



# Abwerbung von Mitarbeitern - wettbewerbswidrig?

## Rechts- anwälte und Kanzleien stellen sich vor

Wer neue Mitarbeiter sucht, gibt eine Stellenanzeige auf oder wendet sich vertrauensvoll an eine staatliche oder private Vermittlungsagentur. Das allerdings sind nicht die einzigen Möglichkeiten, zu dem Mitarbeiter seiner Wahl zu gelangen. Vielmehr gibt es Orte, an denen sich qualifizierte Mitarbeiter mit einschlägiger Berufserfahrung und Branchenkenntnis sammeln, nämlich die Konkurrenzunternehmen.

Aus genau diesem Grunde kommt es in der Praxis immer wieder vor, dass Mitbewerber Mitarbeiter gezielt abwerben.

Hierbei stellt sich für das betroffene Unternehmen, also insbesondere für das Unternehmen, das den Mitarbeiter verliert, stets die Frage, ob man ein solches Verhalten tatsächlich hinnehmen muss.

In den letzten Jahren hat die Rechtsprechung klare Regeln aufgestellt, die beim Abwerben von Mitarbeitern zu beachten sind. Hält man sich an diese Regeln, hat man in der Tat die Möglichkeit, auf wettbewerbskonforme Art Mitarbeiter bei der eigenen Konkurrenz zu finden.

Zunächst muss der Zweck der Abwerbung tatsächlich darin bestehen, einen Mitarbeiter zu bekommen. Der Zweck darf nicht darin bestehen, den Mitarbeiter dem Konkurrenten „wegzunehmen“. Verallgemeinernd gesagt ist es wettbewerbskonform, eine Abwerbung zum Zwecke der Leistungssteigerung des eigenen Unternehmens vorzunehmen,

wettbewerbswidrig ist es, zum Zwecke der Schwächung des Konkurrenzunternehmens abzuwerben.

Aber auch zu einem wettbewerbskonformen Zweck kann die Abwerbung wettbewerbswidrig sein. Das gilt insbesondere dann, wenn sie mit wettbewerbswidrigen Methoden oder Mitteln erfolgt. Von großer praktischer



**Herr Loof**

Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz/Bau- u. Architektenrecht

Bedeutung ist hierbei die Kontaktaufnahme mit Mitarbeitern am Arbeitsplatz. Hier entsteht ein nicht unerheblicher Interessenkonflikt. Nachdem einerseits das abwerbende Unternehmen kaum Möglichkeiten hat, ohne weiteres die privaten Kontaktdaten des gewünschten Mitarbeiters zu erlangen, hat andererseits der bisherige Arbeitgeber des

begehrten Mitarbeiters kein Interesse daran, dass weitreichende Abwerbegespräche in der Arbeitszeit des Mitarbeiters (die schließlich der bisherige Arbeitgeber bezahlt) stattfinden.

Die Rechtsprechung lässt daher eine erste kurze Kontaktaufnahme am Arbeitsplatz ausdrücklich zu. Die Vorgaben eines solchen Erstkontaktes sind aber sehr streng gefasst. Der Abwerbende darf lediglich den Anlass seines Anrufes kurz schildern und erfragen, ob an einer solchen Kontaktaufnahme überhaupt Interesse besteht. Nur wenn dies bejaht wird, darf der Anrufer das Gespräch fortsetzen und die offene Stelle knapp beschreiben. Danach muss sich der Anrufer erneut erkundigen, ob der angerufene Mitarbeiter ein Interesse daran hat, das Gespräch fortzusetzen. Wenn der Mitarbeiter auch dies bejaht, darf der Anrufer mit dem angerufenen Mitarbeiter noch die nächste Kontaktaufnahme - diesmal natürlich außerhalb des Arbeitsbereiches - verabreden. Dann muss das Gespräch enden. Verletzt der Abwerbende diesen Ablauf, ist die Abwerbung wettbewerbswidrig. Er ist gegenüber dem betroffenen Konkurrenten dann nicht nur zur Unterlassung verpflichtet, sondern auch zur Leistung von Schadensersatz.

Ebenso kann der Inhalt des Abwerbeangebotes wettbewerbswidrig sein. Großzügig ist hier die Rechtsprechung inzwischen bei sogenannten Wechselprämien. Aufgrund der Tatsache, dass

die Parteien im Grunde frei darin sind, Prämien und Boni zu vereinbaren, wie sie es möchten, hält auch eine solche Wechselprämie in aller Regel der Überprüfung durch die neuere Rechtsprechung stand. Außerordentlich problematisch wird es aber dort, wo der abgeworbene Arbeitnehmer zum Vertragsbruch angehalten wird. Nicht selten nämlich werden bestimmte Prämien für den Fall versprochen, dass der Arbeitnehmer besonders schnell zum neuen Arbeitgeber wechselt. Unter besonders schnell wird hier allerdings verstanden, dass die Kündigungsfrist nicht eingehalten wird. Dies aber stellt die Verleitung zum Vertragsbruch dar. Aus diesem Grunde ist ein solcher Abwerbeversuch auch dann wettbewerbswidrig, wenn im Übrigen alle Vorgaben eingehalten worden sind. Das gleiche gilt auch dann, wenn für einen Wechsel innerhalb der Kündigungsfrist zwar keine besondere Prämie versprochen wird, dem Arbeitnehmer aber klar signalisiert wird, dass das Angebot nur dann gelte, wenn er vor Ablauf der nach seinem

Arbeitsvertrag geltenden Kündigungsfrist wechsele.

Eine Verleitung zum Vertragsbruch stellt es im Übrigen auch dann dar, wenn der Abwerbende versucht, einen Arbeitnehmer des Konkurrenzunternehmens durch die gezielte Ansprache durch andere Mitarbeiter des Konkurrenzunternehmens abzuwerben. Ein solches Verhalten nämlich stellt einen erheblichen Verstoß gegen die bestehenden Treuepflichten der Mitarbeiter dar. Auch das Verleiten zu einem derartigen Verstoß gegen diese Treuepflichten ist letztlich ein Verleiten zum Vertragsbruch und daher wettbewerbswidrig.

Im Ergebnis verhält sich also so, dass die Grenzen zur Abwerbung von fremden Mitarbeitern ausgesprochen eng gefasst sind und das betroffene Unternehmen in der Regel sehr gute Verteidigungsmöglichkeit gegen derartige Versuche hat.

