

Universität Wien
Rechtswissenschaftliche Fakultät

Exposé

Zum Dissertationsvorhaben
mit dem vorläufigen Arbeitstitel

**Das Abwerben von Arbeitnehmern im Lichte des
Wettbewerbsrechts**

vorgelegt von
Mag.^a Matea Pejic
Matrikelnummer 01402626

Betreuer:	Univ.-Prof. Dr. Friedrich Rüdfler LL.M.
Studienkennzahl lt Studienblatt:	A 783 101
Dissertationsgebiet lt Studienblatt:	Unternehmens- und Wirtschaftsrecht

Wien, im August 2024

Inhaltsverzeichnis

1.	Relevanz und Problemaufriss.....	3
2.	Aktueller Forschungsstand.....	5
2.1.	Die Rechtslage in Österreich.....	5
2.1.1.	Beispiele aus der Judikatur.....	6
2.1.2.	Bruch der Konkurrenzklausel und Übernahme der Konventionalstrafe	7
2.2.	Die Rechtslage auf EU-Ebene.....	7
2.3.	Die Rechtslage in Deutschland	8
3.	Forschungslücke und Zielsetzung des Dissertationsvorhabens	9
3.1.	Forschungsfragen.....	9
4.	Methodik	10
5.	Vorläufige Grobgliederung	11
6.	Vorläufiger Zeitplan	14
7.	Bisher ausgewertete Literatur	15
8.	Bisher ausgewertete Judikatur	16

1. Relevanz und Problemaufriss

Die Konkurrenz zwischen Unternehmen beinhaltet schon lange nicht mehr nur den Kampf um das beste Produkt oder die größten und mächtigsten Kunden. Mittlerweile sind vor allem Arbeitskräfte für konkurrierende Unternehmen zum Objekt der Begierde geworden.¹ Die Arbeitskräfte bilden das Fundament eines erfolgreichen Unternehmens, da vor allem hoch qualifizierte, langjährige Mitarbeiter beachtlich zum Erfolg eines Unternehmens beitragen. Diese verfügen meist über einen gewissen Kundenstamm, Erfahrung, Zusatzausbildungen und haben Kenntnis von Geschäftsgeheimnissen. All das kann von einem Arbeitnehmer jedoch auch bei einem neuen Arbeitgeber angewendet werden. Natürlich ist daher die Versuchung groß, hoch qualifizierte Arbeitnehmer eines konkurrierenden Unternehmens abzuwerben. Insbesondere können Arbeitgeber aufgrund moderner Kommunikationsmittel und sozialer Netzwerke wie LinkedIn immer schneller potenzielle, hoch qualifizierte Arbeitskräfte ausfindig machen sowie kontaktieren.

Dieses scheinbar einfache Abwerben fremder Arbeitnehmer kann einem Unternehmen jedoch schnell zum Verhängnis werden. Prinzipiell ist das Abwerben fremder Arbeitnehmer zwar erlaubt², es ist jedoch besondere Vorsicht geboten, da im Zuge dessen gegen das Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb 1984 (UWG) verstoßen werden könnte. Ein Verstoß kann sowohl Schadenersatz- als auch Unterlassungsansprüche begründen.³ Ebenso könnte eine einstweilige Verfügung gegen das abwerbende Unternehmen erwirkt werden, um die Unterlassungsansprüche, welche sich aus dem UWG ergeben, zu sichern.⁴

Wie weit darf ein Unternehmen nun beim Abwerben eines Arbeitnehmers gehen? Welche Praktiken sind als aggressiv oder irreführend zu qualifizieren? Wann riskiert ein Unternehmen, beim Abwerben von Arbeitnehmern mit rechtlichen Konsequenzen konfrontiert zu werden? Judikatur und Expertenmeinungen gibt es in Österreich dazu zwar reichlich – eine präzise Antwort auf all diese Fragen konnte bis dato nicht geliefert werden, wodurch ein Mangel an Rechtssicherheit in diesem Zusammenhang gegeben ist. Konkurrierende Unternehmen, welche einen Arbeitnehmer eines Mitbewerbers abwerben möchten, sehen sich daher beim Abwerben

¹ Patka, Kampf um Fachkräfte: Ist aktives Abwerben rechtlich zulässig? PVP 2020, 248 (248).

