

# TE OGH 1988/12/13 4Ob106/88

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 13.12.1988

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Prof.Dr. Friedl als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Gamerith, Dr. Kodek, Dr. Niederreiter und Dr. Redl als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei D & B - S\*\*\* Gesellschaft mbH, Wien 1., Opernring 3-5, vertreten durch Dr. Erich Zeiner, Dr. Hans Georg Zeiner und Dr. Norbert Pirker, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagten Parteien 1. Rainer K\*\*\*, Kaufmann, Wien 1., Fleischmarkt 14, 2. Alfred Z\*\*\*, Kaufmann, Brunn am Gebirge, Weidengasse 2, beide vertreten durch Dr. Helmut Winkler und Dr. Otto Reich-Rohrwig, Rechtsanwälte in Wien, wegen Unterlassung und Urteilsveröffentlichung (Streitwert im Provisorialverfahren 400.000 S), infolge Revisionsrekurses der klagenden Partei gegen den Beschuß des Oberlandesgerichtes Wien als Rekursgerichtes vom 26. August 1988, GZ 1 R 139/88-15, womit der Beschuß des Handelsgerichtes Wien vom 9. Mai 1988, GZ 38 Cg 190/88-6, abgeändert wurde, folgenden

Beschluß

gefaßt:

## Spruch

Dem Revisionsrekurs wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, den beklagten Parteien die mit 14.340,32 S bestimmten Kosten des Revisionsrekursverfahrens (darin 1.303,67 S Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu zahlen.

## Text

Begründung:

Die Klägerin und die - noch nicht registrierte - "C\*\*\* A\*\*\* K\*\*\* & Z\*\*\* KG", deren Gesellschafter die beiden Beklagten sind, betreiben Unternehmen, die sich mit der Auskunftei über Kreditverhältnisse (§ 303 GewO) im gesamten Gebiet der Republik Österreich befassen. Der Zweitbeklagte war seit 1976 Geschäftsführer der DUN & B\*\*\* Gesellschaft mbH (im folgenden: D & B GmbH) gewesen, die 1985 mit der S\*\*\* GmbH zur klagenden

Gesellschaft vereinigt wurde; diese Funktion des Geschäftsführers behielt er auch nach dem Zusammenschluß der beiden Gesellschaften. Vom 1. September 1985 bis Ende Juli 1986 war der Zweitbeklagte auch für die bundesdeutsche Schwestergesellschaft der Klägerin tätig. Nach der Beendigung des Dienstverhältnisses des Zweitbeklagten zur Klägerin mit 31. Juli 1987 haben die Beklagten gemeinsam die C\*\*\* A\*\*\* K\*\*\* & Z\*\*\* KG gegründet, die ihre

Tätigkeit am 1. September 1987 aufgenommen hat. Ein ehemaliger Verkaufsleiter der Klägerin, Wolfgang W\*\*\*, erhielt von den Beklagten den Auftrag, einen Verkaufsapparat aufzubauen. W\*\*\*, der privaten Kontakt mit Mitarbeitern der Klägerin hatte, teilte diesen seine Pläne für die Beklagten mit. In der Folge kam es zu Bewerbungen solcher Mitarbeiter bei den Beklagten, zu einer Vielzahl von Kündigungen bei der Klägerin und zu einem Überwechseln dieser Mitarbeiter

zur neu gegründeten "C\*\*\*". Diese Gesellschaft benötigte zur Ausweitung ihres Tätigkeitsbereiches einen größeren Stab von Mitarbeitern, die möglichst schon einschlägige Erfahrungen haben sollten; die Kenntnisse des Zweitbeklagten über das Personal der Klägerin und seine persönlichen Kontakte zu diesem waren dafür sehr nützlich. Zahlreiche Mitarbeiter der Klägerin wurden von den Beklagten in gleicher Funktion eingestellt. Mit Ablauf des Septembers 1987 - jenes Monates, in dem die "C\*\*\*" ihre Geschäfte aufnahm - kündigten 8 Mitarbeiter der Klägerin, die schon seinerzeit bei der D & B GmbH angestellt gewesen und dem Zweitbeklagten daher gut bekannt waren. Als ehemaliger Geschäftsführer der D & B GmbH kannte der Zweitbeklagte die Fähigkeiten und Qualifikationen dieser Mitarbeiter sowie die von ihnen dort erzielten Einkommen sehr gut. Im Oktober 1987 kündigten drei weitere Mitarbeiter der Klägerin, um zur "C\*\*\*" überzuwechseln; auch sie waren ursprünglich bei der D & B GmbH beschäftigt gewesen. Im November 1987 kündigte ein weiterer ehemaliger Angestellter der D & B GmbH bei der Klägerin. Bis März 1988 kündigten weitere 5 Mitarbeiter der Klägerin. Fast alle von der Klägerin zur Beklagten übergegangenen Mitarbeiter waren ursprünglich Arbeitnehmer der D & B GmbH gewesen.

