

Mitarbeiter-Abwerbung – Wer sich selbstständig machen und Kollegen mitnehmen möchte, muss Spielregeln beachten

Fair im Wettbewerb

REUTLINGEN. Arbeitnehmer Fleißig möchte sich in einigen Wochen selbstständig machen und sucht hierfür qualifizierte und zuverlässige Arbeitskräfte. Er hat auf seinen Kollegen Ehrlich ein Auge geworfen und versucht, diesen dem gemeinsamen Arbeitgeber abzuwerben. Als der Arbeitgeber davon Wind bekommt, kündigt er dem Arbeitnehmer Fleißig fristlos.

Unter Abwerbung ist jedes nachhaltige Einwirken auf einen durch einen Arbeitsvertrag gebundenen Arbeitnehmer zu verstehen, um diesen zur Kündigung des bestehenden und zum Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses mit dem Abwerbenden oder einem Dritten zu veranlassen.

Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ist es Arbeitnehmern aufgrund der Treuepflicht nicht gestattet, andere Mitarbeiter des Arbeitgebers abzuwerben. Nicht erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer unlautere Mittel einsetzt, etwa den Mitarbeiter zum Vertragsbruch verleitet oder den Arbeitgeber schädigen will.

Keine Abwerbung liegt vor, wenn nur über einen bevorstehenden Arbeitsplatzwechsel oder eine Selbstständigkeit informiert wird oder ein Vorgesetzter seinen Untergebenen nur beiläufig fragt, ob er mitgehe, wenn er sich selbstständig mache. Ein schwerer Verstoß des abwerbenden Arbeitnehmers gegen die Treuepflicht liegt vor, wenn der angesprochene Mitarbeiter zum Vertragsbruch verleitet wird oder die Abwerbung für ein Konkurrenzunternehmen erfolgt, insbesondere wenn der abwerbende Arbeitnehmer eine Vergütung seitens des Konkurrenzunternehmens erhält. Der Arbeitgeber ist dann berechtigt, den abwerbenden Arbeitnehmer abzumahnen und im Wiederholungsfall verhal-

tensbedingt zu kündigen. Bei schwerwiegender Pflichtverletzung des Abwerbers ist eine fristlose Kündigung gerechtfertigt. Dies kommt etwa bei Verleitung zum Vertragsbruch, bei Verwendung unlauterer Mittel oder verwerflichem Handeln in Betracht. Die Kündigung des Fleißig ist also zulässig, weil Ehrlich seinen Arbeitsvertrag brechen soll, indem er sofort für ihn arbeitet.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es grundsätzlich zulässig, Mitarbeiter des ehemaligen Arbeitgebers abzuwerben, soweit der ehemalige Arbeitnehmer nicht gegen das Wettbewerbsrecht oder sonstige gesetzliche Bestimmungen verstößt. Auch eine Abwerbung durch Dritte, etwa professionelle »Headhunter«, ist grundsätzlich zulässig. Eine Grenze ist erreicht, wenn die Abwerbung mit dem Ziel erfolgt, dem Arbeitgeber, bei dem Arbeitskräfte abgeworben werden, bewusst Schaden zuzufügen oder die Abwerbung wettbewerbswidrig ist. Auch der einmalige Anruf bei einem Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz durch einen Headhunter zur Kontaktaufnahme ist zulässig, soweit weitere Kontakte außerhalb des Arbeitsplatzes erfolgen.

Besonders Mitarbeiter mit hoher Qualifikation sind für

Unternehmen wichtig und teuer. Welche Ansprüche stehen Arbeitgebern bei unzulässiger Abwerbung?

Bei sitten- oder wettbewerbswidriger Abwerbung hat der Arbeitgeber gegen den Abwerbenden einen Anspruch auf Unterlassung sowie auf Schadensersatz etwa wegen Überstundenzuschlägen für verbliebene Arbeitnehmer oder Vertragsstrafen. Gegenüber dem Abgeworbenen besteht ein Unterlassungs- und Schadensersatzanspruch, wenn der Abgeworbene das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beendete.

Zusammenfassend ist eine Abwerbung von Mitarbeitern durch einen eigenen Arbeitnehmer unzulässig und berechtigt den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung, während die Abwerbung durch frühere Arbeitnehmer oder Dritte zulässig ist, soweit die Grenze zur Sittenwidrigkeit und Wettbewerbswidrigkeit nicht überschritten ist. Bei sitten- oder wettbewerbswidriger Abwerbung stehen dem Arbeitgeber Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche gegenüber dem Abwerbenden und bei Mitwirkung des Abgeworbenen ein Kündigungsrecht zu.

**RWT ANWALTSKANZLEI
GMBH, Reutlingen
Rechtsanwalts-gesellschaft**



Auf gute Zusammenarbeit!

FOTO: PEOPLE COLLECTION

Gea, 15.10.2005