

Lauterkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens von Mitarbeitern



BRUCKMÜLLER
RECHTSANWÄLTE

Wettbewerbsforum – INFOLAW 20.11.2023

Rechtsanwalt Dr. Georg Bruckmüller



BRUCKMÜLLER
RECHTSANWÄLTE

passion for law



- Rechtsanwalt seit 1997
- Partner der Bruckmüller Rechtsanwalts GmbH
- Universitätslektor Johannes Kepler Universität Linz
- Vertrauensanwalt der OÖ Wirtschaftskammer
- Schwerpunkte:
 - Unternehmens-/Gesellschaftsrecht
 - Arbeitsrecht
 - Markenrecht & Unlauterer Wettbewerb
 - IT-/IP-Recht
 - Immobilienvertragsrecht

Inhaltsübersicht

Ausgangslage

1. Herausforderungen des Wegganges von Schlüsselkräften
2. Aspekte des Abwerbens
3. Schwierigkeiten bei der Verfolgbarkeit

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens von Mitarbeitern

1. Wettbewerbsverhältnis?
2. Grundsätze
3. Unlauteres Handeln
4. Erlaubtes Abwerben
5. Unlauteres Abwerben iSd dUWG

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

1. Abwerben und Konkurrenzklausele
2. Mitarbeiterschutzklausele in AGB und Ausblick über vertragliche Abwerbeverbote
3. Abwerben von Mitarbeitern eines IT-Unternehmens

Verfahrensrechtliche Aspekte

Ausgangslage

Ausgangslage

1. Herausforderungen des Wegganges von Schlüsselkräften

- Verlust von Kunden
- Weggang weiterer MA
- Verlust von Know-how
- Verletzung von Geschäftsgeheimnissen
- Kurzfristiges Ausscheiden bei Ang (§ 20 AngG) und Arbeitern
- Stärkung der Konkurrenz, neuer Mitbewerber
- Frustrierter Aufwand bei Schulungskosten
- Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarung
- Kosten für MA-Neugewinnung (int./ext. Kosten)
- Kosten für Neueinschulung
- Scheitern der Neubesetzung

Ausgangslage

2. Aspekte des Abwerbens

Arbeitsrechtlicher Kontext

- Konkurrenzverbot - § 7 AngG
- Nachvertragliche Konkurrenz-/Kundenschutzklausel - §§ 36 f AngG
- Treuepflicht
- Verschwiegenheitspflicht
- *Vertragliche Abwerbverbote*

Ausgangslage

2. Aspekte des Abwerbens

Gesellschaftsrechtlicher Kontext

- Wettbewerbsverbot für GF/Vorstand - § 24 GmbHG / § 79 AktG
- Vertragliche Wettbewerbsverbote für Gesellschafter bei KapG
- Gesetzliche Wettbewerbsverbote für Personengesellschaften - § 112 UGB
- Treuepflicht
- Verschwiegenheitsverpflichtung
- *Wettbewerbs-/Abwerbeklauseln beim Unternehmenskauf*

Ausgangslage

2. Aspekte des Abwerbens

Berufsrechtliche Aspekte und Vorschriften

- WTBG, AAB der WT und StB, AGB des Bewachungsgewerbes, NO, AÜG,...

Vereinbarung von Abwerbeverboten

- Kooperationsvereinbarungen
- F&E-Verträge

Aspekte des Lauterbarkeitsrechts (UWG)

- Abwerben von MA und Kunden
- Geheimnisschutz

Ausgangslage

3. Schwierigkeiten bei der Verfolgbarkeit

- Grundsätzliche Zulässigkeit des Abwerbens
- Arbeitsrechtliche Erwerbsfreiheit
- Schwache Konkurrenzklausele (Sinnhaftigkeit von Konventionalstrafen?)
- Meist kein vertraglicher Schutz vor dem Abwerben
- Ausreichende Verschwiegenheitsverpflichtung?
- RL für Nutzung von Betriebsmitteln
- Nachweisbarkeit des Abwerbens
- Gerichtszuständigkeiten (ASG, berufsrechtliche Vorschriften)

