



PROF. DR. JUR. DIETER NENNEN

Rechtsanwalt

RA Prof. Dr. jur. Dieter Nennen An Maria Glück 18 50321 Brühl

ich zeige an, die Interessen von Herrn Peter Rose, handelnd unter JobVers, Kieler Straße 72, 25551 Hohenlockstedt, zu vertreten. Ordnungsgemäße Bevollmächtigung besteht. Ihr Schreiben an meinen Mandanten vom 27. August 2015 liegt mir vor.

Unter Bezug auf Ihr Schreiben teile ich Ihnen mit, dass mein Mandant nicht verpflichtet ist, eine Direktansprache Ihrer Mitarbeiter zu unterlassen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ist das Abwerben fremder Mitarbeiter als Teil des freien Wettbewerbs grundsätzlich erlaubt. Dies gilt nur dann nicht, wenn wettbewerbsrechtlich unlautere Begleitumstände hinzukommen, insbesondere unlautere Mittel eingesetzt oder unlautere Zwecke verfolgt werden (z.B. BGH, Urf. v. 11. Januar 2007 – I ZR 96/04; BGH, Urf. v. 22. November 2007 – I ZR 183/04 – Direktansprache am Arbeitsplatz III m.w.N.). Das Abwerben von Mitarbeitern ist also nur unlauter, wenn besondere Umstände, etwa die Verfolgung verwerflicher Zwecke oder die Anwendung verwerflicher Mittel und Methoden, hinzutreten (BGH, Urf. v. 11. Januar 2007 – I ZR 96/04; auch BAG, Urf. v. 26. September 2012 – 10 AZR 370/10). Das zu Letzt genannte BGH-Urteil bezieht sich dabei explizit auf Personalberater.

Die Verfolgung verwerflicher Zwecke und die Anwendung verwerflicher Mittel und Methoden sind meinem Mandanten nicht vorzuwerfen; auch sonstige besondere Umstände liegen nicht vor. Der sehr kurze Anruf Ihres Arbeitnehmers beschränkt sich auf das zur ersten Kontaktaufnahme Notwendige: So macht der Personalberater **(1.)** sich nur kurz bekannt und teilt den Zweck seines Anrufs mit. Nur wenn Ihr Angestellter an einer Kontaktaufnahme als solcher und auch zu diesem Zeitpunkt Interesse hat, umschreibt der Personalberater

(2.) die in Rede stehende offene Stelle knapp. Nur falls danach das Interesse Ihres Mitarbeiters fortbesteht, wird (3.) eine Kontaktmöglichkeit außerhalb des Arbeitsbereichs verabredet. Mit dieser Vorgehensweise hält sich mein Mandant exakt an die höchstrichterlichen Vorgaben.

Solche Direktansprachen am Arbeitsplatz sind hinzunehmen – auch wenn die telefonische Kontaktaufnahme gegenüber mehreren oder gar zahlreichen Mitarbeitern erfolgt. Ein Unternehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch auf den Bestand seiner Mitarbeiter; er muss sich dem Konkurrenzkampf um Mitarbeiter stellen. In diesem Rahmen ist es auch erlaubt, sich die nötigen Fachkräfte durch die Abwerbung von Mitarbeitern eines Mitbewerbers zu beschaffen. Dies gilt insbesondere auf Basis ihres Grundrechts auf freie Auswahl des Arbeitsplatzes gemäß Art. 12 GG. Das Ausspannen von Mitarbeitern durch einen Konkurrenten ist deshalb regelmäßig erlaubt. Dies gilt selbst dann, wenn die Abwerbung bewusst und planmäßig erfolgt, und grundsätzlich auch unabhängig davon, welche und wieviele Mitarbeiter abgeworben werden (so ausdrücklich OLG Oldenburg, Urt. v. 19. April 2012 – 1 U 98/07). LG Heilbronn, Urt. v. 18. Dezember 2008 – 8 O 385/08, hält selbst drei Anrufe gegenüber derselben Person für zulässig, wenn es um die Verschiebung eines verabredeten Termins geht. Der Unternehmer muss sich dem Wettbewerb um Arbeitskräfte stellen und diese gegebenenfalls durch günstige Konditionen an sich binden oder in zulässigem Rahmen Wettbewerbsverbote mit seinen Arbeitnehmern auch für den Fall ihres Ausscheidens vereinbaren.

Auch wirkt mein Mandant nicht aktiv auf einen Vertragsbruch eines Ihrer Mitarbeiter hin. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist es nur unlauter, den Mitarbeiter eines Mitbewerbers zum Vertragsbruch zu *verleiten*, d.h. gezielt und bewusst auf dessen Vertragsbruch hinzuwirken (vgl. bereits BGH, Urt. v. 17. März 1961 – I ZR 26/60; OLG Frankfurt, Urt. v. 11. Juli 2013 – 6 U 87/12 m.w.N.). Ein solches liegt durch die kurzgehaltenen telefonischen Kontakte meines Mandanten nicht vor. Wie ausgeführt informiert sie lediglich kurz und ermöglicht eine freie Auswahl eines ggf. anderen Arbeitsplatzes im Lichte des Art. 12 GG. Selbst wenn ein Anruf ein „Bestärken“ eines (bereits vorhandenen) Wunsches, den Arbeitsplatz zu wechseln, bewirken sollte, wäre ein solches nicht unzulässig (OLG Frankfurt a.a.O.). Dass die Beeinträchtigung der wettbewerblichen Entfaltung Ihres Unternehmens zu befürchten wäre, ist nicht anzunehmen.

Mein Mandant ist sehr darauf bedacht, die rechtlichen Vorgaben genau zu beachten und wird dieses selbstverständlich auch in Zukunft tun. Ich darf daher davon ausgehen, dass sich die Angelegenheit damit erledigt hat und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. jur. Dieter Nennen
Rechtsanwalt