

Aktuelle Mitteilungen

Mai 2006

VERANSTALTUNG IN BERLIN

Invest Australia ist eine australische Bundesbehörde mit elf Geschäftsstellen weltweit, die sich mit Investitionen aus dem Ausland befasst. Sie ist die erste Ansprechpartnerin für Unternehmen, die spezialisierte Beratung und Beistand bezüglich Investitionen in Australien suchen.

Schweizer Kobras genießt eine enge Zusammenarbeit mit Invest Australia. Wir waren deshalb erfreut zusammen mit Invest Australia letzten Monat ein Investitionsseminar in Deutschland zu veranstalten. Das Seminar „Australien – Standort mit attraktiven Investitionsbedingungen“ fand am 31. März 2006 in der australischen Botschaft in Berlin statt. Höhepunkte waren unter anderem die Präsentation der ARRI AG durch Thomas Loher und von Conergy Australia Pty Ltd durch Benjamin Hannig über erst kürzlich eröffnete Tochtergesellschaften in Australien sowie eine Übersicht über „Die derzeitige Wirtschaftslage Australiens“ durch Christina Neisser von Invest Australia.

Michael Kobras bot aus der Sicht seiner Kanzlei eine Präsentation über „Rechtliche Auswirkungen von Investitionen in Australien“ dar. Er gab einen umfassenden Überblick über die vielfältigen rechtlichen Überlegungen, die im Zusammenhang mit ausländischen Investitionsprojekten in Australien in Erscheinung treten. Die Geschäftsstruktur sollte vom Investor sorgfältig gewählt werden. Des weiteren ist es unumgänglich, dass sich Investoren über die in Australien geltenden Einwanderungsbestimmungen sowie Gewerbe- und Arbeitsrecht, Steuerwesen, Recht des geistigen Eigentums und Markenzeichen informieren.

Sollten Sie Fragen zu Investitionen in Australien haben, kontaktieren Sie bitte Michael Kobras unter mkobras@schweizer.com.au.

WORKCHOICES AB JETZT IN KRAFT

Seit dem 27. März 2006 gilt der *Workplace Relations Act 1996 (Cth)* und die *Workplace Relations Regulation 2006* (das „Gesetz“) für die meisten Kapitalgesellschaften in ganz Australien und für alle Arbeitgeber des privaten Sektors in Victoria, ACT und Northern Territory.

Arbeitgeber, die von dem neuen Gesetz betroffen sind, sollten sicher stellen, dass sie zumindest dem Mindestmaß an Bestimmungen entsprechen, die denjenigen Angestellten zustehen, die unter den neuen *Australian Fair Pay and Conditions Standard* (australischer Standard für gerechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen) fallen. Außerdem sollten Sie sich über die von dem Gesetz bestimmten strengeren Aufzeichnungsanforderungen bewußt sein. Unter anderem werden Aufzeichnungen und die Erhaltung derselben für sieben Jahre über tägliche Anfangs- und Endzeiten von Arbeitnehmern, deren tägliche Arbeitsstunden und nominelle Arbeitsstunden verlangt.

Einige der laufenden Arbeitsgerichtsverfahren werden nun automatisch eingestellt. Allerdings werden alle Ansprüche, die unfaire Verträge betreffen und vor der neuen Gesetzgebung erhoben wurden, weiter laufen, bis sie entschieden sind.

Sollten Sie Fragen zu dem neuen Gesetz oder Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen haben, wenden Sie sich bitte an Michael Kobras unter mkobras@schweizer.com.au

ARBEITGEBER SIND AUSSERSTANDE WETTBEWERBSKLAUSELN DURCHZUSETZEN

Kearney Australia Pty Ltd v. Joseph Ronald Crepaldi & Ors ist eine neue Entscheidung, die Richtlinien zu den Durchsetzungsmöglichkeiten von Bestimmungen zur Wettbewerbsbeschränkung gegen ehemalige Arbeitnehmer liefert.

Kearney Australia Pty Ltd (“Kearney”) war im Bereich der Unternehmensberatung tätig. Zwei der Beklagten waren über einen längeren Zeitraum bei Kearney beschäftigt – Crepaldi war über die Zeitdauer von zweieinhalb Jahren seiner insgesamt achtjährigen Beschäftigung der leitende Direktor von Kearney, und Paxton war von seinen fünf Jahren mit Kearney für sechzehn Monate Vizepräsident.

Die dritte Beklagte, Crescendo, war eine Unternehmensberatungsgesellschaft, die von Crepaldi gegründet wurde.

Kearney forderte einstweilige Verfügungen, um die Beklagten zu beschränken, auf der Basis folgender Gründe:

- (a) dass die Beklagten ähnliche unternehmensberatende Tätigkeiten ausführten, wie sie in den letzten zwölf Monaten bei Kearney ausgeführt hatten,
- (b) dass die Beklagten Arbeitnehmer und Kunden für ihr eigenes Unternehmen anwarben und Arbeit an sich umlenkten die Kearney ausführen hätte können und sollen und
- (c) dass die Beklagten vertrauliche Informationen von Kearney für ihr eigenes Unternehmen benutzten.

Crepaldis Position

Crepaldis Arbeitsvertrag enthielt eine Abwerbungsverbotsklausel, welche für eine Zeitdauer von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gültig sein sollte, sowie eine Klausel, die besagte, dass alle als Angestellter entwickelten Arbeitsmethoden als Eigentum von Kearney gelten.

Crepaldi hat außerdem eine *Equity Related Agreement* (eine zusätzliche Vereinbarung) mit der amerikanischen Muttergesellschaft von Kearney unterschrieben. Diese Vereinbarung enthielt ebenfalls verschiedene Wettbewerbsklauseln.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllten Crepaldi und Crescendo weiterhin Dienstleistungen für Kearney in einer bestimmten Angelegenheit. Im Oktober 2005 unterzeichnete Crepaldi eine *Termination Deed* (Urkunde bezüglich Beendigung des Arbeitsverhältnisses) in welcher er bestätigte, dass er weiterhin an die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirkende Wettbewerbsklauseln in dem Arbeitsvertrag und der zusätzlichen Vereinbarung mit der amerikanischen Muttergesellschaft gebunden bleibt.

Paxtons Position

Am 17. Juli 2000 unterzeichnete Paxton ein Dokument mit der Überschrift „Zusätzliche Arbeitsbedingungen“, welches ebenfalls eine Abwerbungsverbotsklausel enthielt.

Die Beklagten sahen ein, dass das Gericht in diesem Fall eine wichtige Frage bezüglich Verletzungen von Wettbewerbs- und Abwerbungsverbotsklauseln zu entscheiden hatte. Das Gericht entschied daraufhin, dass Kearney die grundsätzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von einstweiligen Verfügungen nachgewiesen hatte. Nichtsdestotrotz beschloss das Gericht im Rahmen seiner Ermessensfreiheit die Gewährung von einstweiligen Verfügungen abzulehnen.

Richter McDougall begründete die Entscheidung wie folgt:

Wettbewerbsklauseln und Verbot der Abwerbung von Kunden

1. Grundsätzlich sind Wettbewerbsklauseln uneinklagbar, da sie im Widerspruch zum öffentlichen Wettbewerbsinteresse stehen. Die Beweislast fällt auf die Partei, welche einen Anspruch auf die beschränkende Klausel erhebt, um darzustellen inwieweit die Klausel notwendig ist, um ihre rechtmäßigen Interessen zu schützen.
2. Da Kearney keine Schritte gegen Crepaldi nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einleitete bis die Vertragsarbeit abgeschlossen war, obwohl Kearney wußte, dass Crepaldi ein Konkurrent sein würde, wäre es eine „Verunglimpfung des Rechts“ die Wettbewerbsklausel durchzusetzen.
3. Es lagen keine Beweise vor, dass Kearney geheime oder vertrauliche Vorgehensweisen bezüglich ihrer Geschäftsführung oder der Erfüllung der von ihr angebotenen Dienstleistungen hatte, die ihr einen wettbewerbliehen Vorteil gegenüber anderen Unternehmungsberatern verschaffte.
4. Die *Equity Related Agreement* enthielt sich widersprechende Wettbewerbsklauseln (eine für die Dauer von 6 Monaten und eine andere für die Dauer von 12 Monaten) und Kearneys Verhalten, das längere Wettbewerbsverbot zu wählen, verdient kaum Anerkennung, da sie selbst die verwirrende Vereinbarung vorlegte.
5. In mindestens einem Fall leitete Kearney Arbeit an Crepaldi weiter, da sie selbst die Arbeit ablehnte und Crepaldi an den Kunden weiterempfehl.
6. Vor Crepaldis Kündigung fanden Diskussionen angesichts eines *Management Buy-Outs* („MBO“) (Übernahme durch eigenes Management) statt. Es wurde Crepaldi und Paxton klar gestellt, dass Crepaldi nicht weiter als Geschäftsführer tätig sein würde und Paxtons Aufgaben, Verantwortungen und sein Einfluß stark beeinträchtigt werden würden, wenn sie sich nicht an der Übernahme beteiligten.