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

1. Wettbewerbsverhältnis?

Erfordernis Wettbewerbsverhältnis

- Wettbewerb in der Nachfrage nach Dienstleistungen und Arbeitskräften ist ausreichend
- Wettbewerbsverhältnis hinsichtlich Absatzes nicht erforderlich (GRUR 2003, 540, KBF, § 4 Rn. 4.104)

Haftung des Störers

- Störerbegriff des UWG (Täter, Anstifter, Gehilfe)
- Haftung der juristischen Person für Verhalten der Organe

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

1. Wettbewerbsverhältnis?

Mögliche Anspruchsgegner

- Noch beim Unternehmen beschäftigte MA
- Ehemalige MA des betroffenen Unternehmens
- Unternehmen aus derselben Branche
- Unternehmen aus fremdem Geschäftszweig
- Von Unternehmen beauftragte Personaldienstleister (Headhunter)

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

2. Grundsätze

Verhältnis UWG zu Konkurrenzklauseln

- Konkurrenzklauseln und -verbote schließen Unterlassungsansprüche wegen Abwerbens gem § 1 UWG nicht aus
- **Konventionalstrafe** wegen Verletzung einer Konkurrenzklausel schließt Schadenersatz nach dem UWG nicht aus
- Verletzung einer Konkurrenzklausel bedeutet nicht automatisch unlauteren Wettbewerb

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

2. Grundsätze

Fallgruppen:

- Behinderung, Betriebsstörung
- Rechtsbruch
 - Belästigung durch (Tele-)Kommunikationsmittel? Vertragsbruch
 - Verletzung eigener vertragl. Verpflichtungen
 - Mitwirkungen an Verletzung fremder vertragl. Verpflichtungen

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

2. Grundsätze

- Kein Anspruch auf Mitarbeiterstand
- Das Abwerben von MA ist für sich allein **nicht unlauter**, es entspricht dem **Wesen des Wettbewerbs**
- Selbst planmäßiges Abwerben ist per se nicht verboten

Zur Unlauterkeit bedarf es **besonderer Umstände**:

- die den Wettbewerb verzerren
- unter Einsatz verwerflicher Mittel und/oder
- der Verfolgung verwerflicher Ziele

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

2. Grundsätze

Verwerfliche Mittel

- Bewusst **unrichtige** oder sonst **irreführende** Behauptungen (zB „Ausgliederung“ von Abteilungen, Zweifel an Lieferfähigkeit, 4 Ob 90/95)
- **Herabsetzende Äußerungen** über den derzeitigen AG (zB Zweifel am Fortbestand des AG, Verletzung von Arbeitsrecht, 4 Ob 127/08t, AG ist kein Profi, 4 Ob 121/94)

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

2. Grundsätze

Verwerfliche Ziele

- Durch das Abwerben Kenntnis von **Geschäftsgeheimnissen** erlangen (4 Ob 118/16f)
- Abwerben bei gleichzeitig geplantem **Ausspannen des Kundenstocks**

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

2. Grundsätze

Weitere Unzulässigkeitsvoraussetzungen

- Unrichtige Behauptungen müssen **geeignet** sein, die Entscheidung des AN zu **beeinflussen**
- Es bedarf neben der Verbreitung objektiv unrichtiger Fakten eines **subjektiven Elements** (Festspiel-Auftrag - 4 Ob 118/16f) - in Kauf nehmen einer ernsthaften Schädigung des AG (Kritik: *Frauenberger* - MR 2017, 144 - subj. Vorwerfbarkeit nicht maßgeblich)

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

2. Grundsätze

Ansprüche bei unlauterem Abwerben

- Unterlassungsanspruch
- Beseitigung bzw. Beschäftigungsverbot in angemessenen zeitl., räumlichen, sachl. Rahmen (4 Ob90/95)
- Urteilsveröffentlichung bei entsprechender Publizität
- Einstweilige Verfügung

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

2. Grundsätze

Verhältnis zu verwandten Ansprüchen

- Verletzung von Geschäftsgeheimnissen - § 26a ff UWG
- Abwerben von Kunden - § 1 UWG
- Herabsetzung eines Unternehmens - § 7 UWG
- Geltendmachung der Verletzung einer Konkurrenzklausel - § 36 f AngG

