



Ihr gutes Recht

# Rechts- anwälte und Kanzleien stellen sich vor

## Auch die Abwerbung von Arbeitnehmern über ihr Privathandy kann wettbewerbswidrig sein

Mit einer immer wiederkehrenden Konstellation, die nun aber eine kleine Besonderheit aufwies, hatte sich das Oberlandesgericht Frankfurt zu befassen.

In Zeiten des Fachkräftemangels kommt es immer häufiger vor, dass Unternehmen versuchen, neue Arbeitnehmer dadurch zu bekommen, dass sie diese von ihrem Konkurrenzunternehmen abwerben.

Grundsätzlich begegnet dies auch keinen rechtlichen Bedenken. Auch das Abwerben von Mitarbeitern eines anderen Unternehmens ist Bestandteil eines freien Wettbewerbs und daher grundsätzlich von dem betroffenen Unternehmen hinzunehmen. Dies gilt jedoch nicht uneingeschränkt.

Bislang war hierzu zunächst ein Fall entschieden worden, bei dem der potentielle neue Arbeitgeber schlicht die Telefonnummer des begehrten Arbeitnehmers im Konkurrenzunternehmen anrief und diesem im Rahmen des Telefonates ein Angebot zum Wechsel unterbreitete.

In diesem Fall verhielt es sich so, dass die Rechtsprechung eine gezielte Behinderung des Konkurrenzunternehmens durch den Anruf bejahte, weil zum

einen eine Störung des Arbeitsprozesses durch dieses Gespräch stattfindet, und zum anderen auch noch betriebliche Einrichtungen des Konkurrenzunternehmens, nämlich die Telefonanlage am Arbeitsplatz des Arbeitnehmers, genutzt wurde.

Kurze Zeit später wurde sodann ein Fall entschieden, in dem der Anruf nicht über ein Festnetztelefon erfolgte, sondern über das Diensthandy des angerufenen Arbeitnehmers. Auch hier ergaben sich im Grunde keine Unterschiede zu der vorgenannten Entscheidung, weil die Sachlage im Wesentlichen gleich war.

Bei dem Fall, den das Oberlandesgericht Frankfurt nunmehr zu entscheiden hatte, war die Sachlage aber durchaus anders. Hier beschaffte sich nämlich der Arbeitgeber, der auf der Suche nach einem neuen Arbeitnehmer war, die private Mobilfunknummer des Arbeitnehmers über gemeinsame Bekannte. Er rief sodann über diese Mobilfunknummer auf dem (privaten) Handy des begehrten Arbeitnehmers an, stellte sich und das Unternehmen vor und unterbreitete unmittelbar ein konkretes Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages.



**Thimeo Loof**

Fachanwalt für  
Gewerblichen Rechts-  
schutz/Bau- und  
Architektenrecht

Hiervon erfuhr nun das Unternehmen, das den abgeworbenen Arbeitnehmer bislang beschäftigte und nahm das anrufende Unternehmen auf künftige Unterlassung dieser Handlungen in Anspruch. Auch hier urteilte nun das Oberlandesgericht Frankfurt, dass eine wettbewerbswidrige Handlung vorliegt, weil der Abwerbbeanruf in der konkreten Form, wie er stattgefunden hat, eine unlautere Behinderung eines Mitbewerbers darstellt.

Zwar hatte das anrufende Unternehmen die private Mobilfunknummer des

begehrten Arbeitnehmers gewählt und daher ausgeschlossen, dass für das Telefonat Betriebsmittel des Konkurrenzunternehmens genutzt werden. Gleichwohl erfolgte der Anruf zu einer Zeit, die für gewöhnlich zur regulären Arbeitszeit des Arbeitnehmers gehörte. Folgerichtig erreichte das anrufende Unternehmen den begehrten Arbeitnehmer auch tatsächlich über das private Mobiltelefon an dessen Arbeitsplatz.

Soweit das Telefonat somit über eine kurze Kontaktaufnahme hinausging, stellt der Anruf und das anschließende Telefonat einen unlauteren Eingriff in den Betriebsablauf des Konkurrenzunternehmens dar, weil es schlicht länger gedauert hat, als unbedingt erforderlich.

Das anrufende Unternehmen hätte es bei einer

kurzen Kontaktaufnahme belassen müssen, also zunächst nachfragen, ob der Arbeitnehmer sich gerade an seinem Arbeitsplatz befindet und für den Fall, dass diese Frage bejaht wird, lediglich mitteilen, dass man dem Mitarbeiter ein Angebot unterbreiten wolle und fragen, ob man sich später - nach Dienstende des Arbeitnehmers - erneut bei diesem melden dürfe.

Hierbei hatte es das anrufende Unternehmen aber gerade nicht belassen. Die Handlung erwies sich daher als wettbewerbswidrig. Künftige gleichartige Handlungen wurden dem anrufenden Unternehmen daher durch das Oberlandesgericht Frankfurt untersagt.

OLG Frankfurt am Main,  
Urteil vom 09.08.2018 - 6  
U 51/18 -

K a h l e r t  
P a d b e r g

Rechtsanwälte | Fachanwälte  
Partnerschaft mbB