



Illustration: Christine Ruf

Urteil

Aktive Konkurrenzierung während der Anstellung

Konkurrenziert der Arbeitnehmende während des laufenden Arbeitsverhältnisses seinen Arbeitgeber aktiv, stellt dieses Verhalten eine krasse Verletzung seiner Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber dar. Letzterer ist berechtigt, den Arbeitnehmenden fristlos und ohne vorgängige Verwarnung zu entlassen.

Sachverhalt

A. war seit Juni 2006 für X. und Y. als Fensterreiniger tätig. Als X. und Y. erfuhren, dass A. Flyer mit seinen eigenen Visitenkarten verteilte, entliessen sie ihn fristlos.

Aus dem Entscheid

A. hat unbestrittenermassen während des laufenden Arbeitsverhältnisses mit X. und Y. private Visitenkarten für Ge-

bäudereinigung (Gebrüder ...) in verschiedene Haushaltungen verteilt und sich so als selbstständiger Unternehmer für eine potenzielle Kundschaft angepriesen. Auch wenn dies allenfalls nicht an aktuelle Kunden von X. und Y. gegangen sein sollte und auch wenn keine Aufträge für A. privat daraus resultiert haben sollten, stellt diese Handlung von A. eine klare Konkurrenzierung von X. und Y. dar, zumal A. auf

seiner Visitenkarte einen tieferen Preis als X. und Y. offerierte. Diese Verhaltensweise von A. kann nicht mehr als blosser Vorbereitungshandlung zu einer späteren Selbstständigkeit von A. aufgefasst werden, sondern stellt bereits aktives Konkurrenzieren dar. A. hat mit diesem unverfrorenen Verhalten seine arbeitsrechtliche Treuepflicht gegenüber X. und Y. in krasser Weise verletzt (Art. 321a OR). A. wurde gemäss seiner Behauptung der Hauptbeweis dafür auferlegt, dass X. wusste, und zwar schon seit Januar oder August 2007, dass A. private Visitenkarten zwecks Fensterreinigung zur eigenen Kundengewinnung verwendete. Dieser Beweis ist A. nicht gelungen. Die von ihm hierzu beantragte persönliche Befragung kann nicht zu seinen Gunsten angewendet werden (§ 149 Abs. 3 ZPO), und zur Beweisaussage kann er nicht zugelassen werden. Andere Beweismittel wurden von A. keine genannt.

Die von A. betriebene Konkurrenzierung und krasse Verletzung seiner Treuepflicht berechtigen X. und Y. ohne Weiteres zu einer fristlosen Entlassung von A., die sie übrigens rechtzeitig ausgesprochen haben. Eine vorgängige Verwarnung muss hier nicht erfolgen. Die am Montag, 3. Dezember 2007 ausgesprochene fristlose Entlassung erweist sich demnach als gerechtfertigt. Bei diesem Ausgang ist nicht mehr zusätzlich zu untersuchen, ob A. überdies noch X. und Y. vorgelegte Quittungen manipuliert hat.

Aus Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich (AGer., AN070860 vom 17.12.2009; auf eine Berufung wurde mit Beschluss vom 26.3.2010 nicht eingetreten.)

SAE 2009

Der Schweizerische Arbeitgeberverband führt mit der «Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide 2009» (SAE 2009) seine praxisbezogene Reihe weiter. Wie bisher werden die deutsche und französische Version im gleichen Band zum unveränderten Preis von Fr. 25.– pro Exemplar (zuzüglich MwSt und Versandkostenanteil) publiziert.

Die Darstellung der Urteile ist kürzer geworden. Wo immer möglich wird der Originaltext des Urteils verwendet, limitiert auf die zentralen Aussagen. Die Urteile sind somit nur auszugsweise wiedergegeben. Damit soll den Bedürfnissen der Anwender verstärkt Rechnung getragen werden.

Bestellungen sowie allfällige Nachbestellungen früherer Ausgaben (solange Vorrat) bei:

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47
Postfach, 8032 Zürich
Fax 044 421 17 18
seccli@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch
(Bestellungen)

