

Referenz: arvonline 2009 n. 413
Publikationsdatum: 14.07.2009
Rechtsgebiet: Arbeitsrecht

Bundesgericht, Urteil vom 12. Juni 2009, 4A_126/2009 - Mit Kommentar von RA lic. iur. Georges Chanson

Konventionalstrafe von 6 Monatslöhnen für die Verletzung eines Konkurrenzverbots bestätigt

RA lic. iur. [Georges Chanson](#), Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Erfolgreiche Anfechtung einer Konventionalstrafe aus Konkurrenzverbot

Durch alle Instanzen ohne Erfolg blieb die Anfechtung einer Konventionalstrafe von 36'000 Franken, was 6 Monatslöhnen (ohne Pauschalspesen) einer Personalvermittlerin entsprach. Die I. zivilrechtliche Abteilung des Bundesgerichts hat mit französisch redigiertem Urteil vom 12. Juni 2009 ([4A_126/2009](#)) die Abweisung ihrer Aberkennungsklage und Erteilung der definitiven Rechtsöffnung durch die II. Zivilrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts Wallis bestätigt.

Sachverhalt und Verfahren

Konkret ging es um eine Arbeitnehmerin mit langjähriger Branchenerfahrung, die in der Vermittlung von Fest- und Temporärstellen tätig war und als Filialleiterin einer neuen Niederlassung in Sitten mit ihrer Arbeitgeberin ein Konkurrenzverbot vereinbart hatte. Dabei war sie verpflichtet, im Gebiet des Kantons Wallis und den angrenzenden Kantonen nicht zu konkurrenzieren. Nach knapp 2 Jahren verliess sie diese Stelle und übernahm die Leitung einer neuen Filiale eines Konkurrenzunternehmens in Sitten. Sie hatte diesen Vertrag bei ihrer Kündigung bereits unterschrieben, ihrer bisherigen Arbeitgeberin aber angegeben, sie werde in den Immobiliensektor wechseln. Die Filialleiterin war sich nach der bundesgerichtlichen Sachverhaltsfeststellung bewusst, dass sie damit gegen ihr Konkurrenzverbot versties, und man hatte in den Verhandlungen mit ihrer neuen Arbeitgeberin in Betracht gezogen, dass sich diese an der Zahlung einer allfälligen Konventionalstrafe beteilige.

Die Arbeitgeberin betrieb ihre ehemalige Angestellte für die vereinbarte Konventionalstrafe und erhielt bereits im Rechtsöffnungsverfahren Recht, was insofern bemerkenswert ist, als [Art. 82 Abs. 1 SchKG](#) für die Erteilung der provisorischen Rechtsöffnung eine Schuldanererkennung verlangt, in der sich der Schuldner vorbehaltlos zur Bezahlung eines bestimmten oder leicht bestimmbareren Geldbetrages zu einer bestimmten Zeit verpflichtet. Dabei kann die Festlegung einer Konventionalstrafe stets nur eine bedingte Schuldanererkennung sein, die nur dann zur Rechtsöffnung berechtigt, wenn gleichzeitig der Beweis für die Vertragsverletzung (Bedingungseintritt) erbracht wird. Überdies steht dem Schuldner nach Abs. 2 von Art. 82 SchKG offen, Einwendungen gegen den Rechtsöffnungstitel an sich oder solche, welche die Schuldanererkennung entkräften, sofort glaubhaft zu machen. Diese mit dem betriebsrechtlichen Charakter des Rechtsöffnungsverfahrens zusammenhängenden Beschränkungen lassen üblicherweise nicht ratsam erscheinen, bei der Einforderung einer Konventionalstrafe diesen Weg zu gehen, statt ein ordentliches Verfahren einzuleiten. Hier hatte die Arbeitgeberin offenbar Glück, wobei dem bundesgerichtlichen Urteil nicht entnommen werden kann, weshalb sie bereits mit der Rechtsöffnung Erfolg hatte, was dann ja die Arbeitnehmerin im Rahmen einer Aberkennungsklage nach [Art. 83 Abs. 2 SchKG](#) in die Klägerrolle zwang.

