

Aktuelle Mitteilungen

Rechtliche Neuheiten

Oktober 2008

Können Arbeitsverträge Abwerber fernhalten?

Wichtige Arbeitnehmer entwickeln oft enge Beziehungen mit ihren Kunden. Falls die Arbeitnehmer den Betrieb verlassen, werden die Kunden ihnen womöglich folgen. Auch können sie in die Geschäftsgeheimnisse ihres Arbeitgebers eingeweiht sein oder Kenntnisse über andere vertrauliche Informationen haben, die für einen Wettbewerber wertvoll sein könnten. Was können also Arbeitgeber unternehmen, um zu verhindern, dass ihre Schlüsselmitarbeiter nicht von der Konkurrenz abgeworben werden?

Wenn ein Arbeitgeber zu verhindern wünscht, dass ein Arbeitnehmer für einen Wettbewerber arbeitet, muss er eine entsprechende Bestimmung in den Arbeitsvertrag bauen, vor allen Dingen restriktive Vereinbarungen oder Einschränkungen durch Wettbewerbsverbote in Arbeitsverträgen.

Im Allgemeinen erlauben es die Gerichte einem Arbeitgeber, genau ausgearbeitete, restriktive Vereinbarungen in einen Arbeitsvertrag einzuarbeiten, wenn sie nicht weiter geht als die legitimen Geschäftsinteressen des Arbeitgebers zu sichern, wie z. B. geheimzuhaltende Informationen oder Kundenverbindungen. Der Ansatz des „Common law“ war, dass eine restriktive Vereinbarung durch ein Wettbewerbsverbot grundsätzlich unerwünscht ist, aber solange aufrechterhalten bleibt, wie sie angemessen erscheint und nicht gegen die öffentliche Ordnung verstößt. Arbeitgebern ist daher zu raten, eine genau ausgearbeitete restriktive Vereinbarung in ein Wettbewerbsverbot mit Schlüsselmitarbeitern einzubauen.

In dem Rechtsfall *BearingPoint Australia Pty Ltd gegen Robert Hillard* [2008] VSC 115 (18. April 2008), hat der Supreme Court von Victoria über einige Rechtsfragen geurteilt, die entstehen, wenn ein Arbeitnehmer es wünscht, bei einem Wettbewerber angestellt zu werden. Auch hat das Gericht über die Gültigkeit einer restriktiven Klausel geurteilt, die einen Arbeitnehmer von solch einem Schritt abhalten sollte. Das Gericht urteilte, dass es bei der Ausarbeitung einer restriktiven Klausel fundamental darauf ankommt, die Klausel angemessen auszugestalten. Wenn die restriktive Klausel zu umfassend ausgestaltet wird, ist sie ungültig.

Robert Hillard fing an, bei BearingPoint Australia Pty Limited zu arbeiten, einer Tochtergesellschaft der amerikanischen Gesellschaft BearingPoint Inc., die eine Unternehmensberatung im Technologiemanagement betreibt. Bald wurde er zum Geschäftsführer/Informationsmanager der Gesellschaft ernannt. Herr Hillard wurde mit der Zeit unzufrieden mit seiner Behandlung durch die Muttergesellschaft und suchte sich eine andere Anstellung. Bei dieser Suche kam Herr Hillard in Kontakt mit Deloitte Touche Tohmatsu, einem Wettbewerber von BearingPoint. Kurz darauf unterzeichnete er eine Absichtserklärung, die den Inhalt hatte, dass er nicht gewinnbeteiligter Partner von Deloitte werden sollte.

BearingPoint interpretierte Herrn Hillards Verhalten als freiwillige Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit bezahlter Freistellung, bei dem er nicht arbeiten musste aber für die nächsten 180 Tage bezahlt werden würde. Am Ende dieses Zeitraums sollte dies zu einer automatischen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Als Antwort darauf informierte Herr Hillard BearingPoint aber, dass er vorhabe, die Arbeit bei Deloitte aufzunehmen.

Daraufhin strengte BearingPoint einen Prozess gegen Herrn Hillard an. Unter anderem beabsichtigte die Gesellschaft, Herrn Hillard auf bezahlten Urlaub für den angesprochenen Zeitraum zu setzen, ihn vom Vertragsbruch abzuhalten und Handelsklauseln in seinen Arbeitsvertrag einzubauen.

