

## AKTUELLE MITTEILUNGEN

März 2007

### WETTBEWERBSBESCHRÄNKUNG FÜR EHEMALIG ANGESTELLTE – DER CACTUS IMAGING FALL

#### Fakten

27/04/99	Beginn des Anstellungsverhältnis von Glen Peters bei Cactus Imaging Pty Ltd (“Cactus”)
2003	Glen Peters wird von Cactus zum Verkaufsleiter NSW ernannt.
28/09/05	Glen Peters wechselt zu Display Bay Pty Limited (andere Branche als Cactus)
18/02/2006	Glen Peters nimmt seine Anstellung bei Metro Media Technologies Inc. („Metro“) auf, dem Hauptkonkurrenten von Cactus.

#### Arbeitsvertrag zwischen Cactus und Glen Peters:

##### 1. Geheimhaltungspflicht

Glen Peters verpflichtete sich zur Verschwiegenheit hinsichtlich sämtlicher ihm durch und bei seiner Beschäftigung bekannt werdenden Informationen.

##### 2. Schutz des Goodwills von Cactus

Glen Peters verpflichtete sich ferner für einen Zeitraum von 12 Monaten:

- sich nicht in einem gleichartigen Gewerbe innerhalb von NSW zu betätigen,
- keine Kunden von Cactus, mit welchen er in den vergangenen 12 Monaten als Mitarbeiter von Cactus Kontakt hatte, zu befragen, anzusprechen oder versuchen diese abzuwerben,
- keine Angestellten, Berater oder Subunternehmer von Cactus anzusprechen, zu beeinflussen oder versuchen diese abzuwerben und
- keine dritten Personen bei der Durchführung einer der unter (b) und (c) ausgeführten Handlungen zu beraten, zu assistieren oder vermittelnd tätig zu sein.

#### Entscheidung

Der Richter bezog sich auf den Restraint of Trade Act 1976 (NSW) und die Tatsache, dass, soweit eine Interessenabwägung nichts anderes ergibt, obgleich Wettbewerbsklauseln nach Gewohnheitsrecht als dem Gemeinwohl abträglich bewertet und für unwirksam erklärt werden, in NSW dieses Gesetz Anwendung findet. In seiner Entscheidung stellte der Richter fest:

Das Gericht muss entscheiden:

- ob der behauptete Verstoß gegen die Klausel verstößt,
- ob die Wettbewerbsklausel einen Verstoß gegen das öffentliche Interesse darstellt und
- falls nicht, ob das Gericht es für nötig hält, diese Wettbewerbsklausel einzuschränken.

Peters hatte in seiner Eigenschaft als Verkaufsleiter NSW Detailkenntnisse im Hinblick auf Cactus's interne Produktionskosten, Preiskalkulationen, Angebotsmethoden und Software erlangt, welche einem Konkurrenten einen kommerziellen Vorteil verschaffen. Ferner hatte er direkten

Zugang zu Abteilungsleitern und Kenntnisse hinsichtlich der spezifischen Bedürfnisse, Wünsche und Eigenheiten der Klienten erworben. Es war daher angemessen, Glen Peters für 12 Monate vom Wettbewerb zu beschränken.

**[WICHTIG: Diese Wettbewerbsbeschränkung fand auch Anwendung auf Kunden, mit denen Glen Peters niemals persönlichen Kontakt hatte.]**

Es war außerdem angemessen, Herrn Peters für 12 Monate zu untersagen Angestellte, Mitarbeiter und Subunternehmer abzuwerben.

**[WICHTIG: Das Gericht sieht Angestellte als Teil des Goodwills eines Unternehmens.]**

Bei seiner Entscheidung hat das Gericht berücksichtigt, dass 12 Monate der Zeitraum war, der vereinbart war, ferner den Umfang des Klientenkontaktes, die Zeit, die es beanspruchen würde, für neue Angestellte eine Kundenbeziehung herzustellen, die Natur der vertraulichen Informationen die der Angestellte kennt und das legitime Interesse des Arbeitgebers, seine Interessen zu schützen.