Die Abwerbung erfolgte meistens durch ehemalige Arbeitskollegen. So sollte Elfriede S\*\*\*, Ulrike K\*\*\* abwerben, weil bei der "C\*\*\*" die Einheitenbuchhaltung eingeführt wurde und Ulrike K\*\*\* bei der Klägerin damit beschäftigt war. Auch die Rechercheurin K\*\*\* wurde wiederholt von Leuten der Beklagten kontaktiert, und zwar auch an ihrem Arbeitsplatz; am 19. April 1988 versuchte der Zweitbeklagte, sie mit dem Angebot einer verbesserten Stellung von der Klägerin abzuwerben. Im Herbst 1987 versuchte Elfriede S\*\*\*, ihre frühere Arbeitskollegin S\*\*\*, deren Vorgesetzte sie bei der Klägerin gewesen war, zu überreden, eine vertrauliche Statistik, die sie, Elfriede S\*\*\*, früher für die Klägerin erstellt hatte, für sie zu kopieren und ihr zu übergeben. Insgesamt wechselten zwischen dem 31. August 1987 und dem 15. März 1988 21 Mitarbeiter der Klägerin zur "C\*\*\*", davon eine Sekretärin, 9 Angestellte aus der Auskunftei (davon 4 Filialleiter), 7 aus dem Verkauf (darunter der CS-Verkaufsleiter West der Klägerin) und vier aus dem Inkasso (darunter die vormaligen Leiterinnen Inkasso Ausland und Inkasso Inland der Klägerin). Grund für den Wechsel dieser Arbeitnehmer waren nicht unzumutbare Arbeitsbedingungen bei der Klägerin, sondern die ihnen günstig erscheinenden Angebote der Beklagten.

Die Klägerin begeht zur Sicherung eines inhaltsgleichen Unterlassungsanspruches - soweit für das Revisionsrekursverfahren noch von Bedeutung -, den Beklagten mit einstweiliger Verfügung zu verbieten, im geschäftlichen Verkehr Mitarbeiter der Klägerin, insbesondere

- durch mißbräuchliche Verwendung von Insiderwissen über die Angestellten der Klägerin,

- durch Kontaktaufnahme mit den abzuwerbenden Mitarbeitern direkt an deren Arbeitsplatz bei der Klägerin,

- durch Verleitung von Angestellten, vertrauliche Unterlagen der Klägerin über besondere Beziehungen zwischen Dienstnehmern (abgeworbenen und verbliebenen) ausgefolgt zu erhalten abzuwerben. Die Beklagten wollten mit ihren Abwerbemaßnahmen auf billige Weise zu einem unter beträchtlichem finanziellen Aufwand vorzüglich ausgebildeten Mitarbeiterstab kommen. Die Sittenwidrigkeit der Abwerbungen ergebe sich nicht nur aus der Planmäßigkeit des Vorgehens der Beklagten, sondern auch aus der mißbräuchlichen Ausnutzung des vom Zweitbeklagten auf Grund seiner früheren Tätigkeit erworbenen Wissens über die Mitarbeiter der Klägerin, aus der Kontaktaufnahme mit abzuwerbenden Mitarbeitern direkt an deren Arbeitsplatz bei der Klägerin, aus der großen Anzahl der Abwerbungen, dem Bestreben, in der Auskunftei und im Verkauf den gesamten Mitarbeiterstab abzuwerben, aus der versuchten Verleitung von Angestellten, vertrauliche Unterlagen der Klägerin über besondere Beziehungen zwischen Dienstnehmern herauszugeben, aus dem offensichtlichen Bestreben, die Ausbildungskosten für einen neuen Mitarbeiterstab zu ersparen und sie auf die Klägerin zu überwälzen, die nun neue Kräfte aufwendig ausbilden müsse, sowie aus dem Bestreben, durch die Übernahme der wichtigsten Verkäufer die für die Klägerin aufgebauten Kundenkontakte auszubeuten.

