

NEWSLETTER

OKTOBER 2017

Autorin: Sonja Stark-Traber



Rechtsprechung zum Auftragsrecht

Beendigung eines Auftragsverhältnisses

Das Bundesgericht hat seine ständige Rechtsprechung bestätigt, wonach die Kündigung eines Auftragsverhältnisses nicht zur Unzeit erfolgt, wenn für die Auflösung ein begründeter Anlass vorliegt. Ein solcher Anlass kann insbesondere bei Schlechterfüllung des Auftrags durch den Beauftragten vorliegen.

In einem Entscheid vom 12. Juli 2017 (4A_680/2016 bzw. 4A_686/2016) hatte sich das Bundesgericht mit der Beendigung eines Auftragsverhältnisses und deren Folgen zu befassen.

Hintergrund der Streitigkeit bildeten drei Verträge, welche die Gesellschaft X. (Auftraggeberin), eine Betreiberin von Juwelier-, Uhren- und Luxusgeschäften, mit der Gesellschaft Z. (Auftragnehmerin), einer Gesellschaft im Bereich Objekt- und Personenschutz, in den Jahren 2005, 2009 und 2011 abgeschlossen hatte. Die X. beauftragte die Z. mit der Überwachung ihrer drei Filialen in der Stadt V. Die drei Verträge sahen jeweils eine Mindestvertragsdauer von zwei Jahren bzw. vier Monaten vor, wobei sich die Verträge stillschweigend verlängerten, wenn sie nicht von einer der Parteien vier bzw. drei Monate vor Ablauf gekündigt wurden. Für den Fall einer Kündigung durch X. ohne Einhaltung dieser Kündigungsfristen sahen die allgemeinen Vertragsbedingungen jeweils wegen Kündigung zur Unzeit einen Schadenersatzanspruch von Z. in Höhe der Vergütung während der letzten drei Monate vor Vertragsauflösung vor.

Die allgemeinen Vertragsbedingungen untersagten der X. zudem, während der Vertragsdauer und der Dauer eines Jahres nach Beendigung weder direkt noch indirekt die Dienste von Mitarbeitern der Z. für ähnliche Aktivitäten, wie sie die Z. anbietet, anzuwerben oder diese einzustellen, in welcher Form auch immer. Für

den Widerhandlungsfall wurde eine Entschädigung von CHF 20'000.- vereinbart.

Am 25. Juli 2011 löste die X. alle drei Verträge per 1. September 2011 bzw. 1. November 2011 auf. Z. machte in der Folge geltend, dass zwei der drei Kündigungen unter Nichteinhaltung der vertraglichen Kündigungsfristen erfolgt seien. Wegen Kündigung zur Unzeit (Art. 404 Abs. 2 OR) erhob Z. Klage auf Bezahlung von Schadenersatz gegen X.

Gleichzeitig klagte Z. auf Bezahlung einer Entschädigung durch X. wegen Verletzung des vertraglich vereinbarten Abwerbverbots. Dies, weil H., der als Sicherheitsagent in den drei Filialen der X. für Z. gearbeitet hatte, vom 17. Oktober bis 3. Dezember 2011 von der Gesellschaft I. angestellt und zur Überwachung ebendieser Filialen eingesetzt wurde. Dabei war I. Unterauftragnehmerin derjenigen Gesellschaft, welche die X. nach der Auflösung der Verträge mit der Z. neu mit der Überwachung ihrer drei Filialen beauftragt hatte.

Während das erstinstanzliche Gericht die Klage vollumfänglich abwies, hiess die zweite Instanz die Klage teilweise gut und sprach der Z. gestützt auf Art. 404 Abs. 2 OR Schadenersatz wegen Kündigung zur Unzeit zu. Die Entschädigungsforderung wegen Verletzung des Abwerbverbots wies auch die zweite Instanz ab. Beide Parteien erhoben gegen diesen Entscheid Beschwerde ans Bundesgericht.

Das Bundesgericht hielt fest, dass nicht bestritten sei, dass es sich bei den drei Überwachungsverträgen um Aufträge im Sinne von Art. 394 ff. OR handle. Nach seiner ständigen Rechtsprechung, an der es trotz Kritik in der Lehre festgehalten habe, könne der Auftrag gemäss Art. 404 Abs. 1 OR jederzeit widerrufen oder gekündigt werden. Dieses Beendigungsrecht sei zwingend und könne weder ausgeschlossen noch vertraglich eingeschränkt werden. Dies gelte auch bei befristeten oder atypischen Aufträgen.

Das Bundesgericht führte weiter aus, dass Art. 404 Abs. 2 OR vorsehe, dass diejenige Partei, welche den Auftrag zur Unzeit widerrufe oder kündige, der anderen Partei zum Ersatz des dadurch verursachten Schadens verpflichtet sei. Diese Haftung setze zweierlei voraus: das Fehlen ernsthafter Gründe für die Auflösung und das Erleiden eines Schadens durch die Gegenpartei aufgrund der Dispositionen, die sie zur Auftragsbefolgung getroffen habe. Entsprechend liege keine Kündigung zur Unzeit vor, wenn der Beauftragte der Auftraggeberin begründeten Anlass zur Vertragsbeendigung gegeben habe. Die Auflösung erfolge dann ohne ernsthafte Gründe, wenn keine Umstände erkennbar seien, die aus objektiver Sicht die Weiterführung des Vertrags unzumutbar machten, insbesondere die Vertrauensbeziehung mit der Gegenpartei zerstörten.