#### Schlußfolgerung:

Dieser Fall zeigt, dass der Supreme Court gewillt ist, eine wohlformulierte Wettbewerbsbeschränkungsklausel in einem Angestelltenvertrag aufrecht zu erhalten.

### GESETZGEBUNG ZU SELBSTÄNDIGEN BAUSUBUNTERNEHMERN

Die Bundesregierung hat kürzlich zwei neue Gesetze in Bezug auf selbständige Bausubunternehmer verabschiedet – the Independent Contractors Bill 2006 („the ICB“) und die Workplace Relation Legislation Amendment (Independent Contractors) Bill 2006 (the „WRLA“). Zusammengefaßt hat der ICB zum Inhalt:

- „Independent Contractor“ behält seine gewohnheitsrechtliche Bedeutung. Aus dem Gewohnheitsrecht ergeben sich Abgrenzungsmethoden zwischen Angestellten und selbständigen Subunternehmer. Der darauf anzuwendende Präzedenzfall war das Verfahren *Steven gegen Broadribb Sawmilling Co Pty Ltd*. Aus diesem geht hervor, dass das Gericht das Augenmerk auf die Indizien im Einzelfall legt und nicht auf die viel wesentlichere Kontrollmöglichkeit des Arbeitgebers bzw Auftraggebers über seinen Angestellten bzw Subunternehmer.
- “deeming provisions” in der Landes-gesetzgebung (wie zB., Schedule 1 des Industrial Relations Act 1996 (NSW), welcher bestimmte Arbeitskräfte als Angestellte ansieht). Begründet wurde dies damit, dass solange es keine hierauf anwendbare Bestimmung gibt, andernfalls ein Ungleichgewicht zwischen der Verhandlungsposition des Arbeiters und jener des Arbeitgebers vorliegen würde.
- existierende Schutzrechte für Heimarbeiter in Staats- und Bundesgesetzgebung werden beibehalten,

- ein Auffangminimumlohn für selbständige Heimarbeiter in der Textil-, Kleidungs- und Fußbekleidungsindustrie wird festgesetzt soweit es keinen Mindestlohn unter Landesgesetzen gibt,
- existierenden Schutz für selbständige Fahrer in der Straßenverkehrsindustrie in NSW und Victoria wird beibehalten,
- Landesvorschriften zu unfairen Verträgen werden ausgeschlossen,
- enthalten die Werkverträge der selbständigen Subunternehmer sittenwidrige oder grob benachteiligende Vertragsbedingungen, können die Subunternehmer ihre sich daraus ergebene Ansprüche vor den Bundesgerichten geltend machen (Das Gericht hat jedoch dabei zum einen die Verhandlungspositionen der einzelnen Vertragsparteien zu berücksichtigen sowie einen Vergleich mit der Bezahlung eines Angestellten in einer vergleichbaren Position anzustellen.)

WRLA sieht Strafen für Verstöße und Umgehungsverträge vor.

#### Schlußfolgerung:

Wenn Sie selbständige Subunternehmer im Rahmen ihres Geschäfts beschäftigen, sollten Sie sorgfältig prüfen, ob die Tätigkeit dieser Personen als charakteristisch selbständige Arbeit einzustufen ist. Weiter sollten Sie Ihre Verträge durchsehen, um sicher gehen zu können, dass diese keine sittenwidrigen oder grob nachteilige Vertragsbedingungen enthalten.

Für Rat im Einzelfall im Hinblick auf unabhängige Subunternehmer kontaktieren Sie bitte Michael Kobras, Rechtsanwalt in unserer Kanzlei.

#### **DIREKTOREN MÜSSEN IHREN VERPFLICHTUNGEN UNTER DEM OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT 2000 (NSW) NACHKOMMEN**

Unerwartet kam die Entscheidung des *Supreme Court* im September des vergangenen Jahres - *Inspector Ken Kumar v David Azler Ritchie* -, in welcher das Gericht einen Vorstandsvorsitzenden wegen der Verletzung einer Bestimmung des Occupational Health and Safety Act 2000 für schuldig befunden hatte. Zu seiner Verteidigung führte der Vorstandsvorsitzende aus, dass die Aktivitäten, dessen Verletzung ihm zum Vorwurf gemacht wurde, nicht in seinen Aufgabenbereich fielen. Er sei deshalb von seiner Haftung befreit.