² Mayr, Arbeitsrecht § 1 UWG E1 (Stand 1.8.2017, rdb.at).

³ Olt, Der Kampf um die besten Mitarbeiter - Rechtliche Aspekte des Abwerbens von Arbeitnehmern, ARD 6501/5/2016 (1).

⁴ BGBl. Nr. 448/1984.

in der Praxis häufig mit rechtlichen Ansprüchen konfrontiert, welche in kostspielige Prozesse münden.

Der Oberste Gerichtshof gibt mit seiner Rechtsprechung in diesem Zusammenhang zwar Anhaltspunkte und Leitlinien, da es sich aber immer um Einzelfallentscheidungen⁵ handelt, existiert oftmals keine klare Abgrenzung, welches Verhalten als unlauter zu qualifizieren ist. Denn es kommt es immer auf die Umstände des Sachverhaltes selbst an, sodass ein Verhalten, welches vom OGH als nicht unlauter beurteilt wurde, unter Hinzutreten von besonderen Umständen schließlich doch unlauter sein kann. Das macht es für Arbeitgeber und auch Arbeitnehmer oft problematisch zu erkennen, ob sie rechtens handeln oder nicht.

Das Abwerben von Arbeitnehmern ist aber nicht nur aus wettbewerbs- sondern auch aus arbeitsrechtlicher Sicht problematisch. Viele Arbeitnehmer haben nämlich mit ihren Arbeitgebern Konkurrenzklauseln geschlossen, welche es ihnen untersagen, für konkurrierende Unternehmen des Arbeitgebers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses tätig zu werden.⁶ Bei Verstößen gegen die Konkurrenzklausel werden meist Konventionalstrafen fällig, zum Teil können auch Unterlassungsansprüche des ehemaligen Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer begründet werden.⁷ Für das abwerbende Unternehmen kann eine Konkurrenzklausel zum einen deshalb von Bedeutung sein, weil viele abwerbende Unternehmen die Kosten der in der Konkurrenzklausel vereinbarten Konventionalstrafe übernehmen oder sogenannte „Wechselprämien“ in der Höhe der Konventionalstrafe zahlen.⁸ Zum anderen kann das Abwerben eines Arbeitnehmers, welcher an eine Konkurrenzklausel gebunden ist, ein Verleiten zum Vertragsbruch durch den neuen Arbeitgeber darstellen. Das Verleiten zum Vertragsbruch ist wiederum unter Hinzutreten bestimmter Begleitumstände unlauter.⁹

Speziell bei Sozialen Netzwerken wie LinkedIn, welche gerade deshalb geschaffen wurden, um berufliche Kontakte zu knüpfen, sind die Grenzen noch unklar, da soweit ersichtlich in Österreich noch keine Judikatur dazu vorliegt. Das diese Thematik in der Praxis von Bedeutung ist, zeigt schon die Tatsache, dass ein derartiger Sachverhalt in Deutschland bereits Gegenstand

⁵ *Olt*, Der Kampf um die besten Mitarbeiter, ARD 6501/5/2016 (1).

⁶ *David/Knell/Gruber* in *David/Knell/Gruber*, Dienstvertrag kompakt², Nebentätigkeit und Konkurrenzklausel, 119.

⁷ *Reissner* in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ § 37 AngG Rz 48 (Stand 1.1.2018, rdb.at).

⁸ Vgl zB OGH, 17.09.2014, 4 Ob 125/14g.

