

Nachvertragliche Pflichten – Was nach dem Abschied noch übrig bleibt

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht fertig miteinander: Es gibt eine Reihe gegenseitiger Verpflichtungen, die über das Ende des Arbeitsvertragsverhältnisses hinaus andauern. Diese können zu Streit führen und beschäftigen deshalb die Gerichte nur allzu oft.

Ist das Arbeitsverhältnis beendet, enden auch die damit verbundenen Hauptpflichten der Vertragsparteien: Arbeitsleistung und die Lohnzahlung. Die wichtigsten Nebenpflichten des Arbeitsvertrags jedoch – die Treuepflicht des Arbeitnehmers und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers – bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen, wenngleich in abgeschwächter Form.

Ein Konkurrenzverbot gilt nur, wenn es schriftlich vereinbart wurde

So ist der Arbeitgeber auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, dem ehemaligen Arbeitnehmer Einsicht in sein Personaldossier zu gewähren. Der Arbeitgeber ist zudem weiterhin verpflichtet, dem Arbeitnehmer das berufliche Fortkommen nicht zu erschweren. Er muss ihm die notwendigen Bestätigungen (beispielsweise den Lohnausweis oder die Arbeitgeberbestätigung für die Arbeitslosenkasse) zukommen lassen und, falls gewünscht, sich für Referenzauskünfte zur Verfügung halten. Er darf das Ansehen des Arbeitnehmers nicht dadurch herabsetzen, dass er unbelegte Kündigungsgründe verbreitet, er ist aber auch nicht verpflichtet, unbelegten Kündigungsgerüchten aktiv entgegenzutreten. Weitere Verpflichtungen des Arbeitgebers, die sich

nachvertraglich auswirken, sind gesetzlich geregelt: die Begründung der Kündigung, die Ausstellung eines Schlusszeugnisses oder der Lohnnachgenuss bei Tod des Arbeitnehmers an dessen Angehörige, denen gegenüber der Arbeitnehmer unterstützungspflichtig war.

Der Arbeitnehmer untersteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin der Geheimhaltungspflicht, welche Teil seiner Treuepflicht ist – allerdings in sehr eingeschränktem Mass, nämlich nur so weit es die Interessen der ehemaligen Arbeitgeberin erfordern und es sein eigenes wirtschaftliches Fortkommen nicht erschwert. Das Gebot der nachvertraglichen Verschwiegenheit besteht grundsätzlich unbeschränkt lange, wobei das Interesse der Arbeitgeberin an der Geheimhaltung mit der Zeit in der Regel abnimmt. Ausnahmen sind denkbar, zum Beispiel bei Angestellten von Personen von öffentlichem Interesse oder wo durch die Arbeitstätigkeit auch Einblick in die Privatsphäre der Arbeitgeberin gewährt wurde.

Die bekannteste nachvertragliche Verpflichtung der Arbeitnehmenden ist das Konkurrenzverbot. Ein solches gilt allerdings nur, wenn es schriftlich vereinbart wurde, und es ist nur verbindlich, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich Einblick in den Kundenkreis oder Geschäfts- oder Fabrikationsgeheimnisse hatte und diese Kenntnisse zum Nachteil seines ehemaligen Arbeitgebers nutzen könnte. Ein gültig vereinbartes Konkurrenzverbot wird zudem hinfällig, wenn der Arbeitgeber kein erhebliches Interesse daran hat, es aufrechterhalten oder wenn er das Arbeitsverhältnis beendete, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gab. Ebenso fällt es weg, wenn der Arbeitnehmer kündigt, weil der Arbeitgeber ihm begründeten Anlass gab. Begründet heisst: Der Anlass muss nicht so schwerwiegend sein, dass er auch eine frist-

lose Kündigung rechtfertigen würde, es muss sich nicht einmal um eine eigentliche Vertragsverletzung handeln. Der Anlass muss aber bei vernünftiger Betrachtung genügen, das Arbeitsverhältnis auflösen zu wollen. Wesentlich ist, dass der angeführte Kündigungsgrund für die Kündigung wirklich ausschlaggebend sein muss. Was nicht der Fall ist, wenn mit der Kündigung zu lange zugewartet wird. Stellt sich eine Kündigung als missbräuchlich heraus, fällt das Konkurrenzverbot weg.

Lieferanten abzuwerben, ist den ehemaligen Mitarbeitern erlaubt

Während Gerichtsurteile darüber, ob der Arbeitnehmer begründeten Anlass bot, selten sind, sind diejenigen, bei denen der Arbeitgeber begründeten Anlass zur Kündigung bot, zahlreich. Als nicht begründet wurden bezeichnet: unwesentliche Vertragsverschlechterungen, eine abgelehnte Lohnerhöhung oder geringfügige Änderungen im Arbeitsgebiet. Als begründet wurden bezeichnet: wesentlich unter dem Marktüblichen liegender Lohn, schlechtes Betriebsklima, Nichteinhalten von Versprechen oder eine geographische Versetzung, obwohl diese vertraglich vorbehalten war, aber im konkreten Fall als unzumutbar bezeichnet wurde.

Auch die Zulässigkeit und Durchsetzbarkeit anderer nachvertraglicher Tätigkeitsbeschränkungen (beispielsweise Kundenabwerbverbot) bestimmen sich nach den gesetzlichen Bestimmungen zum Konkurrenzverbot (Art. 340-340c OR). Da dieses nur die Angebotsseite nicht aber auch die Nachfrageseite einer Unternehmung schützt, sind zum Beispiel Verbote, Lieferanten abzuwerben, unzulässig. Ebenso schwierig durchsetzbar sind daher auch die Verbote, ehemalige Mitarbeiter abzuwerben.

Gudrun Österreicher Spaniol



Die Autorin

Gudrun Österreicher Spaniol ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Partnerin bei Fankhauser Rechtsanwälte in Zürich. Sie berät vorwiegend Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer in Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts und ist Mitglied des Zürcher und Schweizer Anwaltsverbands.
Kontakt: oesterreicher@fank-law.ch