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

3. Unlautere Handlungen

- Unaufgefordertes Besuchen des AN am Arbeitsplatz
- Anruf am Arbeitsplatz, der über einen kurzen Anruf hinaus geht – den AN belästigend oder den AG beeinträchtigend
- Abwerben mit offenkundiger Schädigungsabsicht
- Aussenden von vorbereiteten Kündigungsschreiben an unbestimmten AN-Kreis (4 Ob 193/02i) oder Übernahme der Weiterbeförderung auf eigene Kosten
- Beschaffen von Mitarbeiterlisten

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

3. Unlautere Handlungen

- Verleitung zum Vertragsbruch (vorzeitiger Austritt)
- Beschaffen von Kundenlisten
- Auskundschaften von Geschäftsgeheimnissen durch gezieltes Abwerben von Schlüsselkräften
- Hinweis, dass die ehemaligen MA des Mitbewerbers nun beim neuen AG beschäftigt sind - ev. Rufausbeutung

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

4. Erlaubte Handlungen

- Versprechen von vorteilhaften Bedingungen
- Versprechen einer „Wechselprämie“ (4 Ob125/14g)
 - Strittig hingegen: Versprechen, für die Konventionalstrafe schadlos gehalten zu werden
- Übernahme allfälliger Abfertigungsansprüche
- Anruf durch Mitbewerber oder Headhunter zur kurzen Kontaktaufnahme (4 Ob 290/02d)
- Kontaktaufnahme über berufliches soziales Netzwerk wie LinkedIn, Xing
- Anwerbepremien für eigene MA oder Dritte für Neueinstellungen

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

4. Erlaubte Handlungen

- Einstellungsbonus für künftige MA („sign-on-Bonus“) mit Mindestbindungsdauer
- Rückforderungsvorbehalt an Einhaltung eines Konkurrenzverbotes möglich
- Angemessener Bindungszeitraum möglich (vgl. § 2d Abs 2 Z3 AVRAG)

Wichtig hingegen:

- Kündigungsfreiheit darf nicht durch nachteilige Folgen bei AN-Kündigung beschränkt werden

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

4. Erlaubte Handlungen

Problematik: Anrufe von Headhuntern

- Anrufe zu **Werbezwecken** ohne **Einwilligung** des Nutzers sind unzulässig - § 174 TKG
- Definition des OGH: „jede Maßnahme, die dazu dient, auf ein eigens Bedürfnis und die Möglichkeit seiner Befriedigung hinzuweisen“
- Riesz (TKG-Komm), Heidinger/Handig/Wiebe/Burgstaller (UWG², § 1 FN 1049) - Anrufe am Arbeitsplatz
- aA Schöller/Heitzmann (ecolex 2021/45) - kein Angebot einer Leistung gegenüber AN
- Für Zulässigkeit spricht: Vorgängerbestimmungen des § 174 TKG

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

4. Erlaubte Handlungen

Rechtslage nach dUWG: Abwerben durch Headhunter

Aufsuchen in der Wohnung = Störung der Privatsphäre?

- Unaufgefordertes Aufsuchen am Arbeitsplatz
- Telefonanruf in der Privatsphäre zulässig, Einwilligung nicht erforderlich
- Telefonanruf am Arbeitsplatz = Beeinträchtigung von AG-Interessen?
 - Kurze Anrufe zu Zwecken der Kontaktaufnahme
 - Unzulässig hingegen: Fragen zum Lebenslauf
 - Anrufe sollten nur wenige Minuten dauern
 - Anrufer muss sich vorab vergewissern, wo sich Angerufene befindet

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

5. Abwerben im Lichte des dUWG

Gesetzliche Grundlage

§ 4 Z 4 dUWG: Unlauter handelt, wer Mitbewerber gezielt behindert

- Absatzbehinderung (Kundenfang)
- Produktbezogene Behinderung
- Vertriebsbehinderung,
- Werbe- und Nachfragebehinderung
- Boykott
- Betriebsstörung

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

5. Abwerben im Lichte des dUWG

Das Abwerben von Mitarbeitern ist grundsätzlich erlaubt, auch wenn dies bewusst und planmäßig erfolgt (BGH GRUR 1966, 263, *Bau-Chemie*)