⁹ OGH, 17.09.2014, 4 Ob 125/14g.

eines gerichtlichen Verfahrens war.¹⁰ Das Abwerben von Arbeitnehmern erfolgt somit in einer immer rasanteren und einfacheren Weise, als dies noch vor einigen Jahren üblich und auch überhaupt möglich war. Die Grenzen zur Unlauterkeit abwerbender Handlungen verschwimmen somit zunehmen. Gerade deshalb ist die Beantwortung der Frage, wann das Abwerben eines Arbeitnehmers wettbewerbswidrig ist, für die Praxis von enormer Bedeutung.

Vor allem vor dem Hintergrund der immer schnelleren Kommunikation sowie der Revolution Sozialer Netzwerke ist es aus Gründen der Rechtssicherheit unabdinglich, die Unlauterkeit des Abwerbens von Arbeitnehmern zu durchleuchten und Unklarheiten zu beseitigen.

2. Aktueller Forschungsstand

2.1. Die Rechtslage in Österreich

Prinzipiell ist das Abwerben von Arbeitnehmern eines konkurrierenden Unternehmens im Zusammenhang mit dem Wettbewerbsrecht erlaubt. Bereits aus der Natur des Wettbewerbs ergibt sich eine Beeinträchtigung der Mitbewerber.¹¹ Jeder Arbeitnehmer hat ein Recht darauf, seine wirtschaftliche Lage voranzutreiben, weshalb es für Arbeitnehmer auch von Bedeutung ist, dass diese die Wahl haben, einen neuen Arbeitsplatz anzutreten. Davon umfasst sind natürlich auch leitende Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer, welche wegen ihrer Spezialkenntnisse oder -fähigkeiten für den ehemaligen Arbeitgeber besonders relevant sind (sog „Schlüsselarbeitskräfte“).¹²

Beim Abwerben kann jedoch, unter bestimmten Voraussetzungen, gegen die Generalklausel des § 1 UWG verstoßen werden, welche unlautere Geschäftspraktiken oder sonstige unlautere Handlungen verbietet, wenn diese geeignet sind, den Wettbewerb von Unternehmen nicht unerheblich nachteilig zu beeinflussen.¹³ Diese bestimmten Aspekte, welche das Abwerben unlauter machen können,¹⁴ liegen vor, wenn verwerfliche Ziele verfolgt oder verwerfliche

¹⁰ OLG Frankfurt, 15.05.2018, 6 W 39/18.

¹¹ RIS-Justiz RS0078441.

¹² *Heidinger/Handig/Wiebe/Frauenberger/Burgstaller* in *Wiebe/Kodek*, UWG² § 1 Rz 421 (Stand 22.5.2021, rdb.at).

¹³ *Frank/Zöhrer*, Abwerbeverbote im Visier der Wettbewerbshüter, *ecolex* 2020, 808 (810).

¹⁴ *Olt*, Der Kampf um die besten Mitarbeiter, *ARD* 6501/5/2016 (1).

Mittel angewendet werden.¹⁵ Ob besondere Umstände vorliegen, welche einen Verstoß gegen § 1 UWG darstellen, wurde in der Rechtsprechung bis jetzt immer im Einzelfall entschieden.¹⁶

2.1.1. Beispiele aus der Judikatur

So ist laut Rechtsprechung des OGH das Ausspannen fremder Arbeitnehmer nicht alleine deshalb schon unzulässig, weil diesen durch den abwerbenden Arbeitgeber vorteilhaftere Bedingungen versprochen werden.¹⁷ Der OGH sieht es jedoch als wettbewerbswidrig an, wenn ein Arbeitnehmer dadurch zur Kündigung bewogen wird, dass der abwerbende Arbeitgeber irreführende Mitteilungen tätigt oder den ehemaligen Arbeitgeber herabsetzt. Ebenso sieht der OGH das Abwerben dann als wettbewerbswidrig an, wenn dieses in der offenkundigen Absicht besteht, den Mitbewerber zu schädigen, ohne dass der Abwerbende dadurch einen Vorteil erlangt.¹⁸