Die Beklagten beantragten die Abweisung des Sicherungsantrages. In der kleinen Branche der Streitteile könne ein Geschäftsführerwechsel nicht unbemerkt bleiben. Mitarbeiter der Klägerin hätten diese aus eigenem verlassen; nur ein kleiner Teil von ihnen sei dann bei der "C\*\*\*" beschäftigt worden. Die Beklagten hätten nicht planmäßig Abwerbung

betrieben, sondern insgesamt 13 Stellenanzeigen in großen österreichischen Tageszeitungen eingeschaltet. In keinem Fall hätten die Beklagten Mitarbeitern der Klägerin Gehaltsangebote gemacht; nur eine einzige Person habe nach ihrem Wechsel zu den Beklagten eine höhere Position inne als vorher. Zu einer direkten Kontaktaufnahme mit abzuwerbenden Mitarbeitern an deren Arbeitsplatz bei der Klägerin sei es nicht gekommen; es sei aber branchenüblich, daß sich Mitarbeiter der verschiedenen Auskunfteien bei Problemen der täglichen Arbeit gegenseitig verständigten. Die Beklagten hätten weder die Absicht noch die Möglichkeit, den gesamten Mitarbeiterstab der Klägerin zu übernehmen. Sie hätten niemals Angestellte der Klägerin zur Herausgabe vertraulicher Unterlagen verleitet und auch niemanden zur Kündigung eines Dienstverhältnisses veranlaßt.

Der Erstrichter gab dem Sicherungsantrag statt. Rechtlich würdigte er den eingangs wiedergegebenen Sachverhalt dahin, daß die Beklagten gegen die guten Sitten im Wettbewerb (§ 1 UWG) verstößen hätten: Das Abwerben von Dienstnehmern sei dann sittenwidrig, wenn es planmäßig geschehe oder wenn auch nur einzelne Dienstnehmer deshalb abgeworben würden, weil ihre Spezialkenntnisse für den Abwerber besonders wertvoll seien. Daß die Beklagten planmäßig Mitarbeiter der Klägerin abgeworben hätten, ergebe sich aus der großen Zahl der Fälle. Dabei hätten die Beklagten zweifelsfrei Kenntnisse über die Mitarbeiter der Klägerin ausgenutzt. Auf Grund ihres Wissens über die Qualifikationen des Personals der Klägerin hätten sie die Möglichkeit gehabt, einschlägig geschultes Personal auszuwählen. Auch die Kontaktaufnahme am Arbeitsplatz bei der Klägerin und der Versuch, vertrauliche Unterlagen bei der Klägerin zu gewinnen, seien sittenwidrige Handlungen.

Das Rekursgericht wies den Sicherungsantrag ab und sprach aus, daß der Wert des Beschwerdegegenstandes 300.000 S übersteige. Das Abwerben fremder Dienstnehmer sei grundsätzlich zulässig und verstöße nur dann gegen die guten Sitten, wenn hiebei entweder ein verwerflicher Zweck verfolgt werde oder verwerfliche Mittel angewendet würden. Keine dieser Voraussetzungen liege hier vor. Daß die Abwerbung - von der gar nicht feststehe, wann, wo, wie und durch wen sie im einzelnen geschehen sei - in der offenkundigen Absicht der Beklagten erfolgt wäre, das Unternehmen der Klägerin zu schädigen - worin ein verwerflicher Zweck gelegen sein könnte -, sei nicht hervorgekommen; von einer Vielzahl von Abwerbungsfällen könne nicht gesprochen werden. Die Verwendung des Insiderwissens - das im übrigen Umstände betreffe, die in einem normalen Einstellungsgespräch ohnehin in Erfahrung gebracht werden könnten - könne für sich allein noch keine Sittenwidrigkeit begründen. Das Gericht erster Instanz habe nur einen einzigen Fall eines Abwerbungsversuches am Arbeitsplatz bei der Klägerin als bescheinigt angenommen; das sei noch nicht als sittenwidrig zu beurteilen. Daß die Chefsekretärin der Beklagten, Elfriede S\*\*\*, versucht habe, eine von ihr selbst seinerzeit bei der Klägerin verfaßte Aufstellung von ihrer Nachfolgerin zu erlangen, sei rechtlich ohne Bedeutung, weil ein Zusammenhang mit einer Abwerbung von Dienstnehmern der Klägerin fehle.

