



Kommentar zu: Urteil: [4A\\_675/2024](#) vom 15. August 2025  
Sachgebiet: Vertragsrecht  
Gericht: Bundesgericht  
Spruchkörper: I. zivilrechtliche Abteilung  
dRSK-Rechtsgebiet: Vertragsrecht

[De](#) | [Fr](#) | [It](#) |

## Verletzung einer Vertraulichkeitsvereinbarung im Rahmen einer M&A-Transaktion

### Autor / Autorin

Lia Müller, Dario Galli, Markus Vischer

walderwys

### Redaktor / Redaktorin

Christoph Brunner

brunner.arbitration

*In seinem Urteil 4A\_675/2024 vom 15. August 2025 entschied das Bundesgericht, dass ein Kaufinteressent, der zugleich Arbeitnehmer der offenlegenden Partei war, die Vertraulichkeitsvereinbarung verletzt hatte, indem er über 100 Kunden der Arbeitgeberin angeschrieben hatte, um seine neue Tierarztpraxis zu bewerben.*

### Sachverhalt

[1] Die B AG (Arbeitgeberin, Klägerin und Beschwerdegegnerin, nachfolgend: Arbeitgeberin) engagierte A (Arbeitnehmer, Beklagter und Beschwerdeführer, nachfolgend: Arbeitnehmer) mit Arbeitsvertrag vom 18. November 2018 als Assistentztierarzt sowie Chiropraktor. Der Arbeitnehmer zeigte in der Folge Interesse an der Übernahme der Arbeitgeberin. Im Rahmen der Übernahmeverhandlungen schlossen die Parteien am 5. Mai 2020 eine Vertraulichkeitsvereinbarung (Sachverhalt Teil A).

[2] Die Vertraulichkeitsvereinbarung lautet wie folgt (E. 3.3):

«Einblick in die [vom Arbeitnehmer] angeforderten Informationen wird nur beim vorgängigen rechtsgültigen Unterzeichnen dieser Vertraulichkeitsvereinbarung gewährt. [Der Arbeitnehmer] tritt durch Einsichtnahme in die angeforderten Informationen in ein Vertragsverhandlungsverhältnis mit dem Inhaber und allfälligen Kooperationspartner des Unternehmens, woraus sich bei zweckwidriger Verwendung der Informationen, insbesondere deren Weiterverbreitung, Haftungsfolgen aus culpa in contrahendo ergeben können.

[...]

Jegliche Kenntnis, die [der Arbeitnehmer] vom Inhalt der ihm zur Verfügung gestellten Informationen bezüglich der [Arbeitgeberin] [...] nimmt, untersteht dieser Vertraulichkeitsvereinbarung.

Insbesondere, jedoch ohne Beschränkung darauf, verpflichtet sich [der Arbeitnehmer] über folgende Informationen Stillschweigen bis zu einem allfälligen Verkauf, sei es an ihn selbst oder an einen Mitbewerber, zu wahren:

- [...];

- Kundenstamm und -struktur des Unternehmens.

[Der Arbeitnehmer] verpflichtet sich, bei einem Bruch dieser

Vertraulichkeitsvereinbarung dem Kooperationspartner [d.h. der Arbeitgeberin] eine Konventionalstrafe gemäss Art. 158 ff. [OR] in der Höhe von CHF 50'000 zu bezahlen. [...]»

[3] Mit Urteil vom 28. August 2023 verpflichtete das Bezirksgericht Schwyz den Arbeitnehmer, der Arbeitgeberin die Konventionalstrafe von CHF 50'000 zu bezahlen. Er begründete die Gutheissung der Klage damit, dass der Arbeitnehmer mit einem Schreiben vom Dezember 2021 den durch die Vertraulichkeitsvereinbarung geschützten Kundenstamm der Arbeitgeberin zweckwidrig verwendet habe (Sachverhalt Teil B).

[4] Die dagegen gerichtete Berufung des Arbeitnehmers wies das Kantonsgericht Schwyz am 12. November 2024 ab (Sachverhalt Teil B).