Wenn konkurrierende Unternehmen Arbeitnehmer zB „planmäßig“ ausspannen, dann werden mit dem Abwerben verwerfliche Ziele verfolgt. Die Planmäßigkeit alleine reicht jedoch nicht für die Unlauterkeit, es muss zusätzlich ein subjektives Unrechtselement vorliegen. Meist wird die Absicht des konkurrierenden Unternehmens darin bestehen, den Geschäftsbetrieb der Mitbewerber durch – oft auch „systematisches“ – Abwerben zu beeinträchtigen und somit auch zu schädigen.¹⁹

Nicht nur der abwerbende Arbeitgeber kann wettbewerbswidrig handeln, sondern auch der wechselnde Arbeitnehmer. Dies ist etwa dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer nicht nur die Konkurrenzklausele bricht, sondern darüber hinaus planmäßig den Wettbewerb des neuen Arbeitgebers fördert. Eine solche Förderung könnte etwa darin bestehen, dass der Arbeitnehmer wichtige Geschäftsunterlagen vom ehemaligen Arbeitgeber mitnimmt, damit er diese später beim neuen Arbeitgeber verwenden kann.²⁰

¹⁵ *Kraft/Steinmair* in *Kraft/Steinmair* (Hrsg), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Praxiskommentar² (2019) § 1 UWG Rz 149 (Stand September 2019, lexisnexis.at).

¹⁶ *Olt*, Der Kampf um die besten Mitarbeiter, ARD 6501/5/2016 (1).

¹⁷ RIS-Justiz RS0078432.

¹⁸ RIS-Justiz RS0078388.

¹⁹ RIS-Justiz RS0078421.

²⁰ *Olt*, Der Kampf um die besten Mitarbeiter, ARD 6501/5/2016 (5).

2.1.2. Bruch der Konkurrenzklausele und Übernahme der Konventionalstrafe

Die ältere Rechtsprechung hielt es für wettbewerbswidrig, wenn ein neuer Arbeitgeber einen Arbeitnehmer einstellte, welcher noch an eine Konkurrenzklausele gebunden war. Die neue Rechtsprechung ist hingegen der Ansicht, dass das Ausnützen fremden Vertragsbruchs (im konkreten Fall des Bruchs einer Konkurrenzklausele) an sich noch nicht wettbewerbswidrig ist. Um eine Wettbewerbswidrigkeit zu bejahen, muss der Dritte den Vertragsbruch bewusst gefördert oder sonst dazu beigetragen haben.²¹

Vor der UWG-Novelle 2007 hat der OGH jeden aktiven Beitrag sowie auch die Förderung zum Vertragsbruch als unlauter eingestuft.²² Die Zusage des abwerbenden Arbeitnehmers, die allenfalls anfallende Konventionalstrafe zu übernehmen, wurde zB als aktive Förderung fremden Vertragsbruchs und somit als wettbewerbswidrig angesehen.²³ In seiner Entscheidung vom 17.09.2014 zu 4 Ob 125/14g ging der OGH von seiner bisherigen Rechtsprechung jedoch ab und entschied, dass das Verleiten zum Vertragsbruch für sich alleine noch nicht unlauter sei, sondern besondere Umstände hinzutreten müssen. Solche besonderen Umstände liegen beispielsweise dann vor, wenn das Abwerben durch Irreführung oder mittels aggressiver geschäftlicher Handlungen erfolgt.²⁴

Die Rechtslage in Österreich hinsichtlich der Frage, welches Verhalten beim Abwerben von Arbeitnehmern wettbewerbswidrig ist, ist somit geprägt von der Judikatur und lässt eine abschließende Beurteilung aufgrund der Einzelfallentscheidungen des OGH bislang nicht zu.

2.2. Die Rechtslage auf EU-Ebene

Auf EU-Ebene gibt es die Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken (UGP-Richtlinie), welche grundsätzlich nur im B2C-Bereich zur Anwendung kommt.²⁵ Manche Stimmen in der

²¹ *Olt*, Der Kampf um die besten Mitarbeiter, ARD 6501/5/2016 (4).

