



BRUCKMÜLLER

RECHTSANWÄLTE

passion for law

Abwerben von Mitarbeitern

Welcher Arbeitskräfteüberlasser kennt es nicht? Das Unternehmen hat einen gut arbeitenden, qualifizierten Mitarbeiter, welcher auch in den Beschäftigerbetrieben wertgeschätzt wird. Aus heiterem Himmel scheidet dieser Mitarbeiter jedoch aus dem Unternehmen aus. Was ist geschehen? Der Mitarbeiter hat vom Beschäftigerbetrieb eine Fixstelle erhalten oder ein Mitbewerber hat dem Mitarbeiter ein besseres Jobangebot unterbreitet. Der Arbeitskräfteüberlasser erhält daher in Zukunft keine finanziellen Zuwendungen mehr, dies obwohl der Arbeitnehmer im Wesentlichen dieselben Dienstleistungen verrichtet wie während des aufrechten Dienstverhältnisses. Kann sich der Arbeitskräfteüberlasser gegen eine solche Vorgehensweise zur Wehr setzen? Gibt es Möglichkeiten vorbeugend derartige Sachverhalte zu regeln?

Arbeitskräfteüberlasser X:

„In meinem Unternehmen habe ich einen exzellenten Schlosser beschäftigt der seit längerer Zeit in einem Beschäftigerbetrieb eingesetzt ist und dort sehr zufriedenstellend arbeitet. Dieser Arbeiter hat nun gekündigt. Ich habe erfahren, dass er bei einem Mitbewerber wieder für denselben Beschäftigerbetrieb tätig ist. Von anderen Arbeitskräften weiß ich, dass der Mitbewerber dem Arbeiter ein Übernahmeangebot unterbreitet hat. Muss ich mir diese Vorgehensweise gefallen lassen?“

Dr. BRUCKMÜLLER:

*„Grundsätzlich muss jeder Arbeitgeber jederzeit damit rechnen, dass Dienstnehmer das Beschäftigungsverhältnis beenden. Nach dem Gesetz über den unlauteren Wettbewerb (UWG) ist es auch zulässig, Arbeitnehmer anderer Unternehmen ein besseres Job-Angebot zu machen, um diese zum Wechseln des Arbeitgebers zu bewegen. Nur weil vorteilhaftere Arbeitsbedingungen im abwerbenden Unternehmen angeboten werden, ist darin nichts Rechtswidriges zu sehen. Ein Abwerben ist nur dann unlauter, wenn **verwerfliche Mittel** angewendet oder **verwerfliche Ziele** verfolgt werden. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn der Mitbewerber Ihnen planmäßig Dienstnehmer ausspannt, um damit Ihr Unternehmen zu schädigen oder wenn er Arbeitnehmer dadurch ausspannt, dass er unrichtige oder irreführende Behauptungen über Ihr Unternehmen verbreitet.*

Auch herabsetzende Äußerungen über das Unternehmen oder die Geschäftsführung können zur Unlauterkeit des Abwerbens führen.

Sofern der Nachweis erbracht werden kann, dass ein Abwerben unter besonderen Umständen vorliegt, kann sich der Arbeitskräfteüberlasser dagegen wehren. Es bestehen nach § 1 UWG Unterlassungs-, Schadenersatz- und Beseitigungsansprüche. Der Nachweis ist in der Praxis jedoch oft schwierig zu erbringen. Weiters kann auch eine einstweilige Verfügung beantragt werden."

