

ABWERBUNG AM ARBEITSPLATZ

Bei Anruf: Job

Unsere Vertriebsrechtsexperten der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack befassen sich in dieser Ausgabe mit den rechtlichen Aspekten bei Abwerbungsversuchen am Arbeitsplatz.

Im Wettbewerb um gute Mitarbeiter kommt es immer wieder vor, dass Unternehmen die bei anderen Firmen beschäftigten Mitarbeiter direkt am Arbeitsplatz ansprechen und ihnen eine Beschäftigung bei sich – oft zu verbesserten Konditionen – anbieten. Das von solchen Abwerbeversuchen betroffene Unternehmen sucht dann häufig nach Mitteln und Wegen, diese Abwerbeversuche wirkungsvoll zu unterbinden.

VOR EINER ABWANDERUNG VON MITARBEITERN ZU DRITTEN IST KEINER GESCHÜTZT.

Aus rechtlicher Sicht steht dabei in erster Linie die Durchsetzung von wettbewerbsrechtlichen Unterlassungsansprüchen im Vordergrund. Häufig werden diese im Wege des Verfahrens auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geltend gemacht, da es sich dabei um ein ertliches Eilverfahren handelt, das schnellen und effektiven Rechtsschutz verspricht.

Damit ein Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung letztlich aber

Aussicht auf Erfolg hat, muss der beanstandete Abwerbeversuch wettbewerbswidrig sein. Dazu hat der Bundesgerichtshof im Jahre 2004 bereits eine grundlegende Entscheidung gefällt. Am 09.02.2006 musste er sich erneut mit der Frage auseinandersetzen, in welchem Umfang die Ansprache von Mitarbeitern am Arbeitsplatz zu Abwerbezwecken zulässig ist:

1. Beispielfall:

BGH, Urteil vom 09.02.2006

In dem konkret zu entscheidenden Fall trafen sich zwei Unternehmen vor Gericht, die bei der Herstellung und dem Vertrieb von Rohren konkurrierten. Das beklagte Unternehmen hatte ein Personalberatungsbüro beauftragt, Arbeitnehmer für seinen Vertrieb zu suchen.

Zu diesem Zweck riefen Mitarbeiter des Personalberatungsbüros drei Außendienstmitarbeiter des klagenden Unternehmens an. Sie boten ihnen Stellen im Vertrieb des beklagten Unternehmens an. Zwei der Mitarbeiter wurden dabei auf ihren Dienstmobiltelefonen angerufen, der dritte Mitarbeiter zweimal auf seinem dienstlichen Festnetzanschluss.

2. Grundsatz: Abwerbung ist erlaubt

In seiner Entscheidung vom 09.02.2006 bestätigt der BGH zunächst den in ständiger Rechtsprechung entwickelten Rechtssatz, dass die Abwerbung von Mitarbeitern als Teil des freien

UNSERE RECHTSEXPERTEN



Kurt von Manteuffel (li.) und Dr. Michael Wurdack arbeiten als Rechtsanwälte ausschließlich im Bereich des gesamten Außendienstrechts. Die Klientel besteht aus Handelsvertretern, angestellten Reisenden, Vertragshändlern, Franchisenehmern, Bausparkassen- und Versicherungsvertretern sowie Versicherungsmaklern und aus Unternehmen, die mit diesen Absatzmittlern zusammenarbeiten. Aktuelle Urteile zum Vertriebsrecht im Volltext finden Sie unter der Rubrik Rechtsprechung unter www.vertriebsrecht.de.

Anwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack • Herzberger Landstr. 48 • 37085 Göttingen • T (05 51) 4 99 96-0 • F (05 51) 4 99 96-99 • E-Mail: Kanzlei@vertriebsrecht.de • Internet: www.vertriebsrecht.de

Wettbewerbs grundsätzlich erlaubt ist. Kein Unternehmen hat einen »Anspruch« auf »seine« Mitarbeiter. Vor einer Abwanderung von Mitarbeitern zu Dritten ist also prinzipiell kein Unternehmen geschützt.

Wettbewerbsrechtlich unzulässig wird die Abwerbung erst, wenn noch weitere unlautere Begleitumstände hinzukommen. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn das abwerbende Unternehmen unlautere Mittel einsetzt oder unlautere Zwecke verfolgt.

Die Spezialisten für Vertriebsrecht der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack behandeln in den Web-Links unter:

www.salesbusiness.de

(Button »Recht«) aktuell das Thema »Privattelefonate und Arbeitszeitbetrug«.

Typisches Beispiel für einen solchen unlauteren Begleitumstand ist zum Beispiel die Verleitung des Mitarbeiters zum Vertragsbruch mit dem bisherigen Arbeitgeber: Das abwerbende Unternehmen bringt den Mitarbeiter dazu, sofort zu ihm zu wechseln, ohne dass der Mitarbeiter die Kündigungsfrist im Arbeitsverhältnis einhält. Diese Form der Abwerbung ist unlauter und damit wettbewerbswidrig.

BGH SAGT: ABWERBUNG IST EIN TEIL DES FREIEN WETTBEWERBS.