²² *Görg in Görg* (Hrsg), Kommentar zum UWG (2020) § 1 UWG Rz 888 (Stand September 2019, lexisnexis.at).

²³ RIS-Justiz RS0117491.

²⁴ OGH, 17.09.2014, 4 Ob 125/14g.

²⁵ Richtlinie 2005/29/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2005 über unlautere Geschäftspraktiken im binnenmarktinternen Geschäftsverkehr zwischen Unternehmen und Verbrauchern und zur Änderung der Richtlinie 84/450/EG des Rates, der Richtlinien 97/7/EG, 98/27/EG und 2002/65/EG des Europäischen Parlaments und des Rates sowie der Verordnung (EG) Nr. 2006/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates (Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken).

Literatur argumentieren die Anwendbarkeit der UGP-Richtlinie auch im B2B Bereich,²⁶ während Gegenmeinungen die Anwendbarkeit auch weiterhin strikt verneinen.²⁷

Wird eine Anwendbarkeit der UGP-Richtlinie bejaht, ist zu überprüfen, welche Auswirkungen diese auf das Abwerben von Arbeitnehmern hat. Kann die Anwendbarkeit jedoch tatsächlich nicht begründet werden, stellt sich die Frage, nach welchen Vorschriften die Unlauterkeit des grenzüberschreitenden Abwerbens von Arbeitnehmern zu beurteilen ist.

2.3. Die Rechtslage in Deutschland

In der unter Punkt 2.1.2. genannten Entscheidung des OGH zu GZ 4 Ob 125/14g hat sich dieser mehrmals an der deutschen Rechtslage orientiert.²⁸ Dies lässt sich auf die zahlreichen Parallelen, welche aus der deutschen und der österreichischen Rechtsordnung zu ziehen sind, zurückzuführen. Aufgrund der Gleichartigkeit dieser beiden Rechtsordnungen lohnt sich ein Blick in die deutsche Rechtsordnung, um für die österreichische Rechtsordnung neue Erkenntnisse zu gewinnen.

Zunächst ist idZ von Bedeutung, dass auch in Deutschland für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein nachvertragliches Konkurrenzverbot vereinbart werden kann.²⁹

Auch in Deutschland erstreckt sich die Freiheit des Wettbewerbs auf die Nachfrage nach Arbeitnehmern, es herrscht der sog „Grundsatz der Abwerbungsfreiheit“. Arbeitnehmer sind in der Wahl ihres Arbeitsplatzes frei und Arbeitgeber haben keinen Anspruch auf den Bestand ihrer Mitarbeiter. Grundsätzlich ist das Abwerben von Arbeitnehmern also auch in Deutschland erlaubt bzw nicht wettbewerbswidrig.³⁰

Im Einzelfall kann das Abwerben jedoch unlauter sein. Insofern müssen die Umstände eines Falles im Einzelnen betrachtet werden. Um das Abwerben als unlauter zu qualifizieren, müssen unlautere Methoden und Mittel angewendet oder unlautere Zwecke verfolgt werden.³¹

²⁶ Scherer, WRP 2009, 518.

²⁷ Götz von Olenhusen/Werner, Abwerben von Mitarbeitern und gute Sitten, MR 2015, 111 (112).

²⁸ OGH 17.09.2014, 4 Ob 125/14g.

²⁹ HGB dBGBI. I S. 1146.

³⁰ OLG Frankfurt, 15.05.2018, 6 W 39/18.

³¹ Omsels in Harte-Bavendamm/Henning-Bodewig, UWG⁵ § 4 Rz 327.