Will sich ein Unternehmen vor einer Abwerbung schützen, kann es dies durch **vertragliche Wettbewerbsverbote** erreichen (§§ 74, 90a HGB)

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

5. Abwerben im Lichte des dUWG

Unzulässigkeitsvoraussetzungen

Auch das dUWG macht die Unzulässigkeit von Abwerbbehandlungen vom Hinzutreten besonderer Umstände abhängig:

- Verfolgung verwerflicher Ziele
- Anwendung verwerflicher Mittel und Methoden
- Interessensabwägung: abwerbendes Unternehmen - betroffenes Unternehmen - abgeworbener AN - Allgemeinheit

Für **Rückwerbung** gelten dieselben Grundsätze mit mildereren Maßstäben, wenn sie zur Abwehr des Abwerbens dienen

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

5. Abwerben im Lichte des dUWG

Absicht der Mitbewerberbehinderung

- Kampfabwerbung: Zweck der Beeinträchtigung des Mitbewerbers
- Planmäßiges Ausspannen eingearbeiteter Mitarbeiter
- Abwerben nicht benötigter AN
- Gefährdung der wirtschaftlichen Grundlagen des Mitbewerbers
- Ohne Rücksicht auf anderwärtige Möglichkeiten des Arbeitsmarktes
- Zusammenwirken von Unternehmer und AN vor dem Vertragsabschluss
- Anzahl AN, Größe des Unternehmens, Lage am Arbeitsmarkt,...

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

5. Abwerben im Lichte des dUWG

Unlautere Ausbeutung des Mitbewerbers

Spezialfall: Abwerben zur Verschaffung besonderer Kenntnisse

- Abgeworbene AN dürfen **rechtmäßig** erworbene Geschäftsgeheimnisse weitergeben (GRUR 2002, 91 - *Spritzgießwerkzeuge*)
- Nicht unlauter hingegen:
 - Hinweis auf frühere Beschäftigung beim Mitbewerber
 - Werbung des neuen AG, mit der Bitte dem AN das bisherige Vertrauen entgegenzubringen

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

5. Abwerben im Lichte des dUWG

Verleiten zum Vertragsbruch

- Bewusstes und gezieltes Hinwirken auf Vertragsbruch
- Kenntnis von einer bestehenden Bindung
- Bewusstes Verschließen von der Kenntnis
- Dolus eventualis erforderlich
- Auch bei nachvertraglichem Wettbewerbsverbot
- Provozierte Kündigung

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

5. Abwerben im Lichte des dUWG

Verleiten zum Vertragsbruch

- Ausnutzen eines Vertragsbruchs idR nicht unlauter
 - AG sei ausreichend dadurch geschützt, vom AN Unterlassung und SE verlangen zu können

Köhler: bloßes Hinwirken auf Vertragsbruch reicht nicht, zusätzliche unlautere Umstände sind erforderlich

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

5. Abwerben im Lichte des dUWG

Abwerben durch Beschäftigte des Mitbewerbers

- Es genügt nicht, wenn AN einen AN seines AG für Mitbewerber oder sein eigenes Unternehmen abwirbt (OLG Frankfurt WRP 2018, 981)
- Unzulässig: aufgrund einer Vereinbarung mit dem Mitbewerber, wenn konzertierte Abwerbung auf Beeinträchtigung gerichtet ist (OLG Hamburg, GRUR 2020, 18)

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

5. Abwerben im Lichte des dUWG

Missbrauch eines Vertrauensverhältnisses

- BGH - *Spritzgussmaschine* GRUR 1961, 482)
- Vertragsverhältnis zwischen Mitbewerbern
- Anbahnung eines Vertragsverhältnisses

aA Köhler in KBF, § 4 Rn. 4.110

Lauterbarkeitsrechtliche Zulässigkeit des Abwerbens

5. Abwerben im Lichte des dUWG

Doppelbeschäftigung

- Der AN verheimlicht seine Beschäftigung bei dem Mitbewerber
→ Gefahr des treuwidrigen Verhaltens (Ressourcen, GG)
- Leistung kann nicht mehr in angemessener Weise zur Geltung gebracht werden