Arbeitskräfteüberlasser X:

„Gilt das auch für jene Fälle, in denen der Mitarbeiter direkt zum Beschäftigerbetrieb wechselt?“

Dr. BRUCKMÜLLER:

„Ja genau. Es spielt keine Rolle, ob ein Abwerben durch den Beschäftiger oder durch einen Mitbewerber erfolgt.“

Arbeitskräfteüberlasser X:

„Wenn der Mitbewerber meine Mitarbeiter unlauter abwirbt und sich der Mitarbeiter daran beteiligt, kann ich dann auch gegen den Mitarbeiter vorgehen?“

Dr. BRUCKMÜLLER:

„Trägt der (ehemalige) Mitarbeiter an dem unlauteren Wettbewerb etwa dadurch bei, dass er systematisch sensible Kundendaten an den neuen Arbeitgeber übermittelt, kann auch der (ehemalige) Mitarbeiter zB auf Unterlassung geklagt werden. Wenn der Mitarbeiter Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag verletzt, ist es auch denkbar, den ehemaligen Mitarbeiter auf Schadenersatz in Anspruch zu nehmen.“

Arbeitskräfteüberlasser X:

„Um nicht gegen den Beschäftiger oder den Mitbewerber vorgehen zu müssen, möchte ich in die Arbeitsverträge meiner überlassenen Arbeitskräfte eine Konkurrenzklausel aufnehmen. In dieser Konkurrenzklausel untersage ich dem Arbeitnehmer einfach, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Beschäftigungsverhältnis zum Beschäftiger oder zu einem Mitbewerber einzugehen. Ist das zulässig?“

Dr. BRUCKMÜLLER:

„Nach dem Angestelltengesetz und dem AVRAG ist das Vereinbaren von Konkurrenzklauseln für Arbeiter und Angestellte unter gewissen Voraussetzungen grundsätzlich zulässig. Gemäß § 11 Abs. 2 Zi. 6 AÜG sind jedoch Bedingungen, die die

Arbeitskraft nach dem Ende des Vertragsverhältnisses zum Überlasser **in der Erwerbstätigkeit beschränken, verboten**. Daher sind Konventionalstrafen, Reuegelder oder Einstellungsverbote mit überlassenen Arbeitskräften verboten.

Diese Regelung gilt nicht nur für die Beziehung zwischen **Überlasser und überlassener Arbeitskraft** sondern auch für die Beziehung zwischen **Überlasser und Beschäftigter**. Es ist einerseits eine Konkurrenzklausel im Arbeitsvertrag nichtig. Andererseits sind auch Regelungen mit dem Beschäftigter, wonach dieser überlassene Arbeitskräfte nicht einstellen darf oder ihm dies nur bei Zahlung einer bestimmten Vertragsstrafe zulässig ist, unwirksam."

Arbeitskräfteüberlasser X:

„Wenn ich meine überlassenen Arbeitskräfte schon nicht an einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber hindern kann, wie kann ich verhindern, dass ich den Arbeitskräften nicht Ausbildungen finanziere und diese dann kurz nach der Ausbildung das Dienstverhältnis beenden?“

Dr. BRUCKMÜLLER:

„Sie sprechen hier die Thematik des Rückersatzes von Ausbildungskosten an. Hierzu können Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer getroffen werden. In solchen Vereinbarungen wird geregelt, dass Ausbildungskosten, die vom Dienstgeber getragen wurden, vom Dienstnehmer zurückzubezahlen sind, wenn das Dienstverhältnis vor Ablauf einer gewissen Dauer nach Beendigung der Ausbildung vom Dienstnehmer beendet wird.

Eine Ausbildungskostenrückersatzvereinbarung darf aber auch die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigen. Dies hängt davon ab, ob diese rechtlich haltbar gestaltet ist."

Arbeitskräfteüberlasser X:

„Haben Sie einen abschließenden Rat für mich, wie ich mich bei Abwerbungen künftig verhalten soll?“

Dr. BRUCKMÜLLER:

„Für die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen aufgrund eines unlauteren Abwerbens ist eine ganz genaue Sachverhaltsermittlung und eine Klärung der rechtlich relevanten Umstände erforderlich. Die Rechtsprechung stellt immer auf die Umstände des Einzelfalls ab. Es kommt daher neben genauer Kenntnis der Rechtsprechung auch auf die Beweislage an. Wenn genügend Material vorhanden ist, können eine Klage und ein Antrag auf Erlassung

einer einstweiligen Verfügung eingebracht werden. Dann muss man aber auch schnell handeln."