Das Gericht urteilte, dass BearingPoint berechtigt war, Herrn Hillard von der Arbeit freizustellen. Dies sah es so, weil die Arbeitsposition von Herrn Hillard nicht als eine „spezielle und einzigartige Stelle“ angesehen wurde, wie zum Beispiel bei ein Schauspieler oder einem Fernsehnachrichtensprecher, und weil seine zukünftigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht durch eine erzwungene Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses geschmälert werden würden.

Jedoch verneinte das Gericht es, dass Herr Hillard für den Zeitraum von 6 Monaten von BearingPoint davon abgehalten werden konnte, für die Konkurrenz zu arbeiten oder jetzige oder zukünftige Kunden von BearingPoint zu kontaktieren. Das Gericht nahm an, dass es dasselbe wie eine Vertragserfüllung des Arbeitsvertrags wäre, wenn es diese Einschränkungen zulassen würde; im Allgemeinen ordnen die Gerichte eine Verpflichtung zur Vertragserfüllung bei Arbeitsverträgen auch nicht an. Weiterhin urteilte das Gericht, dass eine einstweilige Verfügung Herrn Hillard davon abhalten würde, in Wettbewerb mit BearingPoint zu treten, weil BearingPoint eine neue Arbeitskraft für Herrn Hillards Stelle eingestellt habe. Das könne aber kein legitimes Ziel sein.

In diesem speziellen Fall hielt die beschränkende Klausel in Herrn Hillards Arbeitsvertrag ihn davon ab, Informationsmanagement für jeden Klienten von BearingPoint, gerechnet für den Zeitraum von 12 Monaten von dem Datum der Kündigung des Arbeitsvertrages an, zu betreiben. Im Endeffekt versuchte BearingPoint dann, das Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von 6 Monaten durchzusetzen, was der Gesellschaft aber nicht gelang. Um das Wettbewerbsverbot durchsetzen zu können, hätte Bearing Point vor Gericht vortragen müssen, dass das Wettbewerbsverbot für die Sicherung der legitimen Interessen der Gesellschaft nötig gewesen wäre. Das Gericht urteilte schließlich, dass die beschränkenden Klauseln nicht angemessen gewesen wären, und dass, obwohl der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einen anderen Passus hatte unterzeichnen lassen, der den Inhalt hatte, das Wettbewerbsverbot „sei unter allen Umständen angemessen“. Das Gericht war der Ansicht, dass dieser Passus ungültig sei, weil die Frage der Angemessenheit des Arbeitsvertrages eine Rechtsfrage sei, die das Gericht zu entscheiden habe.

Bitte beachten Sie auch, dass ein Wettbewerbsverbot in New South Wales (NSW) mit dem Wettbewerbsgesetz von 1976 (NSW) übereinstimmen und dann auch durchsetzbar sein muss. Diese Gesetz regelt, bis zu welcher Grenze ein Wettbewerbsverbot gültig ist und gibt den Gerichten die Möglichkeit, in einigen begrenzten Fällen ein Wettbewerbsverbot zu verwerfen. Im Allgemeinen ist in NSW ein Wettbewerbsverbot bis zu dem Maße gültig, wie sie nicht gegen das öffentliche Ordnung verstößt. Wenn die beschränkende Klausel andererseits angemessen und im öffentlichen Interesse nicht unangemessen ist, wird sie auch nicht gegen die öffentliche Ordnung verstoßen.

Wenn Sie weitere Informationen über beschränkende Handelsklauseln oder Arbeitsverträge im Allgemeinen haben möchten, zögern Sie bitte nicht entweder Michael Kobras (mkobras@schweizer.com.au) oder Norbert Schweizer (nschweizer@schweizer.com.au) zu kontaktieren.

Ihre Anmerkungen

Wenn Sie Anmerkungen zu diesen aktuellen Mitteilungen haben, schreiben Sie bitte an:

E-Mail: mail@schweizer.com.au / fax: +61 2 9223 4729
Post: Postfach H283, Australia Square NSW 1215