

WINTER RECHTSANWÄLTE

SEIT 1919

Abwerben von Mitarbeitern

In Zeiten des Fachkräftemangels gewinnt der Konkurrenzkampf um gutes Personal an Bedeutung. Neben dem Rundum-Sorglos-Paket aus Benefits zur Gewinnung oder Bindung von guten Mitarbeitern gehört auch das geschickte Abwerben zur Strategie des cleveren Arbeitgebers. Was ist erlaubt? Was ist verboten?

Das Abwerben von Mitarbeitern ist grundsätzlich wettbewerbskonform. Arbeitnehmer sind in der Wahl ihres Arbeitgebers frei. Daher dürfen Arbeitnehmer unter Einhaltung der Kündigungsfristen den Arbeitgeber wechseln, schlimmstenfalls zur Konkurrenz. Dies ist ein Ausdruck der freien Marktwirtschaft, den andere Arbeitgeber/Wettbewerber in bestimmten Grenzen auch fördern dürfen. Zulässig ist beispielsweise das Anbieten eines höheren Gehalts oder besserer Arbeitsbedingungen. Ebenso ist es erlaubt, gezielt Mitarbeiter mit besonderen Kenntnissen oder Qualifikationen anzusprechen. Selbst ein planmäßiges Vorgehen ist grundsätzlich wettbewerbskonform, solange keine Behinderungsabsicht des Konkurrenten besteht. Insbesondere dürfen Arbeitgeber Headhunter zu Recruitingzwecken einsetzen.

Das Abwerben von Mitarbeitern verstößt gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), wenn unlautere Mittel eingesetzt oder unlautere Ziele verfolgt werden. Voraussetzung ist zunächst ein konkretes Wettbewerbsverhältnis zwischen den Unternehmen. Dieses liegt grundsätzlich vor, wenn beide Arbeitgeber gleichartige Produkte (Waren oder Dienstleistungen) innerhalb desselben Endverbraucherkreises abzusetzen versuchen und daher das Wettbewerbsverhalten des einen den anderen im Absatz stören kann. Im Hinblick auf Abwerbemaßnahmen ist es allerdings nicht erforderlich, dass die Unternehmen auf dem Absatzmarkt konkurrieren. Denn ein Wettbewerb bei der Nachfrage nach Arbeitnehmern reicht schon aus.

Untersagt sind Aktionen insbesondere dann, wenn sie

- gezielt darauf ausgerichtet sind, das konkurrierende Unternehmen wirtschaftlich zu schwächen,
- den Arbeitnehmer aktiv zum Vertragsbruch verleiten bzw. darauf hinwirken (im Einzelnen sehr umstritten),
- eine Lossagung des Arbeitnehmers von seinem bisherigen Arbeitsvertrag durch falsche oder irreführende Aussagen erwirken,
- den aktuellen Arbeitgeber durch diffamierende Äußerungen in Misskredit bringen oder
- „Kopfprämien“ für abgeworbene Arbeitnehmer versprechen.

Zulässig ist eine kurze Kontaktaufnahme durch einen Personalberater, auch auf dem dienstlichen Telefon oder per E-Mail. Er darf den Mitarbeiter fragen, ob er grundsätzlich Interesse an einer neuen Arbeitsstelle hat und ihm sein Angebot innerhalb weniger Minuten darlegen. Bei Interesse können der Personalberater und der Arbeitnehmer einen weiteren Termin außerhalb der Arbeitszeiten vereinbaren. Der Personalberater muss die Gründe seines Anrufs offen kommunizieren und darf den betrieblichen Ablauf stören. Eine Störung liegt z.B. vor, wenn der Headhunter den Mitarbeiter über einen wesentlichen Zeitraum von seiner Arbeit abhält oder wiederholt am Arbeitsplatz kontaktiert. Besteht kein Interesse, darf der Headhunter nicht nachhaken. Anrufe in der Freizeit können nicht beanstandet werden.

Innerhalb von bestehenden Arbeitsverhältnissen verbietet es die Treuepflicht gegenüber dem eigenen Arbeitgeber, Kollegen abzuwerben. Da private Gespräche nicht unterbunden werden können, soll nur ein wiederkehrendes Einwirken und Drängen zur Kündigung bzw. Vertragsauflösung und Aufnahme der neuen Stellen im Konkurrenzunternehmen rechtswidrig sein. Dem abwerbenden Mitarbeiter drohen in diesem Fall die fristlose Kündigung sowie Schadensersatzansprüche. Für leitende Arbeitnehmer, die ihre Abteilung „mitnehmen“ wollen,

gelten strengere Vorgaben. Spricht der Mitarbeiter hingegen nur in seiner Freizeit positiv über seinen Arbeitgeber und erzählt von den Vorteilen, die neue Mitarbeiter bei einem Wechsel erwarten, ist das zulässig.

Sören Riebenstahl, Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht