

## ■ Während der Dienstzeit am Arbeitsplatz

Das Landgericht Stuttgart hatte sich in seinem Urteil vom 6. Juli 2007 (17 O 147/07) mit einem Fall aus der Augenoptik zu befassen: Die Filialleiterin einer regionalen Kette wurde vom Mitarbeiter einer konkurrierenden Augenoptik-Kette auf eine Tätigkeit für sein Unternehmen angesprochen, und zwar während der Dienstzeit am Arbeitsplatz. Dabei suchte der Assistent der Regionalleitung des Konkurrenzunternehmens die Filialleiterin

## ■ Nicht per se eine gezielte Behinderung

Zwar handelt es sich bei einer Ansprache zum Zwecke des Abwerbens von Mitarbeitern nicht per se um eine gezielte Behinderung. Das Abwerben von Mitarbeiter anderer Unternehmen ist in einer Marktwirtschaft ein grundsätzlich legitimes Mittel. Allerdings können bestimmte Methoden und Zwecke des Handels nichtsdestotrotz wettbewerbswidrig sein. Es entspricht nach Auffassung des Landgerichts Stuttgart bislang einhelli-

# Abwerben von Mitarbeitern am Arbeitsplatz?

**In der Augenoptik herrscht mittlerweile Personalmangel. Mit rund 900 Personen sind so wenig Augenoptiker arbeitslos gemeldet wie seit langem nicht mehr. Zahlreichen Stellenanzeigen stehen nur wenige qualifizierte Bewerber gegenüber. Marktführer Fielmann sieht einen Engpass an qualifizierten Mitarbeitern (siehe DOZ 8/2008). Es verwundert daher nicht, dass die Suche nach guten Fachkräften in der Augenoptik mitunter „mit Ellenbogen“ ausgetragen wird.**

rin an ihrem Arbeitsplatz auf. Zuvor hatte er sich bereits vor dem Schaufenster – so die gerichtlichen Feststellungen – Notizen gemacht und daraufhin einen Ansprechversuch unternommen, der jedoch aufgrund eines Kundengesprächs zunächst scheiterte. Auf Bitten der Filialleiterin gingen beide Personen dann in einen Nebenraum. In einem insgesamt gut fünfminütigen Gespräch wollte der Personalberater die Augenoptikerin abwerben.

## ■ Gezielte Behinderung

Vor Gericht stritten sich die beiden Filialunternehmen um die Wettbewerbswidrigkeit der persönlichen Ansprache am Arbeitsplatz zum Zwecke des Ausspannens der Augenoptikerin. Das Landgericht Stuttgart hat das abwerbende Unternehmen verurteilt, es zu unterlassen, Mitarbeiter der Klägerin in deren Filialen persönlich auf eine Tätigkeit bei der Beklagten anzusprechen oder anzusprechen zu lassen. Rechtsgrundlage hierfür ist § 4 Nr. 10 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG). Danach handelt unlauter, wer Mitbewerber gezielt behindert.

ger Auffassung in Rechtsprechung und Literatur, dass ein körperliches Abwerben von Mitarbeitern am Arbeitsplatz wettbewerbswidrig ist.

## ■ Telefonische Kontaktaufnahme

Für telefonische Abwerbeversuche von Personalberatern hat der Bundesgerichtshof (BGH) allerdings Einschränkungen im Hinblick auf eine Wettbewerbswidrigkeit gemacht. Danach sind direkte telefonische Ansprachen am Arbeitsplatz unter bestimmten Bedingungen zulässig: Es muss sich hierbei um eine erste kurze Kontaktaufnahme von wenigen Minuten handeln. Weiter darf nur eine Vorstellung der Eigenschaft des Anrufers und des von ihm vertretenen Unternehmens sowie des Grundes des Anrufs erfolgen. Bei vorhandenem Interesse darf eine knappe Stellenbeschreibung vorgenommen werden, woraufhin bei weiterem Interesse die Verabredung einer Kontaktmöglichkeit erfolgen darf.

Zu dieser differenzierten Rechtsprechung ist der BGH gekommen nach einer Abwägung der Grundrechtspositionen der betroffenen Parteien. So sind die Grundrechte des

Personalberaters und seines Auftraggebers aus Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz (Grundrecht der freien Berufsausübung) ebenso zu berücksichtigen wie das ebenfalls über Art. 12 Abs. 1 GG geschützte potentielle Interesse des Angesprochenen an der angebotenen Stelle (Grundrecht der freien Arbeitsplatzwahl). Diese Positionen sind gegen den Eingriff in die Grundrechte aus Art. 2 Abs. 1 (allgemeine Handlungsfreiheit) und Art. 12 Abs. 1 GG /Berufsausübungsfreiheit) des betroffenen Unternehmens abzuwägen. Für die Zulässigkeit einer kurzen telefonischen Kontaktaufnahme hat der BGH insbesondere ins Feld geführt, dass Mitarbeiter in der Regel ein Interesse an einem solchen Kontakt hätten. Dies gelte auch für Personalberater (Headhunter) und deren Unternehmen, zumal einer telefonischen Kontaktaufnahme keine gleichwertigen Möglichkeiten gegenüberstünden (BGHZ 158,174 - Direktansprache am Arbeitsplatz I; BGH, GRUR 2006, 426 - Direktansprache am Arbeitsplatz II).

## ■ „Höherer Störfaktor“

Nach Auffassung des Landgerichts Stuttgart lassen sich die für eine telefonische Kontaktaufnahme entwickelten Grundsätze nicht auf eine persönliche, körperliche Ansprache am Arbeitsplatz übertragen. Vielmehr sei diese aufgrund der damit einhergehenden besonderen Gefahren für die Lauterkeit des Wettbewerbs schon als solche zu untersagen, gerade auch im Licht der tangierten Grundrechtspositionen: „So ist zunächst die höhere Intensität einer persönlichen körperlichen Ansprache in die Abwägung der gegenläufigen Positionen mit einzu beziehen. Körperlich anwesenden Personen kommt ein grundsätzlich höherer Störfaktor, gerade auch im Hinblick auf den

Arbeitsablauf im Unternehmen des Angesprochenen und die Wirkung auf Kunden, zu. Für die angesprochenen Mitarbeiter besteht auch eine schwerere Möglichkeit, sich einer solchen Kontaktaufnahme zu entziehen. Im Gegensatz zu einem bloßen Anruf ist ein einfaches Auflegen nicht möglich. Auch kann sich ein Mitarbeiter regelmäßig nicht von seinem Arbeitsplatz entfernen.“

Schließlich, so das Landgericht Stuttgart, gebe es nach den grundlegenden BGH-Urteilen im Gegensatz zur telefonischen Ansprache für Personalberater bzw. Arbeitskräfte suchende Unternehmen ein einfacheres, milderer Mittel der Ansprache: Sie können in den Grenzen der neueren höchstrichterlichen Rechtsprechung die Mitarbeiter anderer Unternehmen telefonisch kurz mit dem Ziel einer Abwerbung kontaktieren. Damit entfällt aber die Notwendigkeit einer massiveren, körperlichen Ansprache direkt am Arbeitsplatz.

## ■ Fazit

Die Rechtsprechung zeigt, dass eine direkte persönliche Ansprache am Arbeitsplatz vom Arbeitgeber nicht geduldet werden muss; er kann das abwerbende Unternehmen wettbewerbsrechtlich abmahnen und Unterlassung, gegebenenfalls Schadenersatz fordern. Eine kurze telefonische Kontaktaufnahme durch Mitbewerber kann nach der neueren BGH-Rechtsprechung nicht unterbunden werden. Hierauf sollten sich mittelständische Augenoptikbetriebe einstellen.

**Rechtsanwalt Peter Schreiber**  
**Alexanderstr. 25a**  
**40210 Düsseldorf**  
**www.recht-schreiber.de**

inform-broschüre Nr. 9: Heinz Diepes

## Brillenzentrierung

Eine Zusammenfassung der Anpass- und Zentrierregeln für den Augenoptiker  
 ISBN 978-3-922269-23-6



DOZ-Verlag, Postfach 120201, 69065 Heidelberg  
 Tel: +49(0)62 21-90 5170, Fax: +49(0)62 21- 90 5171  
[www.doz-verlag.de](http://www.doz-verlag.de)

**14,90 €**  
 inkl. ges. MwSt., zzgl.  
 Porto und Verpackung

DOZ 10-2008

## „Bieten Sie Ihren Kunden eine bequeme Ratenzahlung, ohne selbst auf Ihr Geld warten zu müssen!“

Mit unserem Teilzahlungsplan ermöglichen Sie Ihren Kunden, den vollen Komfort einer höherwertigen Brille oder eines höherwertigen Hörgerätes zu genießen und diese ganz einfach in mehreren Raten zu zahlen. Sie selbst gehen dabei kein Risiko ein, denn wir übernehmen die Rechnungsstellung und finanzieren Ihnen den kompletten Betrag vor.

Besuchen Sie uns auf dem  
 Hörgeräteakustiker-Kongress in Leipzig  
 vom 15.-17.10.2008, Halle 2, Stand A24

Auch für Hörgeräteakustiker:

- Abrechnung mit Krankenkassen
- Abrechnung mit privaten Rechnungsempfängern
- Einführung von Qualitätsmanagement-Systemen
- Teilzahlungsplan

Weitere Informationen  
 erhalten Sie auch im Internet  
 auf [www.optadata-gruppe.de](http://www.optadata-gruppe.de)

Lösungen, die verbinden. **opta data**