



## Neues aus dem Arbeitsrecht

ein Beitrag von Guido ZIANS, Rechtsanwalt  
Stand : März 2003

### Nachvertragliches Konkurrenzverbot

Ausser wenn es sich um unlauteren Wettbewerb handelt, ist jeder Arbeitnehmer nach der Beendigung seines Arbeitsvertrages dazu berechtigt, gegebenenfalls auch bei einem Konkurrenzunternehmen arbeiten zu gehen. Dies kann natürlich einen erheblichen Schaden für den ehemaligen Arbeitgeber mit sich ziehen.

Unter sehr strikten Bedingungen ist es möglich, ein nachvertragliches Konkurrenzverbot zu Lasten von Arbeitnehmern mit einem hohen Jahresbruttogehalt (Stand 1.1.2003 : 51.842 €) zu vereinbaren.

Der Arbeitsvertrag muss unter anderem zu Lasten des Arbeitgebers die Auszahlung einer einmaligen Ausgleichsentschädigung von mindestens der Hälfte des Bruttogehaltes für den Zeitraum des Konkurrenzverbotes vorsehen.

Der Arbeitgeber ist von der Zahlung freigestellt, wenn er dem Arbeitnehmer innerhalb einer fünfzehntägigen Frist ab Beendigung des Vertrags mitteilt, dass er auf die Anwendung des Konkurrenzverbotes verzichtet.

In der Praxis ist festzustellen, dass die meisten Klauseln nicht den gesetzlichen Vorgaben entsprechen und z.B. die o.g. Zahlungsverpflichtung nicht erwähnen. Bislang bestand eine rechtliche Unsicherheit in diesem Zusammenhang. Hatte diese Unterlassung zur Folge, dass nur der Arbeitnehmer, aber nicht Arbeitgeber, sich auf diese Unregelmässigkeit berufen konnte (z.B. wenn der Arbeitgeber vergessen hatte, auf die Klausel zu verzichten, hätte er eine Entschädigung zahlen müssen) ? Die Rechtsprechung verweigerte dem Arbeitgeber meist, sich auf die fehlende Erwähnung seiner Zahlungsverpflichtung zu berufen. Es wurde davon ausgegangen, dass diese Gesetzgebung vor allen Dingen zum Schutz des Arbeitnehmers bestünde und dass der Arbeitgeber trotz der Gesetzeswidrigkeit der Vertragsklausel seinen Verpflichtungen, d.h. der Zahlung, nachzukommen hätte.

Mit einem wichtigen Kassationsentscheid vom 20.1.2003 ist es nunmehr zu einer veränderten Rechtslage gekommen. Der Kassationshof hat jetzt geurteilt, dass es dem Arbeitnehmer in der Tat freisteht, die Gesetzeswidrigkeit der entsprechenden Klausel nicht anzuführen, dass dies aber noch keineswegs dazu führt, den Arbeitgeber zur Zahlung der Entschädigung zu verpflichten, da es dafür keine gesetzliche Grundlage gebe. In der Tat sieht das Gesetz nur vor, dass die Entschädigung im Vertragstext zu bestimmen sei. Das Gesetz sieht jedoch nicht vor, dass in Ermangelung einer derartigen Erwähnung der Arbeitgeber dennoch zur Zahlung der Entschädigung verpflichtet sei.

### Entlohnung eines Handelsvertreters

Die Entlohnung eines angestellten Handelsvertreters kann aus Festlohn, Provisionen oder einer Kombination beider Einkommensarten bestehen.

Bis vor kurzem war unklar, ob es rechtlich möglich ist, einem Handelsvertreter neben dem Festgehalt eine Provision für Umsätze, die einen gewissen Betrag übersteigen, zu zahlen (Beispiel : Festgehalt von 2.000 € pro Monat; und Provision von 10 % auf dem Umsatz, der 50.000 € pro Monat übersteigt).

Auf Grund von Artikel 90 des Gesetzes über Arbeitsvertrag ging man bislang davon aus, dass eine Provision auf den gesamten Umsatz zu zahlen sei.

In einem Entscheid vom 2.12.2002 hat der Kassationshof jetzt entschieden, daß es dennoch möglich ist, Provisionen erst ab einem gewissen Grenzwert zu gewähren.