[5] Der Arbeitnehmer beantragt mit Beschwerde in Zivilsachen, das vorinstanzliche Urteil sei aufzuheben und die Klage abzuweisen. Das Bundesgericht wies die Beschwerde ab, soweit es darauf eintrat (Sachverhalt Teil C und E. 4).

### **Erwägungen**

[6] Das Bundesgericht hielt fest, im Berufungsverfahren sei umstritten gewesen, ob die Vertraulichkeitsvereinbarung den Kundenstamm der Arbeitgeberin absolut schütze oder nur insoweit, als der Arbeitnehmer bei den Übernahmeverhandlungen entsprechende Informationen erhalten habe. Gemäss Vorinstanz habe diesbezüglich keine Partei einen übereinstimmenden wirklichen Willen behauptet (E. 3.1).

[7] Die Vorinstanz habe erwogen, der Arbeitnehmer habe sich im vierten Absatz der Vertraulichkeitsvereinbarung verpflichtet, «bis zu einem allfälligen Verkauf» der Arbeitgeberin Stillschweigen über «Kundenstamm und -struktur des Unternehmens» zu wahren. Dies gelte «ohne Beschränkung», also insbesondere unabhängig davon, ob ihm diese Informationen im Rahmen der Verkaufsverhandlungen zur Verfügung gestellt worden seien oder nicht (E. 3.4.1).

[8] Die Vorinstanz habe berücksichtigt, dass zwischen den Parteien Übernahmeverhandlungen stattgefunden hätten und die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer dabei Informationen preisgegeben habe. Vor diesem Hintergrund entspreche es dem objektiv verstandenen Vertragszweck, dass die Informationen über «Kundenstamm und -struktur des Unternehmens» ohne irgendwelche Einschränkungen zu schützen gewesen seien. Es sei nach Treu und Glauben davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin nur unter Gewährleistung dieses Schutzes zur Preisgabe von Informationen bereit gewesen sei. Die Vertragsauslegung führe daher zum Ergebnis, dass der Wortlaut des vierten Absatzes der Vertraulichkeitsvereinbarung den mutmasslichen Willen der Parteien richtig wiedergebe und der Kundenstamm der Arbeitgeberin unabhängig davon geschützt sei, ob diese Informationen bei den Übernahmeverhandlungen oder sonstwie zur Verfügung gestellt worden seien (E. 3.4.3).

[9] Mit dieser Begründung habe die Vorinstanz die Argumentation des Arbeitnehmers verworfen, wonach «Kundenstamm und -struktur des Unternehmens» nicht geschützt seien, weil er bereits als Angestellter der Arbeitgeberin auf die im EDV-System erfassten Kundendaten habe zugreifen können (E. 3.4.4).

[10] Sodann habe sich die Vorinstanz der Frage zugewandt, ob die Verpflichtung zur Vertraulichkeit auch das Verbot einer zweckwidrigen Verwendung der Informationen umfasse. Dies habe die Erstinstanz bejaht unter Verweis auf den ersten Absatz der Vertraulichkeitsvereinbarung, der von «zweckwidriger Verwendung der Informationen» spreche. Die Vorinstanz habe erwogen, sie könne sich mit dieser Thematik nicht mehr befassen, weil der Arbeitnehmer die diesbezüglichen Erwägungen der Erstinstanz nicht beanstandet habe. Gleiches gelte für die erstinstanzliche Feststellung, dass er in einem Schreiben von Dezember 2021 an Kunden der Arbeitgeberin seine eigene Tierarztpraxis beworben habe. Damit stehe fest, dass er für den Versand des Schreibens durch die Vertraulichkeitsvereinbarung geschützte Informationen über den Kundenstamm der Arbeitgeberin verwendet habe (E. 3.5).