Der Grundsatz der Abwerbungsfreiheit gilt beispielsweise auch dann, wenn eine Abwerbung bewusst und planmäßig erfolgt. Es ist auch irrelevant, welche (zB ob Schlüsselkräfte) bzw wie viele Mitarbeiter abgeworben werden.³²

3. Forschungslücke und Zielsetzung des Dissertationsvorhabens

Wann das Verhalten konkurrierender Unternehmen als wettbewerbswidrig zu qualifizieren ist, bleibt bis heute eine Einzelfallentscheidung.³³ In der Dissertation soll untersucht werden, unter welchen Umständen das Abwerben von Arbeitnehmern wettbewerbswidrig ist und ob sich Leitlinien ableiten und generelle Aussagen treffen lassen. Dazu soll auch eine Analyse des Rechts der europäischen Union und des deutschen Rechts vorgenommen werden. Durch diese Untersuchung soll Rechtssicherheit geschaffen und abwerbenden Unternehmen sowie wechselnden Arbeitnehmern der Prozess des Unternehmenswechsels erleichtert und transparenter gestaltet werden.

3.1. Forschungsfragen

Die zentrale Forschungsfrage der Dissertation lautet „**Wann ist das Abwerben von Arbeitnehmern wettbewerbswidrig?**“. Diese soll anhand nachstehender Forschungsfragen beantwortet werden:

- 1. Unter welchen Umständen ist das Abwerben von Mitarbeitern wettbewerbswidrig bzw. welche Begleitumstände müssen für eine Wettbewerbswidrigkeit eintreten?*
- 2. Hat der EU-Gesetzgeber diesbezüglich bereits Regelungen getroffen und sind diese auch auf Unternehmertransaktionen anwendbar?*
- 3. Ist es zwingend notwendig, Regelungen auf EU-Ebene zur Regulierung des Abwerbens von Mitarbeitern zu schaffen?*

³² OLG Frankfurt, 15.05.2018, 6 W 39/18.

³³ Olt, Der Kampf um die besten Mitarbeiter, ARD 6501/5/2016 (1).

4. *Inwiefern wurde der OGH in seiner Rechtsprechung von der deutschen Rechtslage beeinflusst und welche Schlüsse lassen sich durch einen rechtsvergleichenden Blick nach Deutschland ziehen?*

4. Methodik

Eingangs soll die Rechtslage in Österreich umfassend analysiert und die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen behandelt werden. Diese eingehende Prüfung wird sich sowohl mit den arbeits- als auch mit den wettbewerbsrechtlichen Regelungen befassen. Hierbei werden vor allem auch allfällige Konsequenzen des Abwerbens von Arbeitnehmern behandelt, insbesondere Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche des ehemaligen gegen den neuen Arbeitgeber³⁴. Im Zuge dessen soll auch die einschlägige Judikatur, vor allem jene, welche seit der UWG-Novelle 2007 ergangen ist, durchleuchtet werden. In diesem Zusammenhang wird vor allem die vielbetrachtete Entscheidung des OGH vom 17.09.2014 zu 4 Ob 125/14g analysiert, mit welcher der OGH von seiner bisherigen Rechtsprechung auf diesem Gebiet abgegangen ist und die Übernahme der Konventionalstrafe alleine noch nicht als unlauter qualifizierte.³⁵

Anschließend wird erforscht, inwiefern europarechtliche Regelungen auf diesem Gebiet bestehen und von Bedeutung sind. Im Mittelpunkt dessen steht die zu klärende Frage der Anwendbarkeit der Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken (UGP-RL) im B2B Bereich, wobei vor allem auf die Argumente von *Scherer*, welcher eine Anwendbarkeit der Richtlinie argumentiert,³⁶ zurückgegriffen und diese analysiert werden, um letztendlich die Anwendbarkeit abschließend zu klären. Sollte sich aus dieser Untersuchung ergeben, dass die UGP-RL auch im B2B Bereich anwendbar ist, wird weiters ihre Bedeutung für das Abwerben von Arbeitnehmern untersucht.