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

1. Abwerben und Konkurrenzklausele

Sachverhalt - OGH vom 17.09.2014, 4 ObA 125/14g:

- Bestehende Konkurrenzklausele von 2 AN wurde zwischen AN und künftigen AG erörtert
- RA des künftigen AG hat diese als unwirksam eingestuft (unklar und zu weit gehend; unwirksam weil 2 Spezialisten)
- Künftiger AG hat dem AN daraufhin zugesichert, die RA-Kosten zu übernehmen, falls doch Forderungen des AG wegen einer Konventionalstrafe erhoben werden würden

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

1. Abwerben und Konkurrenzklausele

Leitsätze - OGH vom 17.09.2014, 4 ObA 125/14g:

- Ausnützen fremden Vertragsbruchs ist nicht unlauter, es sei denn, der Dritte hat den Vertragsbruch **bewusst gefördert** oder sonst **aktiv dazu beigetragen**
- Abwerben selbst dann nicht unlauter, wenn unter Verleitung eines Vertragsbruchs
- Erst durch Hinzutreten **besonderer Umstände**, die den Wettbewerb verfälschen, ins. Abwerben durch Irreführung oder mittels aggressiver GP

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

1. Abwerben und Konkurrenzklausele

Leitsätze - OGH vom 17.09.2014, 4 ObA 125/14g:

- Abkehr von bisheriger Rsp OGH 4 Ob 124/08a?
- Versprechen von Prämien oder sonstiger Vorteile entspricht der Übernahme einer Konventionalstrafe und RA-Kosten
- **Aber:** Vertragstreue vs. Gleichstellung mit wirtschaftlichen Auswirkungen - unangemessene Beeinflussung
- Verleitung zum vorzeitigen Austritt bei glz. Schadloshaltung vor allfälligen Nachteilen o. Übernahme einer Vertragsstrafe?

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

2. Mitarbeiterschutzklausel in AGB

Sachverhalt - OGH vom 23.09.2022, 4 ObA 69/22h:

- Klägerin war eine Steuerberatungs-GmbH
- Beklagter war ein Unternehmer, der mit Steuerberater in einer **Geschäftsbeziehung** stand (JA-Erstellung)
- Neun Monate nach Beendigung der Geschäftsbeziehung wechselt **Buchhalterin** des StB zum Unternehmer
- Klägerin beruft sich auf die von der Kammer der WT und StB herausgegebenen und mit Klienten vereinbarten **AAB 2011**

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

2. Mitarbeiterschutzklausel in AGB

Sachverhalt - OGH vom 23.09.2022, 4 ObA 69/22h:

Die AAB 2011 beinhalten in der **Präambel** folgende Klausel:

*„Der Auftraggeber verpflichtet sich, **Mitarbeiter** des Berufsberechtigten während und binnen eines Jahres nach Beendigung des Auftragsverhältnisses nicht in seinem **Unternehmen** oder in einem ihm **nahestehenden Unternehmen** zu beschäftigen, widrigenfalls er sich zur Bezahlung eines **Jahresbezuges** des übernommenen Mitarbeiters an den Berufsberechtigten verpflichtet.“*

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

2. Mitarbeiterschutzklausel in AGB

Rechtliche Beurteilung - OGH vom 23.09.2022, 4 ObA 69/22h:

Qualifizierung als nachteilige und überraschende Klausel iSd § 864 a ABGB:

- Die Klausel wurde **mangels Erörterung im Einzelnen** nicht Vertragsinhalt
- Eine Kundenschutzklausel in der **Präambel** ist **objektiv ungewöhnlich**, da der Vertragspartner aufgrund ihrer Stellung im Vertragstext damit vernünftigerweise nicht rechnen muss (keine Hervorhebung, kein Fettdruck)

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

2. Mitarbeiterschutzklausel in AGB

Rechtliche Beurteilung - OGH vom 23.09.2022, 4 ObA 69/22h:

Zur gröblichen Benachteiligung iSd § 879 ABGB das OLG Wien:

- Verbot gilt **unabhängig davon**, ob der Klient von der vorigen Beschäftigung des AN beim StB **wusste** oder wissen musste
- **Keine vergleichbare Verpflichtung** des StB gg Kunden
- **Beschäftigungsverbot** ohne Konkurrenz- und Wettbewerbsverhältnis
- Ohne Zusammenhang zw. Beend. Auftrag und Beschäftigung
- Betrifft alle MA, nicht nur die in die Geschäftsbez. eingebundenen
- **Pönalzahlung** ist 5x höher als das zu bezahlende Honorar

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

2. Vertragliche Abwerbverbote - Ausblick

- Grundsätzliche Zulässigkeit von Abwerbverboten zw. Unternehmen
- Nachfolgeklausel in AAB 2018 unwirksam

Aktuelle Entwicklung in den USA:

- Bekämpfung von wettbewerbsschädigenden Handlungen im Beschäftigungsmarkt
- 2016: Antitrust Guidance for HR Professionals
 - Naked agreements; Nebenabreden bei Koop./M&A
 - No poaching agreements (non-solicitations; no-hire-agreements)

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

2. Vertragliche Abwerbverbote - Ausblick

- USA: Strafrechtliche Verfahren auch wegen Gehaltsabsprachen
- EU: Absprachen können unter Art 101 AEUV fallen
- Erste Stellungnahmen der Wettbewerbsbehörden in PT, NL
 - Verboten, bei Auswirkungen auf Produkte und Dienstleistungen, Markteintritt
- Absprachen zw. konkurrierenden Unternehmen nach § 75 f dHGB (Einstellungs- und Abwerbverbote) nicht durchsetzbar
- Wettbewerbsbeschränk. Vereinbarungen § 1 GWB iVm § 134 BGB nichtig

Empfehlungen: kein Informationsaustausch über Gehälter, Compliance-Regeln über no-poaching-agreements

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

3. Abwerben von MA eines IT-Unternehmens

Sachverhalt - OGH vom 22.11.2022, 4 Ob 20/22b:

- IT-Beratung und Softwarelösungen
- Enge Bindung zwischen Kunden und dessen Betreuer
- Kauf der Anteile an der Kl. durch 35-40 MA (EOC) scheitert
- Gründung einer Ges. durch GF der Kl., restl. Mitarbeiter sollten nach Beendigung der DV folgen
- Späterer Prok. einer Bekl. spricht während DV zur Kl. MA wiederholt und penetrant an, prophezeit Insolvenz der Kl.

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

3. Abwerben von MA eines IT-Unternehmens

Sachverhalt - OGH vom 22.11.2022, 4 Ob 20/22b:

- Zweiter Prokurist der Bekl. sprach während DV zur Kl. MA an, um Vorzüge der Bekl. darzustellen, nannte „Wechsler“ und verschaffte MA-Gehaltslisten
- Behauptung, alle MA der Kl würden wechseln
- Veranstaltung von Präsentationsveranstaltungen in der Nähe der Standorte der Kl. und Unterschreiben der eigenen Kündigung vor Publikum
- Information von Teilen der betreuten Kunden über Wechsel zur Bekl.
- 4 Kunden und 10 von 18 AN wechselten
- Verlust von Spezialwissen, Zukauf von Dienstleist. erforderlich

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

3. Abwerben von MA eines IT-Unternehmens

Rechtliche Beurteilung - OGH vom 22.11.2022, 4 Ob 20/22b:

Anspruch auf Unterlassung des Abwerbens, durch

- a) Unwahre, irreführende oder herabsetz. Behauptungen über die Klägerin oder **deren Konzerngesellschaften**,
- wie zB ganze Geschäftsbereiche würden zur Beklagten wechseln,
 - Klägerin oder ihre Konzerngesellschaften würden mangels Personals nicht mehr in der Lage sein, Kunden zu betreuen,
 - Klägerin oder ihre Konzerngesellschaften würden bald zahlungsunfähig sein

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

3. Abwerben von MA eines IT-Unternehmens

Rechtliche Beurteilung - OGH vom 22.11.2022, 4 Ob 20/22b:

Anspruch auf Unterlassung des Abwerbens, durch

- b) Zur Abwerbung unbefugterweise vertrauliche Informationen oder GG der Klägerin oder deren Konzerngesellschaften verwendet werden
- c) DN, freie Mitarbeiter oder sonstige Beschäftigte belästigt oder unter Druck gesetzt werden
- d) DN, freie Mitarbeiter oder sonstige Beschäftigte zum Vertragsbruch verleitet werden
- e) Pber leitenden Ang. der Klägerin sonst. MA der Kl angesprochen werden

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

3. Abwerben von MA eines IT-Unternehmens

Rechtliche Beurteilung - OGH vom 22.11.2022, 4 Ob 20/22b:

Die Prognose die KI würde insolvent werden, ist **kein bloßes Werturteil**. Bei einer Aussage von einem Vorgesetzten darf Empfänger davon ausgehen, dass sie sich auf **Wirtschaftsdaten stützt**

Die Gehaltsliste sämtlicher MA ist eine **vertrauliche Information**. Daraus ergibt sich auch ein Wettbewerbsvorteil, zumal so ein attraktiveres aber nicht zu hohes Entgelt angeboten werden kann. - nicht erforderlich GG iSd § 26 ff UWG

Abwerben im Lichte der Rechtsprechung

3. Abwerben von MA eines IT-Unternehmens

Rechtliche Beurteilung - OGH vom 22.11.2022, 4 Ob 20/22b:

Es ist irrelevant, wie Bekl. zu den vertraulichen Unterlagen gelangt ist, auch die Verwertung **redlich** gewonnener Kenntnisse kann **sittenwidrig** sein (4 Ob 114/21z)

Die Verleitung zum Vertragsbruch durch **Verstoß gegen Richtlinien** zur Behandlung vertraulicher Unterlagen und Treuepflicht ist **unlauter**.

Unlauterkeit ergibt sich aus dem **Gesamtplan**, mit mögl. geringem Startkapital zu gründen und die gesamte Belegschaft zum Wechsel zu bewegen

Verfahrensrechtliche Aspekte

Verfahrensrechtliche Aspekte

Gegenstand	Berufsspezifische Streitigkeiten	Klage gegen (ehemalige) Dienstnehmer	Klage gegen Mitbewerber (juristische Personen)
Rechtsnorm	§ 76 Abs 1 WTBG	§ 50 Abs 1 Z 1 ASGG	§ 50 Abs 2 Z 10 JN
Zuständiges Gericht	Schlichtungsausschuss der StB und WT-Kammer	Landesgericht als Arbeits- und Sozialgericht, ASG Wien	Landesgericht als Handelsgericht, HG Wien

Verfahrensrechtliche Aspekte

Schlichtungsverfahren der Kammer der Wirtschaftstreuhänder

Gesetzliche Grundlage: § 76 WTBG

Berufsberechtigte sind **verpflichtet**, dem Schlichtungsausschuss vor Beschreiten des Rechtsweges zur Schlichtung vorzulegen:

- Berufsspezifische Streitigkeiten untereinander,
- berufsspezifische Streitigkeiten mit Berufsanwärtern und
- Streitigkeiten im Zusammenhang mit Tätigkeiten in der Standesvertretung

Verfahrensrechtliche Aspekte

Schlichtungsverfahren der Kammer der Wirtschaftstreuhänder

Berufsspezifisch = Streitigkeiten, wenn sie in unmittelbarem Zusammenhang mit der Berufsausübung stehen

Nicht zur Schlichtung vorzulegen sind Angelegenheiten der Arbeitsgerichtsbarkeit, soweit diese nicht **unmittelbar in Zusammenhang mit der wirtschaftstreuhänderischen Berufsausübung** stehen

Für Antrag auf Erlassung einer EV kann gleich ein Zivilgericht zuständig gemacht werden

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!



BRUCKMÜLLER
RECHTSANWÄLTE

Tel: 0732 / 77 55 44

georg.bruckmueller@bruckmueller-law.at
team@bruckmueller-law.at

www.bruckmueller-law.at

ANMELDUNG ZUM NEWSLETTER AUF WEBSEITE

Bruckmüller Rechtsanwalts gmbH
Landstraße 50
4020 Linz

Sprechstelle Wien
Grünangergasse 8
1010 Wien