Der Occupational Health and Safety Act 2000 (NSW) sieht strafrechtliche Verantwortung für bestimmte Verstöße vor; sein Ziel ist es, durch die Förderung von sicheren Arbeitssystemen und Strukturen individuellen Schutz am Arbeitsplatz zu gewähren.

#### Fakten

Die Owen Gruppe umfaßt 30 international tätige Unternehmen. Eines der Unternehmen - Owens - betreibt eine Tankreinigungsanlage in Auburn, Sydney. Am 15. Januar 2003 kam es im Zuge der Entfernung von Harzrückständen aus einem der Tanks zu einem Arbeitsunfall eines Angestellten des Unternehmens. Der Angestellte verwendete für die Reinigung leicht flüchtige und hochbrennbare Reinigungsmittel. Der Tank explodierte und der Angestellte wurde sieben Meter durch die Luft geschleudert.

Owen wurde aufgrund von Vorwürfe des Arbeitsinspektorates verurteilt. Weiter wurde Mr. Ritchie, Vorstandsvorsitzender der Owen Gruppe und Geschäftsführer von Owen, wegen Verletzung der Bestimmungen des Occupational Health and Safety Act 2000 (NSW) für schuldig befunden. Mr. Ritchie führte zu seiner Verteidigung aus:

- (a) Die Durchführung der einzelnen Aufträge von Owen gehörte nicht zu seinem Aufgabenbereich. Er hatte in seiner Funktion als Vorstandsvorsitzender oder Gesellschaftsführer in dem internationalen tätigen Unternehmen nur geringen, aber keinen praktischen Einfluss auf Angelegenheiten, welche im Zusammenhang mit dem Occupational Health and Safety Act 2000 (NSW) standen. Er habe die ihm obliegenden Occupational Health and Safety Act 2000 (NSW) Verpflichtung auf die einzelnen Projektkoordinatoren übertragen;
- (b) zudem habe er in Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten wiederkehrende Berichte über die Einhaltung der Occupational Health and Safety Act 2000 (NSW) Bestimmungen angefordert und sich bei seinen Aufhalten auf der Anlage von den gegebenen Sicherheitsvorkehrungen persönlich überzeugt.

Das Gericht befand wie folgt:

- Das Gesetz sieht eine verschuldungsunabhängige Haftung aller Geschäftsführer vor,
- auf Grund seiner leitenden Position im Unternehmen konnte Mr Ritchie jederzeit Einfluß auf das Unternehmen im Bezug auf die Verletzung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu nehmen. Er hätte im vorliegenden Fall konkrete Maßnahmen treffen können, welche den Vorfall verhindert hätten, weiter
- es kann nicht einerseits argumentiert werden, dass alles erdenklich Mögliche getan worden sei, jedoch gleichzeitig behauptet werden, dass er keinen Einfluß auf das Unternehmen gehabt habe. Ferner stellte das Gericht fest, dass Mr Ritchie jedenfalls nicht in der Lage war, sein Wissen im Hinblick auf die Abläufe, welche zu dem Unfall führten, zu demonstrieren.

#### Schlußfolgerung

Alle leitenden Organe eines Unternehmens sollten über Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen ihrer Unternehmen informiert sein, um in der Lage sein zu können, aufzuzeigen, dass sie alle möglichen Sicherheitsrisiken erkannt und entsprechende Abhilfe getroffen haben, sodass Verstöße gegen die Occupational Health and Safety Gesetzgebung vermieden werden.

#### Ihre Anmerkungen

Wenn Sie Anmerkungen oder Verbesserungsvorschläge zu unseren aktuellen Mitteilungen haben, oder möchten über ein bestimmtes Rechtsgebiet mehr erfahren, lassen Sie uns dies bitte wissen, indem Sie uns eine Email senden, faxen oder schreiben. Sie können uns erreichen unter:

Email: [mail@schweizer.com.au](mailto:mail@schweizer.com.au)

Fax: +61 2 9223 9399

Mail: PO Box H283, Australia Square NSW 1215