Im konkreten Fall kam das Bundesgericht zum Schluss, dass X. begründeten Anlass zur Vertragsauflösung im Sinne dieser Rechtsprechung gehabt hatte. Es war erstellt, dass die Z. mindestens seit dem Jahr 2010 ihre Dienstleistungen nicht zur Zufriedenheit der X. erbracht hatte. Abgesehen davon, dass deren Sicherheitspersonal wiederholt die Öffnungszeiten der Filialen missachtet hatte, was dazu führte, dass den Kunden erst verspätet Einlass gewährt werden konnte, legte das Sicherheitspersonal auch nicht das Verhalten an den Tag, das die X. erwarten durfte. Es war nachgewiesen, dass ein Sicherheitsagent im Eingang einer Boutique

mit geöffneter Türe geraucht hatte, dass ein anderer Sicherheitsagent den halben Tag in den Fauteuils für die Kunden herumgesessen hatte und dass ein dritter Sicherheitsagent im Stehen eingeschlafen war, den Kopf gegen die Eingangstüre gelehnt. Das Bundesgericht hielt fest, dass ein solches Verhalten des Sicherheitspersonals in Luxusboutiquen inakzeptabel sei. Hinzu kam, dass das Sicherheitspersonal der Z. nicht ausgebildet war, im Falle eines Angriffs zu reagieren, was das Verkaufspersonal beunruhigte, und dass das Sicherheitspersonal sich darüber hinaus wenig um die zu erledigenden Aufgaben kümmerte.

Es war darüber hinaus erstellt, dass die Verfehlungen des Sicherheitspersonals der Z. gemeldet worden waren. Diese hatte indessen nichts zur Verbesserung der Situation unternommen. Die genannten Umstände waren deshalb gemäss Bundesgericht zweifellos geeignet, das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zu zerstören. Die X. hatte damit begründeten Anlass, die Verträge mit der Z. aufzulösen, weshalb die Vertragsbeendigung nicht zur Unzeit im Sinne von Art. 404 Abs. 2 OR erfolgte und der Z. keine Schadenersatzansprüche zustanden.

In Bezug auf die geltend gemachte Verletzung des vertraglichen Abwerbverbots hielt das Bundesgericht fest, dass „etwas abwerben“ nach dem gewöhnlichen Sinn des Wortes bedeute, etwas „deutlich und mit Nachdruck“ zu verlangen. Es war indessen nicht erstellt, dass die X. nachdrücklich verlangt hatte, dass H. sich in ihren Dienst stelle, nachdem er die Z. verlassen hatte. Es war auch nicht festgestellt, dass die X. Druck auf ihre neue Auftragnehmerin ausgeübt hatte, damit deren Unterauftragnehmerin I. den Mitarbeiter H. anstelle.

Das Bundesgericht hob deshalb das vorinstanzliche Urteil auf und wies die Klage vollumfänglich ab.

KOMMENTAR

Das Urteil bestätigt die konstante Rechtsprechung des Bundesgerichts, wonach ein Auftrag dann zur Unzeit im Sinn von Art. 404 Abs. 2 OR beendet wird, wenn die auflösende Partei ohne Grund, d.h. in einem ungünstigen Moment ohne sachliche Rechtfertigung der anderen Partei besondere Nachteile verursacht. Der vorliegende Fall liefert ein sehr anschauliches Beispiel dafür, dass der Auftraggeber bei Schlechterfüllung eines Auftrags seitens des Beauftragten einen begründeten Anlass zur Auftragsauflösung haben kann, welcher Schadenersatzansprüche von vornherein ausschliesst.

Interessant sind im Übrigen die Ausführungen des Bundesgerichts zum Begriff des „Abwerbens“. Das Bundesgericht stellt klar, dass es für das Vorliegen einer Abwerbbehandlung eines nachdrücklichen Verlangens bedarf. Demgegenüber wird ein Abwerbverbot bei passivem Verhalten nicht verletzt. Dies ist auch für den Bereich des Arbeitsrechts von Relevanz, wo nachvertragliche Abwerbverbote in Bezug auf Kunden und Mitarbeiter in der Praxis häufig anzutreffen sind.

Der Inhalt dieses Newsletters stellt keine Rechtsauskunft dar und darf nicht als solche verwendet werden. Für eine persönliche Beratung wenden Sie sich bitte an Ihre Kontaktperson bei Suter Howald Rechtsanwälte oder an eine der folgenden Personen:



Dr. André Bloch

Partner

andre.bloch@suterhowald.ch



Dr. Mauro Loosli

Partner

mauro.loosli@suterhowald.ch



Sonja Stark-Traber, LL.M.

Senior Associate

sonja.stark@suterhowald.ch

Suter Howald Rechtsanwälte – Attorneys at Law

Stampfenbachstrasse 52

Postfach

CH-8021 Zürich

Tel. +41 44 630 48 11

Fax +41 44 630 48 15

www.suterhowald.ch