Gegen diesen Beschuß wendet sich der Revisionsrekurs der Klägerin mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung dahin abzuändern, daß die einstweilige Verfügung des Erstrichters wiederhergestellt werde; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Beklagten beantragen, diesem Rechtsmittel nicht Folge zu geben.

### **Rechtliche Beurteilung**

Der Revisionsrekurs ist nicht berechtigt.

Wie schon das Rekursgericht zutreffend erkannt hat, ist das Abwerben von Beschäftigten eines Mitbewerbers grundsätzlich erlaubt. Oftmals kann ein Unternehmer nur dann tüchtige Mitarbeiter und Arbeitnehmer haben, wenn er sie vom Mitbewerber zu sich herüberzieht; die damit verbundene Beeinträchtigung des Mitbewerbers folgt aus dem Wesen des Wettbewerbes. Das Ausspannen fremder Arbeiter oder Angestellter oder sonstiger von einem Mitbewerber Beschäftigter wird auch nicht dadurch unzulässig, daß man ihnen vorteilhaftere Bedingungen bietet, entspricht doch gerade das dem Leistungswettbewerb. Jeder Unternehmer und jeder Beschäftigte hat das Recht, seine wirtschaftliche Lage zu verbessern; es kann daher niemals sittenwidrig sein, wenn ein Unternehmer diesem Wunsch entgegenkommt, mag er den Arbeitnehmer dabei auch veranlassen, sein bisheriges Arbeitsverhältnis zu kündigen (Baumbach-Hefermehl, Wettbewerbsrecht15, 840 Rz 545 zu § 1 dUWG; Hohenecker-Friedl 82; Koppensteiner, Wettbewerbsrecht2, 213; ÖBl. 1971, 122; ÖBl. 1975, 113 u.a.). Das Abwerben fremder Beschäftigter verstößt aber dann gegen die guten Sitten im Sinne des § 1 UWG, wenn verwerfliche Mittel angewendet oder verwerfliche Ziele verfolgt werden (Baumbach-Hefermehl aaO 840 Rz 546; Koppensteiner aaO; SZ 34/86; ÖBl. 1975, 113 mwN).

Daß die Beklagten mit ihren Abwerbungen verwerfliche Ziele verfolgt hätten - also etwa nur in der Absicht gehandelt

hätten, die Mitbewerberin zu schädigen, ohne selbst dadurch einen Vorteil zu erlangen (vgl. ÖBl. 1957, 44; ÖBl. 1965, 116, ÖBl. 1971, 122) -, wurde weder behauptet noch festgestellt. Der Klägerin kann aber auch darin nicht zugestimmt werden, daß sich die Beklagten verwerflicher Mittel bedient hätten.

Waren die Beklagten berechtigt, zum Aufbau eines neuen Mitarbeiterstabes Arbeitskräfte von der Klägerin herüberzuziehen und ihnen zu diesem Zweck bessere Bedingungen, insbesondere ein höheres Einkommen, in Aussicht zu stellen, dann kann vom Zweitbeklagten nicht verlangt werden, daß er von seinen Personalkenntnissen, die er in seinem früheren Tätigkeitsbereich erlangt hatte, keinen Gebrauch mache, sondern sich - wider besseres Wissen - auch um weniger tüchtige Mitarbeiter der Klägerin bemühe und bei seinen Gehaltsvorschlägen die Leistungen der Klägerin unterbiete. Daß er, um nur ja nicht sein "Insiderwissen" zu verwenden, jeden Kontakt mit und jede Aufnahme von Arbeitnehmern der Klägerin abzulehnen hätte, kann von ihm wohl nicht ernstlich verlangt werden, zumal die Zahl der im Geschäftszweig der Streitteile erfahrenen Angestellten nicht allzu groß sein wird. Das Ausnützen seines als Geschäftsführer der D & B GmbH sowie der Klägerin erworbenen Wissens ist daher nicht sittenwidrig, mag damit auch ein gewisser Wettbewerbsvorsprung gegenüber anderen Mitbewerbern erzielt worden sein. Daß sich die Beklagten durch die Übernahme erfahrener Kräfte der Klägerin allenfalls Ausbildungskosten erspart haben, mag zutreffen, ändert aber nichts an der Zulässigkeit des Abwerbens; auch der Klägerin steht es ja frei, ihrerseits durch entsprechend günstige Angebote Arbeitnehmer ihrer Mitbewerber, insbesondere auch der Beklagten, zu sich herüberzuziehen.