[11] Der Arbeitnehmer kritisiere die vorinstanzliche Schlussfolgerung, dass «Kundenstamm und -struktur des Unternehmens» gemäss dem vierten Absatz der Vertraulichkeitsvereinbarung auch dann geschützt seien, wenn sie ihm nicht im Rahmen der Übernahmeverhandlung zur Verfügung gestellt worden seien. Das Bundesgericht erwog, entgegen dem Arbeitnehmer bedeute dies nicht zwingend, dass «Kundenstamm und -struktur des Unternehmens» nach dem Willen der Parteien nur geschützt sein sollten, wenn sie bei den Übernahmeverhandlungen bekannt würden. Die

Vorinstanz habe überzeugend begründet, weshalb die Vertraulichkeitsvereinbarung nach Treu und Glauben so zu verstehen sei, dass Informationen betreffend «Kundenstamm- und -struktur des Unternehmens» generell geschützt seien. Der Arbeitnehmer setze sich damit in seiner Beschwerde nicht hinreichend auseinander. Ohnehin sei nicht ersichtlich, dass die Vertraulichkeitsvereinbarung nach Treu und Glauben einzig Informationen erfassen solle, die einem Mitarbeiter der Arbeitgeberin ausserhalb der Übernahmeverhandlungen nicht zugänglich gewesen wären (E. 3.6.1).

[12] Der Arbeitnehmer bringe vor, die Vertraulichkeitsvereinbarung komme faktisch einem uneingeschränkten Konkurrenzverbot gleich. Darauf habe bereits die Vorinstanz schlüssig entgegnet, er habe die Vertraulichkeitsvereinbarung kurz vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses verletzt, was die eingeklagte Konventionalstrafe ausgelöst habe, weshalb sein Verweis auf ein angeblich unzulässiges Konkurrenzverbot ins Leere ziele. Zudem habe die Vorinstanz einleuchtend dargelegt, dass die Vertraulichkeitsvereinbarung über den Kundenstamm der Arbeitgeberin keinem Konkurrenzverbot gleichkomme, da dem Arbeitnehmer nicht verboten worden sei, in der Region eine eigene Tierarztpraxis zu eröffnen. Dem sei nichts hinzuzufügen (E. 3.6.2).

[13] Nach dem Gesagten habe die Vorinstanz zu Recht erwogen, dass der Arbeitnehmer durch die Vertraulichkeitsvereinbarung geschützte Informationen über den Kundenstamm der Arbeitgeberin zweckwidrig verwendet habe, indem er im Schreiben vom Dezember 2021 108 Kunden der Arbeitgeberin angeschrieben habe, um seine neue Tierarztpraxis zu bewerben. Es sei nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz daraus geschlossen habe, der Arbeitnehmer habe gegen die Vertraulichkeitsvereinbarung verstossen, was die Konventionalstrafe von CHF 50'000 ausgelöst habe (E 3.7).

### **Kurzkomentar**

[14] Urteile, welche die behauptete Verletzung einer Vertraulichkeits- bzw. Geheimhaltungsvereinbarung (*Non-Disclosure Agreement*, kurz: NDA, auch «*Confidentiality Agreement*» genannt)[\[1\]](#) zum Gegenstand haben, ergehen selten.[\[2\]](#) Noch seltener sind Urteile wie das vorliegende, die eine solche Vertragsverletzung im *M&A-Kontext* thematisieren.[\[3\]](#)

[15] In M&A-Transaktionen werden Vertraulichkeitsvereinbarungen standardmässig geschlossen, [\[4\]](#) etwa um (i) dem Kaufinteressenten die Prüfung und Bewertung der Zielgesellschaft zu ermöglichen,[\[5\]](#) (ii) zu verhindern, dass Arbeitnehmer und Kunden verunsichert werden und in der Folge die Vertragsbeziehung beenden[\[6\]](#) oder (iii) sicherzustellen, dass bei Transaktionsabbruch die offengelegten Informationen durch den Kaufinteressenten nicht weitergegeben oder selbst verwendet werden.[\[7\]](#) Die Vertraulichkeitsvereinbarung ist ein Innominatvertrag, mit dem sich mindestens eine Vertragspartei verpflichtet, bestimmte Informationen vertraulich zu behandeln. [\[8\]](#) Vertraulichkeitsvereinbarungen statuieren in der Regel neben Geheimhaltungspflichten auch Verwendungsverbote und Rückgabepflichten.[\[9\]](#)

