklagte zugegebenermassen keine besonderen Kenntnisse besitzt.

Da der Arbeitnehmende keine besonderen Kenntnisse über Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse hatte, ist die in seinem Arbeitsvertrag enthaltene Konkurrenzverbotsklausel nichtig.

Die Kantonsrichter haben also zu Recht die Schlussanträge der Klägerin abgewiesen.

3. Der Rekurs ist also abzuweisen, sofern er überhaupt statthaft ist.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, I. zivilrechtliche Abteilung, 16. März 2010 (4A_31/2010)

(Übersetzung aus dem Französischen)