Als weiteren, die Sittenwidrigkeit der Abwerbung begründenden Umstand hat die Klägerin in erster Instanz - ohne jede Konkretisierung - die Kontaktaufnahme mit den abzuwerbenden Mitarbeitern direkt an deren Arbeitsplatz behauptet (S 5). Der Erstrichter hat nur als bescheinigt angenommen, daß "Fräulein K\*\*\*...." auch an ihrem Arbeitsplatz "von der C\*\*\* kontaktiert" wurde. Damit ist aber kein Sachverhalt festgestellt, aus dem sich ein sittenwidriges Handeln der Beklagten ergibt. Sollte etwa einer der Beklagten oder ihrer Mitarbeiter Fräulein K\*\*\* an ihrem Arbeitsplatz kurz angerufen haben, um sie zu einer Besprechung über einen allfälligen Wechsel ihres Arbeitsplatzes einzuladen, dann könnte das allein keinesfalls sittenwidrig sein (vgl. Baumbach-Hefermehl, aaO, 848 Rz 557), bleibt doch einem Mitbewerber, wenn er nicht zufällig die Wohnanschrift des fremden Arbeitnehmers kennt, kaum eine andere Wahl, um mit ihm in Verbindung zu treten. Da die konkreten Umstände der Kontaktaufnahme mit Fräulein K\*\*\* weder behauptet noch festgestellt wurden, ist hier auf die Frage, ob und - bejahendenfalls - unter welchen Umständen das Aufsuchen fremder Arbeitskräfte auf deren Arbeitsplatz zum Zweck der Abwerbung sittenwidrig gewesen sein könnte, nicht einzugehen. Auch daraus, daß die Beklagten insgesamt 21, darunter besonders qualifizierte, Mitarbeiter der Klägerin abgeworben haben, ergibt sich nicht die Sittenwidrigkeit dieser Maßnahme. Jeder Unternehmer - so auch die Klägerin - muß damit rechnen, daß seine Beschäftigten kündigen, wenn ihnen bessere Bedingungen geboten werden; das mag hart sein, ist aber eine wesenseigene Folge des Wettbewerbes (Baumbach-Hefermehl aaO 844 Rz 549). Grundsätzlich ist kein Unternehmer verpflichtet, im Geschäftsverkehr auf seinen Mitbewerber Rücksicht zu nehmen (SZ 11/105).

Die Klägerin erblickt darin, daß die Beklagten ihre Vertreter nicht auf einmal, sondern nur nach Bedarf abgeworben hätten, eine besondere Sittenwidrigkeit, weil die Beklagten offensichtlich der Meinung gewesen seien, die Klägerin solle diese Vertreter noch so lange bezahlen, bis sie sie selbst benötigten. Die Klägerin übersieht dabei, daß sie in der Zeit, in der sie diese Vertreter entlohnte, auch noch ihre Arbeitskraft zur Verfügung hatte. Von einer Ausbeutung der Klägerin durch die Beklagten kann daher nicht die Rede sein.

Dem Rekursgericht ist schließlich auch darin beizupflichten, daß der - festgestellte - Versuch Elfriede S\*\*\*, von ihrer früheren Untergebenen S\*\*\* eine Statistik zu erhalten, in keinem erkennbaren Zusammenhang mit der beanstandeten Abwerbung steht. Die Klägerin begeht nicht, den Beklagten das Verleiten von Angestellten der Klägerin zur Ausfolgung vertraulicher Unterlagen zu untersagen; sie strebt vielmehr ein Verbot des Abwerbens - u.a. durch ein solches Verleiten - an. Ein derartiges Abwerben war aber mit dem festgestellten Versuch Elfriede S\*\*\* nicht verbunden. Mit Recht hat daher das Rekursgericht den Sicherungsantrag abgewiesen; der Revisionsrekurs mußte somit erfolglos bleiben. Der Kostenausspruch gründet sich auf §§ 78, 402 Abs 2 EO, §§ 41, 50, 52 ZPO.

## Anmerkung

E15976

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1988:0040OB00106.88.1213.000

**Dokumentnummer**

JJT\_19881213\_OGH0002\_0040OB00106\_8800000\_000

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)