

Aus dem Bundesgericht

### **Konkurrenzverbot nach fristloser Entlassung**

Für Gültigkeit genügt ein begründeter Anlass zur Kündigung  
fel. Lausanne, 4. Mai

Bereitet ein Arbeitnehmer den Übertritt in ein Konkurrenzunternehmen vor, obwohl er ein vertragliches Konkurrenzverbot akzeptiert hat, braucht der Arbeitgeber laut einem neuen Urteil des Bundesgerichts nicht einfach zuzuwarten, bis der Angestellte seine Stelle kündigt. Vielmehr hat der Patron begründeten Anlass, seinerseits das Arbeitsverhältnis zu beenden, wobei er die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten hat, sofern kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt.

Ein gültig vereinbartes Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn dem Arbeitnehmer gekündigt wird, ohne dass dieser dazu einen begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn der Arbeitnehmer selber aus einem begründeten Anlass kündigt, den der Arbeitgeber zu verantworten hat (Art. 340c Abs. 2, Obligationenrecht). Dabei darf ein begründeter Anlass zur Kündigung nicht mit einem wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung verwechselt werden (BGE 92 II 31 E. 3). Für die Gültigkeit des Konkurrenzverbots ist gleichgültig, ob es sich um eine ordentliche oder um eine fristlose Kündigung handelt. Erweist sich eine fristlose Entlassung als gerechtfertigt, wird in aller Regel ein begründeter Anlass vorliegen, sodass das Konkurrenzverbot bestehen bleibt. Doch auch wenn sich die fristlose Entlassung als nicht gerechtfertigt erweist, kann dennoch begründeter Anlass zu einer ordentlichen Kündigung bestehen. Das ist der Fall, wenn der Anlass zur Kündigung zwar nicht so gravierend ist, dass ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung gegeben wäre, es aber bei vernünftiger kaufmännischer Betrachtung „erheblichen Anlass zur Kündigung gibt“.

Grundsätzlich kann es nur darauf ankommen, aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis beendet worden ist. Wörtlich heisst es dazu im einstimmig gefällten neuen Urteil der I. Zivilabteilung des Bundesgerichts: „Hat ein Arbeitnehmer ohne begründeten Anlass gekündigt, so kann das Konkurrenzverbot dennoch nachträglich dahinfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist aus einem anderen Grund beendet wird, sei es, dass die Arbeitgeberin ohne jeglichen Grund eine fristlose Entlassung ausspricht oder dass der Arbeitnehmer wegen des Verhaltens der Arbeitgeberin während der Kündigungsfrist gerechtfertigt das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet“.

Zu beurteilen war in Lausanne der Fall eines Personalberaters eines Unternehmens für Arbeitsvermittlung, der kündigte, nachdem er eine bessere Stellung bei einem Konkurrenzunternehmen gefunden hatte. Weil er noch im Betrieb des bisherigen Arbeitgebers den Antritt der neuen Stelle vorbereitete, der im Übrigen gegen ein vertraglich vereinbartes Konkurrenzverbot versties, wurde er fristlos entlassen. Obwohl eine fristlose Entlassung aus Sicht des Bundesgerichts ohne vorherige Abmahnung kaum gerechtfertigt sein kann, hatte der Arbeitgeber begründeten Anlass für eine ordentliche Kündigung. Damit aber bleibt das Konkurrenzverbot bestehen. Dass es an einem wichtigen Grund für die fristlose Entlassung fehlte, kann den Patron Lohnnachzahlungen kosten, ändert aber nichts an der Gültigkeit des Konkurrenzverbots.

Urteil 4C.276/2003 vom 20.02.04 – BGE-Publikation  
NZZ, 5. Mai 2004, Nr. 103