[16] Der Arbeitnehmer hatte 108 Kunden der Arbeitgeberin angeschrieben, um seine neue Tierarztpraxis zu bewerben (vgl. Rz. 10 und 13). Strittig war, ob der Arbeitnehmer durch Versand dieser Schreiben die Vertraulichkeitsvereinbarung verletzt hat. Der Arbeitnehmer behauptete, der Kundenstamm der Arbeitgeberin sei nicht absolut geschützt, sondern nur insoweit, als der Arbeitnehmer bei den Übernahmeverhandlungen Kenntnis vom Kundenstamm erhalten hatte (vgl. Rz. 6).

[17] Mangels eines übereinstimmenden wirklichen Willens der Parteien legte das Bundesgericht die Vertraulichkeitsvereinbarung objektiv (d.h. nach dem Vertrauensprinzip) aus. Es kam dabei überzeugenderweise zum Schluss, dass der Kundenstamm absolut geschützt ist. Es ist folglich irrelevant, ob dem Arbeitnehmer der Kundenstamm (oder Teile davon) während oder ausserhalb (z.B. durch Einräumung des Zugriffs auf das EDV-System vor Unterzeichnung der Vertraulichkeitsvereinbarung) der Übernahmeverhandlungen offengelegt wurde.

[18] Die gegenteilige Ansicht des Arbeitnehmers, wonach nur während der Übernahmeverhandlungen offengelegte Informationen vom Geltungsbereich der Vertraulichkeitsvereinbarung erfasst sein sollen, überzeugt vorliegend aufgrund der Formulierung von Absatz 4[\[10\]](#) der Vertraulichkeitsvereinbarung nicht. Absatz 4 bezweckt, das Geheimhaltungsinteresse der Arbeitgeberin (als Geheimnisherrin) bis zum erfolgreichen Abschluss einer Transaktion mit dem Arbeitnehmer oder einem Dritten absolut durchzusetzen. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass üblicherweise in Vertraulichkeitsvereinbarungen

bereits vor Unterzeichnung der Vertraulichkeitsvereinbarung bekannte Informationen vom Geltungsbereich ausgenommen werden.<sup>[11]</sup> Der Arbeitnehmer musste folglich aufgrund des Wortlauts und der Umstände (Übernahmeverhandlung mit einem «Insider» und die offenbar besonders vulnerable Position der Arbeitgeberin) die Vertraulichkeitsvereinbarung so verstehen, dass der Kundenstamm absolut geschützt ist.

M.A. HSG in Law and Economics LIA MÜLLER, Substitutin, Walder Wyss AG.

Dr. iur. DARIO GALLI, LL.M., Rechtsanwalt, Walder Wyss AG.

Dr. iur. MARKUS VISCHER, LL.M., Rechtsanwalt, Walder Wyss AG.

---

[1] Statt vieler: OLIVER TRIEBOLD, in: Florian S. Jörg/Urs P. Gnos/Lorenzo Olgiati (Hrsg.), Handbücher für die Anwaltspraxis, Mergers & Acquisitions, Basel 2022, Rz. 5.99.

[2] Z.B. Urteil des Bundesgerichts [4A\\_352/2023](#) vom 16. Januar 2025, das die Verletzung einer Geheimhaltungsklausel im Zusammenhang mit dem Kauf eines Luxus sportwagens auf dem Graumarkt betrifft (besprochen von EDA OEZSEVEN/DARIO GALLI/MARKUS VISCHER, [Risikoüberwälzungsklausel in einem Kaufvertrag?](#), in: dRSK, publiziert am 17. November 2025) oder Urteil des Bundesgerichts [4A\\_252/2020](#) vom 25. August 2020, wo es um die Verletzung einer Vertraulichkeitsvereinbarung durch Offenlegung der Geschäftsstrategie und von Produktinformationen in einer Patentanmeldung ging.