Verbot der Abwerbung von Angestellten

1. Das Interesse des Arbeitgebers eine dauerhafte Belegschaft zu erhalten reicht allein nicht aus, um die Abwerbungsverbotsklausel, auf die sich in diesem Fall berufen wird, zu rechtfertigen;
2. Im Rahmen der derzeitigen MBO wäre es jedenfalls zu beachtlichen Änderungen bezüglich Beschäftigungen und Entlassungen gekommen;
3. Kearney hatte adäquaten Schutz, da sie Schadensersatz für Arbeit, die aufgrund der Kündigung von Angestellten und deren Beschäftigung durch die Beklagten nicht fertiggestellt wurde, verlangen konnte.
4. Ungeachtet wer Kearneys Angestellte anwarb und deren Kündigungsgrund, haben sie ihre im Vertrag mit Kearney vereinbarte Kündigungsfrist eingehalten. Diese Kündigungsfrist wurde vermutlich von Kearney festgesetzt um in der Zeit neue Angestellte anzuheuern. Sollte die Frist nicht ausreichend gewesen sein, war dies nicht Schuld der Beklagten.
5. Kearneys Säumnis eine Klage einzureichen (erst drei Wochen nachdem sie stichhaltige Beweise hatte, dass Angestellte zu Crescendo gewechselt waren) war ausreichende Grundlage, um die einstweiligen Verfügungen abzulehnen.

Sollten Sie Fragen zu Wettbewerbsklauseln in Arbeitsvereinbarungen haben, kontaktieren sie bitte Alison Drayton unter: adravton@schweizer.com.au.

NEUER BERATER FÜR SCHWEIZER RECHT

Wir freuen uns, Thomas Kohli lic. iur. als Nachfolger von Beatrice Stuber als Berater für Schweizer Recht bei Schweizer Kobras willkommen zu heißen.

Thomas schloss 1996 sein Rechtsstudium an den Universitäten von Zürich und Lausanne. Zwischen 1996 und 2002 war er in der juristischen Abteilung des Eidgenössisches Instituts für geistiges Eigentum, beim Bezirksgericht Meilen sowie in verschiedenen Anwaltskanzleien in Zürich tätig.

Thomas wurde 2001 als Rechtsanwalt zugelassen und arbeitete ab April 2002 in der Kanzlei Schürmann und Partner in Zürich. Er ist seit 1997 Redakteur der schweizerischen Zeitschrift *sic!*, Zeitschrift für Immaterialgüter-, Informations- und Wettbewerbsrecht.

Thomas Spezialgebiete umfassen Schweizer Urheberrecht und anderes Immaterialgüterrecht, Vertragsrecht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht sowie Erbrecht. Zurzeit studiert Thomas an der University of Sydney und wird sein Master of Laws voraussichtlich Ende 2006 abschliessen.

IHRE ANMERKUNGEN

Wenn Sie Anmerkungen oder Verbesserungsvorschläge zu unseren Aktuellen Mitteilungen haben, oder Sie möchten über ein bestimmtes Rechtsgebiet mehr erfahren, lassen Sie uns dies bitte wissen, in dem Sie uns emailen, faxen oder schreiben. Sie können uns erreichen unter:

Email: mail@schweizer.com.au

Fax: +61 2 9223 4729

Mail: PO Box H283

Australia Square NSW 1215