

Kunden-Abwerbung – Eigene Kündigung mit Folgen

Wenn Herr Windig wirbt

REUTLINGEN. Herr Windig ist bei einem Finanzdienstleistungsunternehmen beschäftigt und vermittelt dort Vermögensanlagen. Nachdem er soeben einen gut dotierten Arbeitsvertrag bei einem Konkurrenten seines bisherigen Arbeitgebers unterschrieben hat, verfasst er ein Abschiedsschreiben an die bisher von ihm betreuten Kunden. Darin bedankt er sich für das bisherige Vertrauen und gibt seine persönliche Adresse und Telefonnummer an. Einige Kunden laufen zu dem Konkurrenzunternehmen, bei dem Herr Windig nun beschäftigt ist, über. Sein früherer Chef ist empört und erwägt Schadensersatzansprüche.

Sowohl in Dienstleistungsbereichen als auch im Handel ist der persönliche Draht des Verkäufers zum Kunden von großer Bedeutung. Nicht selten trägt der Dienstleister oder Verkäufer durch sein Gewinnen und die Pflege von Kunden erheblich zum Unternehmenserfolg bei. Es leuchtet ein, dass der Mitarbeiter nach seinem Ausscheiden gerne die Betreuung »seiner« Kunden weiterhin übernehmen möchte – besonders, wenn er auch an seinem neuen Arbeitsplatz persönlich am Umsatz beteiligt ist. Dem gegenüber steht das Interesse des bisherigen Arbeitgebers, die Kunden – wenngleich auch mit anderem Personal – weiter zu betreuen.

Sofern im Arbeitsvertrag nichts anderslautendes vereinbart ist, kann sich der Arbeitgeber gegen Abwerbungsversuche seines ehemaligen Mitarbeiters nicht erfolgreich zur Wehr setzen. Dies entspricht gefestigter Rechtsprechung. Das Abwerben von Kunden gehört zum Wesen des Wettbewerbs, auch wenn die Kunden noch an den Mitbewerber gebunden sind.

Ein Einbrechen in fremde Vertragsbeziehungen kann jedoch wettbewerbswidrig werden, wenn besondere

Unlauterkeitsumstände hinzutreten – also allgemein gültige Verbote unlauteren Wettbewerbs. Im Verhältnis Arbeitgeber und früherer Mitarbeiter gelten hier jedoch keine verschärften Regeln. Während das Arbeitsverhältnis besteht, verbietet es die arbeitsvertragliche Treuepflicht, aktiv Kunden an Dritte zu vermitteln. Ebenso ist jegliche Tätigkeit für andere Unternehmen, die im Wettbewerb mit dem Arbeitgeber stehen, unzulässig.

Problematisch ist die »Grauzone« zwischen noch laufenden, aber bereits gekündigten Arbeitsverhältnissen. Bereitet der Arbeitnehmer dann seine Karriere



Ob Friseur oder ein anderer Beruf: Vorsicht bei Abwerbung!

für die Zeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses bei seinem alten Arbeitgeber vor, ist zu differenzieren. Unproblematisch ist der Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem Konkurrenten für die Zeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses oder Vorbereitungen zur Gründung einer eigenen Existenz. Dazu gehört die Anmietung von Räumen, die Beschaffung von Büromöbeln und Material.

Baut der Arbeitnehmer jedoch während des zwar gekündigten, aber noch bestehenden Arbeitsverhältnisses Kundenbeziehungen auf, so stellt er sich damit unter Umständen schon in direktem Wettbewerb mit seinem Arbeitgeber. So ist es beim eingangs beschriebenen Fall.

Der Bundesgerichtshof hat jüngst entschieden, dass ein Verabschiedungsschreiben, in welchem nicht bloß höflich verabschiedet wird, sondern auch die private Anschrift

und Telefonnummer des Absenders steht, eine unzulässige Abwerbung beinhaltet (BGH vom 22. April 2004 – I ZR 303/01).

Schon die Formulierung, in der für das »bisherige Vertrauen« gedankt wird, soll laut Bundesgerichtshof dem Leser ersichtlich nahe legen, zu erwägen, mit dem Absender auch nach dessen Ausscheiden weiterhin zusammenzuarbeiten. Die noch während des Arbeitsverhältnisses vorgenommene Abwerbung verstößt gegen die arbeitsvertraglichen Loyalitätspflichten, ist damit unzulässig und löst Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers gegen den ausscheidenden Arbeitnehmer aus.

Herr Windig hat sich daher nach dem Beispielfall gegenüber seinem früheren Arbeitgeber schadensersatzpflichtig gemacht. Er hätte mit der Umwerbung seiner bisherigen Kunden noch bis zum Ablauf seines Arbeitsverhältnisses warten müssen. In diesem Fall wäre sein bisheriger Arbeitgeber davor nicht geschützt gewesen – außer er hätte sich mit einem Wettbewerbsverbot oder einer Kundenschutzklausel im Arbeitsvertrag abgesichert.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot oder eine Kundenschutzklausel hat jedoch für den Arbeitgeber den Nachteil, dass er sich danach verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung von mindestens der Hälfte des zuletzt bezogenen Gehalts zu bezahlen.

Die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots beziehungsweise einer Kundenschutzklausel ist daher aus Arbeitgebersicht nur in kleinen Branchen interessant – und wenn der Mitarbeiter im Laufe seines Arbeitsverhältnisses enorm viel Know-how erworben hat, welches er zum Schaden seines bisherigen Arbeitgebers bei der Konkurrenz einsetzen kann.

**RWT Anwaltskanzlei GmbH
Rechtsanwalts-gesellschaft
Reutlingen**

Glea 01.10.2005