[3] Siehe immerhin Urteil des Bundesgerichts [6B\\_532/2020](#) vom 23. Mai 2022, das die adhäsionsweise Geltendmachung von Konventionalstrafen aus Geheimhaltungsvereinbarungen thematisiert (besprochen von JENNY VON ARX/DARIO GALLI/MARKUS VISCHER, [Adhäsionsweise Geltendmachung von Konventionalstrafen aus Geheimhaltungsvereinbarungen?](#), in: dRSK, publiziert am 3. November 2022); siehe ferner im Zusammenhang mit dem Bieterwettkampf zwischen KKR und Bain um Fuji Soft die geforderte Einreichung einer Klage wegen Verletzung einer Vertraulichkeitsvereinbarung (ANTON BRIDGE, [KKR asks Fuji Soft to file injunction against Bain's «breach of NDA»](#), Reuters, 6. Januar 2025).

[4] Z.B. MARCEL ROCHAIX, in: Peter Münch/Sabina Kasper Lehne/Franz Probst (Hrsg.), Schweizer Vertragshandbuch, 3. Aufl., Basel 2018, § 65 Rz. 0.2; URS SCHENKER, Unternehmenskauf, Bern 2016, S. 107 (Anm. 413), der davon ausgeht, dass rund 90% aller Käufer eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnen; siehe ferner RUDOLF TSCHÄNI/HANS-JAKOB DIEM/MATTHIAS WOLF, M&A-Transaktionen nach Schweizer Recht, 3. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2021, Rz. 71; betreffend deutsches Recht: KLAUS J. HOPT, M&A, Due Diligence und Kautelarpraxis, ZHR 2022, S. 7 ff., S. 20.

[5] HAP M&A-TRIEBOLD (Nr. 1), Rz. 5.98.

[6] SCHENKER (Nr. 4), S. 106 f.

[7] SCHENKER (Nr. 4), S. 107.

[8] DAVID BALLMER, Die Vertraulichkeitsvereinbarung nach schweizerischem Recht, SJZ 2023, S. 67 ff., S. 68; ROCHAIX (Nr. 4), § 65 Rz. 0.4 und 3.1; NAOKI D. TAKEI, Inhalt und Rechtsfolgen von Geheimhaltvereinbarungen, SJZ 2007, S. 57 ff., S. 57.

[9] Siehe zum typischen Inhalt von Vertraulichkeitsvereinbarungen z.B. HAP M&A-TRIEBOLD (Nr. 1), Rz. 5.100 ff.; SCHENKER (Nr. 4), S. 107 ff.; SYLVAIN MARCHAND, Clauses contractuelles, Basel 2008, S. 241 ff.; siehe ferner zur Vertraulichkeitsklausel (*clausola di riservatezza*) in einem Letter of Intent: ALEX DOMENICONI, Letter of Intent, Diss. Zürich 2012 = ZStP Band 257, Zürich/Basel/Genf 2013, Rz. 131 ff.

[10] Abs. 4 der Vertraulichkeitsvereinbarung lautet wie folgt: «Insbesondere, jedoch ohne Beschränkung darauf, verpflichtet sich [der Arbeitnehmer] über folgende Informationen Stillschweigen bis zu einem allfälligen Verkauf, sei es an ihn selbst oder an einen Mitbewerber, zu wahren: [...] Kundenstamm und -struktur des Unternehmens.»

[11] Z.B. HAP M&A-TRIEBOLD (Nr. 1), Rz. 5.107 (erstes Lemma).

**Zitiervorschlag:** Lia Müller / Dario Galli / Markus Vischer, Verletzung einer Vertraulichkeitsvereinbarung im Rahmen einer M&A-Transaktion, in: dRSK, publiziert am 11. März 2026

ISSN 1663-9995. Editions Weblaw

**EDITIONS WEBLAW**

**Weblaw AG** | Schwarztorstrasse 22 | 3007 Bern  
T +41 31 380 57 77 [info@weblaw.ch](mailto:info@weblaw.ch)

