

by law, an employee is permitted to undertake not to take up any competing activity after the termination of their employment. (Unsplash)



Right

Aug 28, 2025 | Andre Brunschweiler

How to properly design non-competition clauses: What the Federal Supreme Court has clarified

The column by André Brunschweiler, partner at the law firm Lalive in Zurich, provides answers to legal questions that can and should concern Swiss SMEs.

Non-compete agreements are a popular tool for protecting one's own know-how. They are legally tricky and can be costly for employers if they are not drafted clearly.

For example, a senior executive had signed a two-year non-compete agreement and received compensation in return. However, after he resigned, the employer wanted to unilaterally lift the non-compete agreement and not pay compensation, citing an alleged right of termination.

The Federal Supreme Court clarified in its ruling: Without an express contractual provision, there is no such right (4A_5/2025 of June 26, 2025). If an employer promises an employee compensation in exchange for complying with the non-competition clause, this constitutes a bilateral, binding contract. A waiver or termination by the employer is only possible if this has been expressly agreed upon.

employment. This includes, for example, founding a competing company, being employed by a direct competitor, or participating in a company with influence over management.

A non-compete clause is valid under three conditions: First, it must be a written agreement. This means a handwritten or qualified electronic signature. Simple electronic

Signatures – for example, via iPad – or copies of signatures are not sufficient.

If the signed employment contract explicitly refers to a regulation or general terms and conditions of employment that contain a non-competition clause, this is generally sufficient. Second, the employee must have access to the customer base or trade secrets, the disclosure of which could cause significant harm to the employer.

Two elements are therefore required: access to customer or secret knowledge and a significant risk of harm. Knowledge that is publicly available as is customary in the industry is not considered a trade secret. If there are no customer relationships or specific trade secrets, a non-compete clause is ineffective, for example, in the case of professional footballers.

Es kommt auf den Einzelfall an

Drittens stellt ein Konkurrenzverbot eine Einschränkung der Wirtschaftsfreiheit dar und muss daher zeitlich, örtlich und sachlich angemessen begrenzt sein. Es darf den Arbeitnehmer nicht unzumutbar in seiner beruflichen Zukunft behindern. Eine Dauer von mehr als drei Jahren ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Fällt das schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers weg, erlischt auch das Konkurrenzverbot. Es entfällt ebenfalls, wenn der Arbeitgeber ohne begründeten Anlass kündigt oder der Arbeitnehmer aus wichtigem, vom Arbeitgeber verschuldetem Grund kündigt. Ob ein begründeter Anlass vorliegt, wird im Einzelfall beurteilt. In Arbeitsverträgen wird teilweise eine sogenannte Karenzentschädigung vereinbart – ein Entgelt für die Einhaltung des Konkurrenzverbots, das finanzielle Einbussen kompensieren soll.

Doch Vorsicht: Wie das Bundesgericht im eingangs erwähnten Entscheid klargestellt hat, wird ein Konkurrenzverbot durch eine solche Entschädigung zum zweiseitigen Vertrag. Ohne ausdrückliche Klausel kann der Arbeitgeber das Verbot nicht einseitig aufheben oder darauf verzichten, um die Zahlung zu umgehen.

Auch eine Anrechnung von Ersatzeinkommen ist nur zulässig, wenn dies vertraglich vorgesehen ist. Fehlt eine solche Regelung, schuldet der Arbeitgeber die volle Entschädigung – selbst wenn der Arbeitnehmer unmittelbar eine neue Stelle antritt. Arbeitgeber sind daher gut beraten, sich vertraglich eine Möglichkeit zum Verzicht oder zur Kündigung des Konkurrenzverbots vorzubehalten, um sich Flexibilität zu wahren und ungewollte Zahlungsverpflichtungen zu vermeiden. Verstösst ein Arbeitnehmer gegen ein wirksames Konkurrenzverbot, schuldet er Schadenersatz. Da der Nachweis eines konkreten Schadens oft schwierig ist, wird üblicherweise eine Konventionalstrafe vereinbart. Sofern schriftlich vereinbart, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch gerichtlich untersagen lassen, eine konkurrierende Tätigkeit auszuüben.

Was jetzt zu tun ist

Konkurrenzverbote sind ein scharfes Schwert – aber nur, wenn sie sauber geschmiedet sind. Wer hier nachlässig ist, riskiert nicht nur die Unwirksamkeit des Verbots, sondern auch erhebliche Kosten. Prüfen Sie Ihre Verträge: Liegt Schriftlichkeit vor? Sind Dauer, geografischer Geltungsbereich, Karenzentschädigung und Kündigungsmöglichkeiten klar geregelt? Wenn nicht, ist jetzt der richtige Zeitpunkt, nachzubessern.

internationalen Sachverhalten und vor allem Streitigkeiten berät.



Data access

Overview of memberships
Full data access
Public API
Corporate offers
Company lists
Buy addresses

Information

Overview
Credit report
Payment behavior
Business information
Investment information
Debt collection information

Commercial Register

Founding a company
Liquidate a company
Change entry

Purs

About
Place
Data
cont

Company directory by canton

[AG](#) [AI](#) [AR](#) [BL](#) [BS](#) [BE](#) [FR](#) [GE](#) [GL](#) [GR](#) [JU](#) [LU](#) [NE](#) [NW](#) [OW](#) [SH](#) [SZ](#) [SO](#) [SG](#) [TI](#) [TG](#) [U](#)

Directory of people

[A](#) [B](#) [C](#) [D](#) [E](#) [F](#) [G](#) [H](#) [I](#) [J](#) [K](#) [L](#) [M](#) [N](#) [O](#) [P](#) [Q](#) [R](#) [S](#) [T](#) [U](#) [V](#) [W](#) [X](#) [Y](#) [Z](#)