Aufgrund der vielen Parallelen des deutschen und des österreichischen Rechts, welche auch vom OGH immer wieder gezogen werden³⁷, lohnt sich zuletzt auch ein Blick in die gesetzlichen Bestimmungen, die Judikatur sowie die Lehrmeinungen im deutschen Recht. Im Vordergrund steht die Frage, wie diese Problematik in Deutschland gehandhabt wird und ob es diesbezüglich

³⁴ *Olt*, Der Kampf um die besten Mitarbeiter, ARD 6501/5/2016 (1).

³⁵ *Staber/Winter*, Übernahme der Konventionalstrafe nicht mehr wettbewerbswidrig? *ecolex* 2015, 55.

³⁶ *Scherer*, WRP 2009, 518.

³⁷ OGH, 17.09.2014, 4 Ob 125/14g.

klare Leitlinien gibt. Durch einen Rechtsvergleich mit Deutschland soll ermittelt werden, wie weit vor allem die aktuelle Judikatur des deutschen Rechts auch in Österreich angewendet werden kann und welche Erkenntnisse sich daraus ableiten lassen.

5. Vorläufige Grobgliederung

1. Ausgangspunkt
 - 1.1. Einführung
 - 1.2. Problemaufriss
 - 1.3. Bedeutung in der Praxis

2. Die Konkurrenzklausel
 - 2.1. Gesetzliche Regelungen für Angestellte und Arbeiter
 - 2.2. Ausgestaltung der Konkurrenzklausel
 - 2.2.1. Inhalt
 - 2.2.2. Grenzen
 - 2.3. Rechtsfolgen bei Verstoß gegen die Konkurrenzklausel
 - 2.3.1. Konventionalstrafe
 - 2.3.1.1. Richterliches Mäßigungsrecht
 - 2.3.2. Unterlassung
 - 2.3.3. Schadenersatz

3. Weitere Grenzen von Mitarbeiterwettbewerbsbeschränkungen
 - 3.1. Abwerbeverbote
 - 3.2. Beschäftigungsverbote
 - 3.3. Mandantenschutzklauseln
 - 3.4. Mandantenübernahmeklauseln

4. Die Regelungen nach dem UWG
 - 4.1. Die Tatbestände nach dem UWG
 - 4.1.1. Unlautere Geschäftspraktiken
 - 4.1.2. Aggressive Geschäftspraktiken
 - 4.1.3. Irreführende Geschäftspraktiken
 - 4.2. Rechtsfolgen nach dem UWG

- 4.2.1. Anspruch auf Unterlassung
 - 4.2.2. Anspruch auf Schadenersatz
 - 4.2.3. Einstweilige Verfügung

- 5. Abwerben von Arbeitnehmern nach dem UWG
 - 5.1. Unlautere Mittel
 - 5.2. Unlautere Ziele
 - 5.2.1. Das Behinderungsziel
 - 5.2.2. Der Ausbeutungszweck
 - 5.3. Verletzung der Konkurrenzklausel und Wettbewerbswidrigkeit
 - 5.4. Das Abwerben von Arbeitnehmern durch ehemalige Mitarbeiter
 - 5.5. Unlauteres Verhalten ehemaliger Mitarbeiter
 - 5.6. Das Abwerben von Arbeitnehmern durch einen neuen Arbeitgeber
 - 5.6.1. Direktes Abwerben durch einen neuen Arbeitgeber
 - 5.6.2. Verwendung eines Headhunters
 - 5.7. Das Abwerben mit Hilfe von sozialen Netzwerken

- 6. Das Eingreifen in Verträge Dritter
 - 6.1. Das Ausnutzen fremden Vertragsbruchs
 - 6.2. Die Verleitung zum Vertragsbruch

- 7. Rechtslage vor der UWG-Novelle 2007
 - 7.1. Rechtliche Grundlagen
 - 7.2. Judikatur
 - 7.3. Bedeutung der Novelle im Bereich des Abwerbens von Arbeitnehmern

