

# Mitarbeiter abwerben – ein Kavaliersdelikt?



Wer meint, die Abwerbung von Agenturmitarbeitern durch den vertretenen Versicherer sei rechtswidrig, den will das Landgericht Münster durch ein aktuelles Urteil eines Besseren belehren. Die Details.

Im Streitfall hatte der beklagte Versicherungsverein einem Familienagenturbetrieb nach achtzigjähriger Zusammenarbeit gekündigt. Die Parteien hatten zunächst darüber verhandelt, dass die Agentur, die in ihren acht Büros 15 Mitarbeiter beschäftigte, aufgelöst wird. Die Agenturinhaber sollten sich einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot unterwerfen. Die Verhandlungen scheiterten, weil die angebotene Karenzentschädigung zu gering war und die Agentur fortgeführt werden sollte. Noch vor Beendigung des Agenturvertrages annoncierte der Versicherer in der regionalen Tageszeitung. Den anfragenden Agenturkräften erklärte er, alle Mitarbeiter der Agentur übernehmen zu wollen. Nachdem ein Teil der Mitarbeiter gekündigt hatte, klagte die Agentur. Dem Versicherer sollte untersagt werden, die Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar zu beschäftigen.

Ferner vertrat die Agentur die Position, dass der Versicherer ihr zum Ersatz aller Schäden verpflichtet ist. Die Klage hatte keinen Erfolg. In der Begründung wird im Wesentlichen Folgendes ausgeführt. Die Agentur könne das begehrte Beschäftigungsverbot nicht beanspruchen. In Bezug auf Mitarbeiter, die bereits andere Handelsvertreter- oder Arbeitsverhältnisse eingegangen seien, sei der

Anspruch jedenfalls deshalb unbegründet, weil damit die Verurteilung zur Unterlassung einer bereits eingetretenen Beeinträchtigung begehrt werde. Kern des Begehrens sei das Handlungsgebot, durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass die Beeinträchtigung aufhöre. Dieses Handlungsgebot könne nicht umgesetzt werden, wenn nicht anzunehmen sei, dass es rechtlich möglich sei, die geschlossenen Handelsvertreter- oder Arbeitsverhältnisse mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Wegen der Arbeitsverhältnisse, die Mitarbeiter mit anderen Agenturinhubern geschlos-

## Kompakt

- Ein Rechtsanspruch auf ein Beschäftigungsverbot steht einem Handelsvertreter gegen einen abwerbenden Unternehmer nicht zu.
- Ein Versicherer handelt nicht wettbewerbswidrig, wenn er Mitarbeiter der gekündigten Agentur vor Agenturvertragsende abwirbt, die sich auf Anzeigen bei ihm melden.
- Ein Versicherer, der vor Beendigung des von ihm gekündigten Agenturvertrages anfragenden Mitarbeitern anbietet, zu wechseln, verletzt nicht den Agenturvertrag.

sen haben, sei es dem Versicherer faktisch nicht möglich, zu kündigen. Er sei weder Vertragspartei noch insoweit weisungsbefugt gegenüber den tätigen Agenturinhubern.

Soweit Mitarbeiter beim Versicherer selbst oder über Dritte Dienstverhältnisse eingegangen seien, komme auch die Verhängung eines Beschäftigungsverbot als Schadenersatz für eine sittenwidrige Abwerbung nicht in Betracht. Zum einen fehle es dem Versicherer an der Handhabe, ein ihm auferlegtes Beschäftigungsverbot auf Agenturinhaber zu übertragen. Denn diese unterlägen keinen entsprechenden Weisungen des Versicherers. Zum anderen greife ein Beschäftigungsverbot unzulässig in die Rechte der Mitarbeiter ein. Eine fehlende Schutzwürdigkeit der Mitarbeiter könne nicht angenommen werden, weil deren Verhalten nicht sittenwidrig sei.

Mitarbeiter können schon während der Restlaufzeit des Vertretervertrages Kontakt zum Versicherer aufnehmen, ohne zuvor ihr Dienstverhältnis zu kündigen. Hätten sie erst gekündigt und anschließend Kontakt zum Versicherer aufgenommen, hätte die Gefahr bestanden, dass sie am Ende ohne Beschäftigung dastehen. Dieses Risiko müssen Mitarbeiter nicht eingehen. Sie seien berechtigt, unter Einhaltung der Kündigungsfrist den

Arbeitgeber zu wechseln, ohne dabei auf dessen wirtschaftliche Interessen Rücksicht nehmen zu müssen.

Es könne auch nicht angenommen werden, dass es den Mitarbeitern ohne Nachteile möglich wäre, die Restlaufzeit des Agenturvertrages abzuwarten. Der Versicherer müsse für den Zeitraum nach Vertragsende für die Betreuung der Bestandskunden sorgen. Deshalb müsse auch eine Kontaktaufnahme durch wechselwillige Mitarbeiter vor diesem Zeitpunkt erfolgen. Ansonsten bestünde die Gefahr, dass die freien Stellen anderweitig besetzt werden. Selbst wenn der Versicherer ein Interesse an der Übernahme aller Mitarbeiter bekundet habe und dies ihnen auch bekannt sei, lasse dies die Schutzwürdigkeit der wechselwilligen Mitarbeiter nicht entfallen. Denn es sei das Recht jeden Arbeitnehmers, unter Einhaltung der Kündigungsfrist den Arbeitgeber zu wechseln, ohne auf dessen Interessen Rücksicht zu nehmen.