3. Ist Abwerbung am Arbeitsplatz unlauter?

Lange Zeit umstritten war, ob auch die Ansprache des Mitarbeiters an seinem Arbeitsplatz ein unlauteres Mittel der Abwerbung ist. Diese Frage hat der BGH in seinem bereits erwähnten Grundsatzurteil vom 04.03.2004 wie folgt entschieden:

Eine erste Kontaktaufnahme, bei der

- ein Mitarbeiter nach seinem Interesse an einer neuen Stelle befragt,
- diese Stelle kurz beschrieben sowie
- gegebenenfalls eine Kontaktmöglichkeit außerhalb des Unternehmens besprochen wird, ist nicht wettbewerbswidrig.

Der BGH stellte in seine Entscheidung ein, dass die Ansprache eines Mitarbeiters ein einfaches, zeitsparendes und kostengünstiges Mittel sei, um mit dem Mitarbeiter in Kontakt zu treten. Es gebe allerdings auch andere Mittel und Wege der Kontaktaufnahme. Auch wenn diese mühsamer seien, müsse sich das abwerbende Unternehmen oder der von ihm beauftragte Personalberater auf diese Wege verweisen lassen, wenn der Telefonanruf über die beschriebene erste Kontaktaufnahme hinausgehe.

Grund dafür sei zum einen, dass ein Werbeanruf vielfach nicht auf das Interesse des Mitarbeiters stoße, weil sich schon nach kurzer Zeit herausstelle, dass der Mitarbeiter für die angebotene Stelle aus den unterschiedlichsten Gründen nicht in Betracht komme. Zudem kenne

der Anrufende nur ausnahmsweise die Umstände am Arbeitsplatz, unter denen er den Mitarbeiter erreiche. Er müsse deshalb damit rechnen, dass er den Mitarbeiter schon durch den Anruf als solchen belästige. Auch das Überraschungsmoment in dieser für Mitarbeiter wichtigen und heiklen Frage eines möglichen Arbeitsplatzwechsels sei negativ in die Abwägung einzustellen.

Zum anderen sei zu berücksichtigen, dass aus Sicht des gegenwärtigen Arbeitgebers durch Abwerbbeanrufe in seinem eigenen Betrieb eine gegen ihn gerichtete Werbung betrieben werde. Das grundrechtlich geschützte Recht des Arbeitgebers auf seine wirtschaftliche Betätigungsfreiheit würde unzumutbar beeinträchtigt, wenn der Arbeitgeber unbeschränkt dulden müsste, dass zum Zweck der Abwerbung Mittel seines Betriebs in Anspruch genommen werden und der Arbeitsablauf gestört wird. So werde der Mitarbeiter durch den Anruf des Abwerbenden während der Arbeitszeit von seiner Tätigkeit für das Unternehmen abgehalten. Der Abwerbende benutze die Einrichtungen des Unternehmens zwangsläufig als Helfer für einen dem Unternehmen schädliche Handlung.

BEI KONTAKTAUFNAHME AM AKTUELLEN ARBEITSPLATZ GIBT ES GRENZEN.

Nach Abwägung all dieser Umstände kam der BGH zu dem beschriebenen Ergebnis: Eine erste Kontaktaufnahme ist zulässig, eine darüber hinausgehende Abwerbung am Arbeitsplatz ist wettbewerbsrechtlich unzulässig.

4. Unterscheidung nach Festnetz- oder Mobilfunkgesprächen?

Diese Rechtsprechungslinie bekräftigte der BGH auch in seiner Entscheidung vom 09.02.2006. Darüber hinaus war – speziell zu Außendienstkräften – zu entscheiden, ob es einen Unterschied macht, ob Mitarbeiter auf dienstlichen Festnetzanschlüssen oder auf dienstlichen Mobiltelefonen angerufen werden.

Eine solche Unterscheidung nimmt

der BGH jedoch nicht an. Nach seiner Ansicht benutzt der Abwerbende im einen wie im anderen Fall das Kommunikationssystem des betroffenen Unternehmens für eine Tätigkeit, die gegen die Interessen dieses Unternehmens gerichtet ist. Falls der Abwerbende nicht zu einer Zeit anruft, in der mit einer beruflichen Tätigkeit keinesfalls zu rechnen ist, nimmt er zumindest in Kauf, dass er den Angerufenen bei einer Tätigkeit für sein gegenwärtiges Unternehmen, etwa am Arbeitsplatz oder bei einem Kundengespräch, stört. Auch das Überraschungsmoment für den Mitarbeiter bleibt nach Ansicht des BGH in beiden Fällen gleich. ←

Eine Abwerbung am Arbeitsplatz ist wettbewerbsrechtlich nur in engen Grenzen erlaubt. Sie darf nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht über eine erste Kontaktaufnahme hinausgehen, bei der:

- ein Mitarbeiter nach seinem Interesse an einer neuen Stelle befragt,
- diese Stelle kurz beschrieben sowie
- gegebenenfalls eine Kontaktmöglichkeit außerhalb des Unternehmens besprochen wird.

Dabei ist gleichgültig, ob der Anruf auf dienstlichen Mobilfunk- oder Festnetzanschlüssen erfolgt. Die Vorinstanz zur aktuellen Entscheidung des BGH war im Beispielfall noch von der generellen Unzulässigkeit der Ansprache von Mitarbeitern am Arbeitsplatz ausgegangen. Sie hatte daher den genauen Inhalt der geführten Telefongespräche nicht weiter aufgeklärt. Der BGH hob das Urteil deshalb auf und verwies den Rechtsstreit an die Vorinstanz zurück, damit diese die notwendige Sachaufklärung nachholen konnte.