

# LU\_GERICHTE 11 07 116.1 vom 25. März 2008

LU Gerichte, 2008-03-25, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu\\_gerichte\\_11\\_07\\_116.1](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu_gerichte_11_07_116.1)

FR: LU\_GERICHTE 11 07 116.1 du 25 mars 2008

IT: LU\_GERICHTE 11 07 116.1 del 25 marzo 2008

## Regeste

Art. 340c Abs. 2 OR. Wird das Arbeitsverhältnis durch eine beidseits vorteilhafte Übereinkunft mit gegenseitigem Entgegenkommen beendet, fällt das Konkurrenzverbot nicht dahin. | OR (Obligationenrecht)

## Volltext

Luzern Kantonsgericht sonstige 25.03.2008 11 07 116.1 (2008 I Nr. 18)

Art. 340c Abs. 2 OR. Wird das Arbeitsverhältnis durch eine beidseits vorteilhafte Übereinkunft mit gegenseitigem Entgegenkommen beendet, fällt das Konkurrenzverbot nicht dahin. | OR (Obligationenrecht)

Rechtsprechung Luzern Instanz: Obergericht Abteilung: I. Kammer Rechtsgebiet: OR (Obligationenrecht) Entscheidungsdatum: 25.03.2008 Fallnummer: 11 07 116.1 LGVE: 2008 I Nr. 18 Leitsatz: Art. 340c Abs. 2 OR. Wird das Arbeitsverhältnis durch eine beidseits vorteilhafte Übereinkunft mit gegenseitigem Entgegenkommen beendet, fällt das Konkurrenzverbot nicht dahin. Rechtskraft: Diese Entscheidung ist rechtskräftig. Entscheid: Art. 340c Abs. 2 OR. Wird das Arbeitsverhältnis durch eine beidseits vorteilhafte Übereinkunft mit gegenseitigem Entgegenkommen beendet, fällt das Konkurrenzverbot nicht dahin. =====

===== A. arbeitete seit dem 20. Januar 1986 als Bücherexperte bei der X. AG. Ab 1. Oktober 1986 übernahm er die Funktion des Geschäftsführers. Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien ein Konkurrenzverbot während der Anstellungsdauer sowie während zwei Jahren nach Auflösung des Vertrages vereinbart. Am 19. Dezember 2005 unterzeichneten die Parteien eine Austrittsvereinbarung. In dieser Vereinbarung wurde der Austrittstermin auf den 30. Juni 2006 festgesetzt, wobei damit die Kündigungsfrist von ursprünglich drei auf neu sechs Monate "verdoppelt" wurde. Es wurde vereinbart, dass der ursprüngliche Vertrag bis auf die in Ziff. 10 enthaltene Kündigungsfrist unverändert weiter gelten sollte. Mit Klage vom 21. Dezember 2006 warf die X. AG dem A. vor, gegen das vertragliche Konkurrenzverbot verstossen zu haben, und verlangte vor Arbeitsgericht unter diesem Titel Fr. 22'500.--. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, weil der Anstoss zum Aufhebungsvertrag überwiegend von der X. AG gekommen sei und dem A. kein Fehlverhalten vorgeworfen werden könne. Das Konkurrenzverbot sei daher analog zu Art. 340 Abs. 2 OR dahingefallen. Das Obergericht hiess die dagegen erhobene Appellation der X. AG gut und schützte die Klage im Umfang von Fr. 22'000.--. Aus den Erwägungen: 4.1. Art. 340c Abs. 2 OR regelt das Schicksal des Konkurrenzverbots bei einseitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Er ist relativ zwingend, indem davon nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf (Art. 362 OR). Dieser Umstand verbietet indes nicht, das Arbeitsverhältnis jederzeit durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages aufzulösen. Eine solche Vereinbarung darf jedoch nicht zu einer klaren Gesetzesumgehung