## Fehlende Handhabe

Ein Eingriff in die wirksam begründeten Beschäftigungsverhältnisse durch ein Beschäftigungsverbot könne auch nicht damit gerechtfertigt werden, dass den Beschäftigten im Falle einer Freistellung der Lohn- beziehungsweise Provisionsanspruch verbleibe. Mitarbeiter, die Agenturen übernehmen, verdienen kein Festgehalt. Ihr Verdienst bestehe im Wesentlichen aus Provisionen. Hieraus ergebe sich ihr Interesse daran, auch tatsächlich weiterbeschäftigt zu werden. Bei Mitarbeitern, die Arbeitsverhältnisse mit anderen Agenturinhubern des Versicherers eingegangen sind, fehle dem Versicherer eine Handhabe, ein Beschäftigungsverbot durchzusetzen. Abgesehen hiervon würde der Anspruch auf Lohnfortzahlung ins Leere gehen, weil neu gegründete Agenturen bei Anordnung der Beschäftigungsverbote nicht mehr existieren könnten. Die Abwerbung sei auch weder als gezielte Behinderung eines Mitbewerbers im Sinne von § 4 Nr. 4 UWG anzusehen noch als Verstoß gegen die vertragliche Treuepflicht.

Als „gezielt“ sei eine Behinderung anzusehen, wenn sie in erster Linie nicht auf die Förderung der eigenen wettbewerblichen Entfaltung, sondern auf die Beeinträchtigung der wettbewerblichen Entfaltung eines Mitbewerbers gerichtet sei. Unter dem Gesichtspunkt einer gezielten Behinderung sei es unlauter, fremde Beschäftigte planmäßig in der Absicht abzuwerben, einen Mitbewerber zu behindern. Unlauter sei eine Abwerbung, wenn sie sich als eine wettbewerbliche Kampfmaßnahme (Kampfabwerbung) darstelle, die erkennen lasse, dass der Abwerber den Mitbewerber durch planmäßiges Ausspannen eingearbeiteter Arbeitskräfte schädigen will. Die Schädigungsabsicht liege auf der Hand, wenn der Abgeworbene nicht benötigt werde.

Der Versicherer müsse dafür sorgen, dass der Bestand nach Agenturvertragsende anderweitig betreut werde. Dass er hierfür Agenturnachfolger und Mitarbeiter benötige, liege auf der Hand. Deshalb ließen die während der Kündigungsfrist geschalteten Zeitungsanzeigen nicht darauf schließen, dass eine ernsthafte Beeinträchtigung der gekündigten Agentur durch Abwerbung deren Mitarbeiter bezweckt gewesen sei. Gegen eine bezweckte Beeinträchtigung spreche es, wenn der Versicherer die Mitarbeiter nicht initiativ auf einen Wechsel anspreche. Wenn Mitarbeiter zu einer Bewerbung aufgefordert werden und sich auf eine Anzeige melden, stelle dies keine initiale Ansprache dar.

## Mitarbeiter besonders geeignet

Eine gewollte Beeinträchtigung der Agentur könne auch nicht daraus hergeleitet werden, dass der Versicherer freie Stellen trotz der nach seinen Angaben großen Anzahl von Bewerbungen nicht nur mit „externen“ Bewerbern besetzt habe. Es sei nachvollziehbar, dass die Mitarbeiter wegen deren Vertrautheit mit seinen Produkten und Kunden grundsätzlich besonders geeignet erscheinen. Wenn der Versicherer sich die Kompetenz wechselwilliger Mitarbeiter zunutze

## Mehr Infos

Tipps und Informationen rund ums Thema Vertriebsrecht finden Sie auf der Homepage von Blanke Meier Evers, Bremen, unter [www.bmelaw.de](http://www.bmelaw.de) oder bei Rechtsanwalt Jürgen Evers, Telefon: 04 21/69 67 70.

mache, liege dies im wirtschaftlichen Interesse des Versicherers und lasse nicht darauf schließen, dass eine Schädigung der Agentur bezweckt werde.

Aus dem Handelsvertretervertrag folge die allgemeine Pflicht des Versicherers, die Arbeit des Vertreters zu unterstützen und auf seine schutzwürdigen Belange Rücksicht zu nehmen. Zudem habe er alles zu unterlassen, was den Agenten (ungerechtfertigt) benachteiligt oder gefährdet. Stehen sich Parteien nach Kündigung des Agenturvertrages als Wettbewerber in der Nachfrage nach Arbeitskräften gegenüber, sei es das selbstverständliche Recht des Agenten, sich um andere Tätigkeitsbereiche zu bemühen. Gleichzeitig sei es das Recht des Versicherers, ohne Rücksicht auf die Interessen seines Agenten in seinem Geschäftsbereich frei zu disponieren. Von diesen Rechten mache der Versicherer Gebrauch, wenn er dafür Sorge trage, dass seine Bestandskunden nach dem Ende der Zusammenarbeit weiter betreut werden. Dies schließe ein, dass der Versicherer Mitarbeiter übernehme, die an ihn herangetreten seien.

Da die Abwerbung weder eine gezielte Behinderung noch einen Verstoß gegen die vertragliche Treuepflicht darstelle, sei der Versicherer auch nicht zum Schadenersatz verpflichtet.



**Autor:** Jürgen Evers ist als Rechtsanwalt in der Kanzlei Blanke Meier Evers, Bremen, spezialisiert auf Vertriebsrecht, vor allem Handels-, Versicherungsvertreter- und Versicherungsmaklerrecht.