Erwägungen des Bundesgerichts

Vor Bundesgericht wandte die Filialleiterin vorab ein, die (erfüllte) blosse Schriftlichkeit bei der Vereinbarung der Konventionalstrafe genüge nicht, vielmehr hätte es wegen der besonderen Bedeutung eine Hervorhebung (optisch oder durch nochmalige Unterzeichnung der Klausel) gebraucht. Dieses Ansinnen war nach der bundesgerichtlichen Qualifikation (Erw. 2) fremd (étrangère) und die Arbeitnehmerin könne sich nicht unwissend stellen und geltend machen, sie hätte die Tragweite dieser Verpflichtung verkannt. Ohne Erfolg blieb auch ihr Einwand, das Konkurrenzverbot sei örtlich übermässig und deshalb ungültig, weil die Arbeitgeberin nur in der Romandie tätig sei, der Vertrag ihr aber eine Personalvermittlung selbst im Oberwallis und den angrenzenden Kantonen Bern, Uri und Tessin verbiete. Dem hielt das Bundesgericht entgegen, dass ein übermässiges Konkurrenzverbot herabgesetzt werden könnte ([Art. 340a OR](#)) - also nicht ungültig würde - wenn es die Umstände rechtfertigen (Erw. 3). Vorliegend könne sich die ehemalige Arbeitgeberin mit Recht gegen eine

Konkurrenzierung im Raum Sitten verwehren und das Verbot sei weder im Hinblick auf das Alter der Arbeitnehmerin (61-jährig) noch auf die Dauer ihrer Tätigkeit in der Branche übermässig. Schliesslich gebe es auch keine achtenswerten Gründe für einen Wegfall des Konkurrenzverbots nach [Art. 340c Abs. 2 OR](#) (Erw. 4). Es sei zwar nicht von vornherein ausgeschlossen, dass sich ein Arbeitnehmer noch auf Gründe berufen könne, die er bisher nicht angeführt habe. In der besonderen Konstellation dieses Falles, wo sich die Arbeitnehmerin der Verletzung des Konkurrenzverbots bewusst gewesen sei, den Vertrag ohne jeden Vorwurf an die Arbeitgeberin gekündigt und erst noch wahrheitswidrig behauptet habe, sie wechsle in eine andere Branche, könne der Einwand, das Konkurrenzverbot sei weggefallen, ohne weitere Diskussion verworfen werden und es sei eine vertiefte Abklärung der konkreten Arbeitsbedingungen nicht notwendig. Chancenlos war schliesslich auch der Antrag auf Herabsetzung der Konventionalstrafe, der nach den bundesgerichtlichen Erwägungen eine Übermässigkeit voraussetze, indem der vereinbarte Betrag ein vernünftiges Mass überschreite und dem Recht und der Gleichheit nicht mehr entspreche (Erw. 5). Dabei habe nicht der Arbeitgeber die Angemessenheit nachzuweisen, sondern der Arbeitnehmer müsse die Gründe dartun und belegen, die eine Reduktion rechtfertigen. Im konkreten Fall gab es nach Auffassung des Bundesgerichts keine stichhaltigen Gründe für eine Reduktion, sondern die Arbeitnehmerin habe jegliche Skrupel vermissen lassen und ihre vertraglichen Beziehungen unverhohlen (flagrant) verletzt, indem sie ihre Arbeitgeberin auf dem Markt konkurrenzerte, den man ihr anvertraut hatte.

Bedeutung des Urteils

Der Entscheid vermittelt keine neuen Erkenntnisse zum Thema einer Konventionalstrafe infolge Verletzung eines Konkurrenzverbots, ist aber ein anschauliches Beispiel für die Durchsetzung einer solchen Vertragsbusse und die Behandlung der dagegen möglichen Einwendungen. Er zeichnet sich durch einen vollumfänglichen Schutz des vereinbarten Konkurrenzverbots und der bei Verletzung geschuldeten Vertragsstrafe aus. Dabei werden die Vorbringen der Arbeitnehmerin deutlich in die Schranken gewiesen, was mit ihrem als skrupellos bezeichneten Verhalten und vielleicht auch noch damit zusammenhängen dürfte, dass eine Beteiligung der neuen Arbeitgeberin bei der Zahlung der Konventionalstrafe im Raum stand.