

BGH-Urteil erschwert Arbeit der Headhunter

In welchen Fällen eine Abwerbung sittenwidrig ist

Von Carolin Goll-Müller

Abwerbungsversuche durch Anrufe am Arbeitsplatz sollten Headhunter künftig unterlassen. Ein entsprechendes Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Stuttgart ist nun rechtskräftig, nachdem der Bundesgerichtshof die Revision des beklagten Headhunters wegen mangelnder Erfolgsaussicht abgelehnt hat.

Geklagt hatte das schwäbische IT-Systemhaus Bechtle: Ein Unternehmensberater hatte im Auftrag eines Konkurrenten in der Telefonzentrale nach einem Ansprechpartner für Netzwerkvertrieb gefragt und war durchgestellt worden. Nach dem Telefonat gab es weitere Gespräche über die Privatadresse des Arbeitnehmers; sie führten aber nicht zum Jobwechsel. Das IT-Haus klagte gegen den Headhunter und den Auftraggeber auf Unterlassung weiterer Anrufe am Arbeitsplatz sowie auf Zahlung eines Schadensersatzes.

Die Abwerbung von Arbeitnehmern ist grundsätzlich zulässig. Sittenwidrig und strafbar ist sie erst, wenn besondere Umstände hinzukommen, etwa wenn sie das Ziel hat, einen Konkurrenten zu schädigen.

Nun hat das OLG Stuttgart definiert, dass die Ausnutzung der vom betroffenen Unternehmen eingerichteten Kommunikationssysteme ebenfalls sittenwidrig sei. Diese Anrufe stören die Betriebsabläufe, blockieren die Telefonanschlüsse und halten den Arbeitnehmer von der Ar-

beit ab. Außerdem wird in das Loyalitätsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingegriffen.

Auch ein abendlicher Anruf auf dem Diensthandy dürfte nach dem Urteil sittenwidrig sein: Es werden Kommunikationseinrichtungen des Arbeitgebers genutzt. Der Anruf auf dem Privathandy während der Dienstzeit greift wiederum in das Loyalitätsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein und kostet Arbeitszeit.

Den betroffenen Unternehmen steht ein Unterlassungsanspruch gegen den Headhunter zu. Dem drohen nach Verurteilung bei erneuten Anrufen Ordnungsgelder, bis zu 500 000 DM. Weiter kann das Unternehmen Schadensersatz verlangen. Dieser ist nicht leicht zu beziffern. Nach Meinung des Gerichts muss der Headhunter mindestens die ausgefallene Arbeitszeit bezahlen.

Über Ansprüche gegen den Auftraggeber des Headhunters hatte das OLG Stuttgart nicht zu entscheiden, weil dieser keine Berufung eingelegt hatte. In erster Instanz hatte das Landesgericht Ellwangen auch den Auftraggeber zu Unterlassung und Schadensersatz verurteilt. Wer auf diese Weise per Headhunter Arbeitnehmer sucht, muss also künftig unter Umständen mit Klagen rechnen.

CAROLIN GOLL-MÜLLER ist Rechtsanwältin und Juniorpartnerin im Münchner Büro der Sozietät Oppenhoff & Rädler Linklaters & Alliance