führen. Mit anderen Worten müssen beide Parteien auf Rechte verzichten, so dass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringt (Urteil des Bundesgerichts 2A.650/2006 vom 30.5.2007 E. 2.2 Abs. 2 in fine; vgl. auch Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Aufl., Zürich 2006, N 10 Abs. 1 zu Art. 335 OR). Indem das Arbeitsgericht in seinem Urteil auf BGE 105 II 200 und die Kommentatoren Staehelin (Zürcher Komm., N 20 zu Art. 340c OR) und Rehbinder (Berner Komm., N 3 zu Art. 340c OR) verweist, lässt es ausser Acht, dass es sich in den ersten beiden Zitatstellen wohl um beiderseitige, letztlich aber (zwei) einseitige Auflösungserklärungen handelt. Auch die Zitatstelle bei Rehbinder (a.a.O., N 3 zu Art. 340c OR) hat die einseitige Kündigung zum Gegenstand. Die Frage nach dem Kündigungsanlass bzw. dessen Verantwortung stellt sich in concreto erst, wenn eine Gesetzesumgehung zu bejahen ist, da diesfalls materiell von einer einseitigen Kündigung auszugehen wäre. 4.2. Im Vergleich zu einer Entlassung bot die Austrittsvereinbarung vom 19. Dezember 2005 dem Beklagten verschiedene Vorteile, wie die Klägerin hervorhebt (verdoppelte "Kündigungsfrist", "Gesichtswahrung", Mitnahme der akquirierten Mandate Forensic Services, Bezahlung eines Outplacements von Fr. 50'000.--). Der Beklagte stellt diese Vorteile nicht in Abrede. Er seinerseits gab eine Loyalitätserklärung ab und erklärte sich - durch (klaren) Verweis auf den ursprünglichen Arbeitsvertrag - mit dem Fortbestand des Konkurrenzverbots einverstanden. Für das Fortkommen des Beklagten ist es von grossem Vorteil, wenn er darauf hinweisen kann, dass das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst worden ist, als wenn er einseitig - ob "schuldig" oder "unschuldig" - entlassen worden wäre. Zudem hat sich die Klägerin grosszügig gezeigt, indem sie dem Beklagten ein halbes Jahr Zeit gegeben hat, sich neu zu orientieren, und die Kosten bis Fr. 50'000.-- für ein Outplacement übernommen hat. Überdies hat sie dem Beklagten erlaubt, die von ihm im Bereich Forensic Services akquirierten Mandate mitzunehmen. Insoweit ist die Klägerin dem Beklagten in nicht unerheblicher Weise entgegengekommen, zumal dieser selber in der von ihm vorgeschlagenen Vereinbarung die Aufhebung des Konkurrenzverbots nicht integral, sondern lediglich "hinsichtlich sämtlicher Mandate und Dienstleistungen für Dritte unter dem Titel 'Forensic Services (inkl. Prävention)' und 'Internal Audit'" verlangt hatte. Mit Blick auf diese Zugeständnisse kann der zwischen den Parteien abgeschlossene Aufhebungsvertrag nicht als unzulässig beurteilt werden. Er bildet eine beidseits vorteilhafte Übereinkunft mit gegenseitigem Entgegenkommen. 5.- Insoweit der Beklagte geltend macht, er sei zur Auflösungsvereinbarung gezwungen worden, ansonsten ihm das Arbeitsverhältnis gekündigt worden wäre, so kann bei der gegebenen Sachverhaltslage nicht von einem Willensmangel gesprochen werden. Eine rechtswidrige Furchterregung (Art. 29 f. OR) ist zu verneinen, da die Klägerin nach dem soeben Gesagten keine übermässigen Vorteile erlangt hat (Urteil des Bundesgerichts 2A.650/2006 vom 30.5.2007 E. 2.2.2). Im Übrigen wäre die in Art. 31 OR vorgesehene Jahresfrist zur Geltendmachung der behaupteten Furchterregung ohnehin nicht eingehalten. Damit ist die Austrittsvereinbarung vom 19. Dezember 2005 als rechtsgültig einzustufen und Art. 340c Abs. 2 OR gelangt nicht zur Anwendung. I. Kammer, 25. März 2008 (11 07 116) (Das Bundesgericht hat die dagegen erhobene Beschwerde in Zivilsachen am 31. Juli 2008 abgewiesen [4A\_209/2008].)