- 8. OGH 17.09.2014, 4 Ob 125/14g
 - 8.1. Sachverhalt
 - 8.2. Rechtliche Beurteilung
 - 8.3. Aufarbeitung der Entscheidung

- 9. Aktuelle Judikatur
 - 9.1. Übersicht der relevanten Rechtsprechung
 - 9.2. Fallgruppen

- 9.3. Schlussfolgerungen

- 10. Regelungen auf EU-Ebene
 - 10.1. Die UGP-Richtlinie
 - 10.2. Anwendbarkeit der UGP-Richtlinie
 - 10.3. Auswirkungen auf das Abwerben von Arbeitnehmern

- 11. Die Rechtslage in Deutschland
 - 11.1. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot (Konkurrenzklausele)
 - 11.1.1. Inhalt
 - 11.1.2. Grenzen
 - 11.1.3. Rechtsfolgen bei Verletzung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes
 - 11.2. Das dt UWG
 - 11.2.1. Gezielte Behinderung von Mitbewerbern
 - 11.2.2. Aggressive geschäftliche Handlungen
 - 11.2.3. Irreführende geschäftliche Handlungen
 - 11.2.4. Fallbeispiele des unlauteren Abwerbens
 - 11.2.5. Rechtsfolgen bei wettbewerbswidrigem Handeln
 - 11.3. Judikatur

- 12. Rechtsvergleich Österreich und Deutschland
 - 12.1. Das Verhältnis zwischen der österreichischen und der deutschen Rechtslage
 - 12.1.1. Differenzen
 - 12.1.2. Berührungspunkte
 - 12.2. Bedeutung der deutschen Rechtslage für Österreich
 - 12.3. Anwendbarkeit der Erkenntnisse des Rechtsvergleichs für die Rechtslage in Österreich

- 13. Exkurs: Abwerbeverbote und Gehaltsabsprachen im Kartellrecht
 - 13.1. Unionsrechtliche Regelungen
 - 13.2. Das österreichische Kartellgesetz
 - 13.3. Abwerbeverbote und Gehaltsabsprachen
 - 13.3.1. Anwendung des Kartellrechts im Personalbereich

- 13.3.2. Abwerbeverbote
- 13.3.3. Gehaltsabsprachen
- 13.3.4. Nichtanstellungsvereinbarungen
- 13.3.5. Informationsaustausch
- 13.3.6. Abwerbeverbote als Nebenabreden zu Unternehmenszusammenschlüssen
- 13.3.7. Abwerbeverbote, Gehaltsabsprachen und Informationsaustausch – bezweckte oder bewirkte Wettbewerbsbeschränkungen?
- 13.4. Abwerbeverbote und Gehaltsabsprachen in der EU
 - 13.4.1. Allgemein
 - 13.4.2. Competition Policy Brief
- 13.5. Abwerbeverbote und Gehaltsabsprachen in den USA

14. Resümee

15. Literaturverzeichnis

6. Vorläufiger Zeitplan

<i>Wintersemester 2021/22</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Absolvierung der VO Juristische Methodenlehre (§ 5 Abs 2 lit a des Studienplans) - Absolvierung des Seminars zur Themenvorstellung (§ 5 Abs 2 lit b des Studienplans)
<i>Sommersemester 2022</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Absolvierung eines Seminars im Fach Zivilrecht (§ 5 Abs 2 lit c des Studienplans)
<i>Wintersemester 2022/23</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Absolvierung eines Seminars im Dissertationsfach (§ 5 Abs 2 lit c des Studienplans)
<i>Sommersemester 2024</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Verfassen des Exposés - Absolvierung eines Seminars im Dissertationsfach (§ 5 Abs 2 lit c des Studienplans)
<i>Wintersemester 2024/25</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Verfassen der Arbeit - Einreichen des Erstentwurfes
<i>Sommersemester 2025</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Korrekturen - Einreichen der Arbeit

7. Bisher ausgewertete Literatur

Bleyer/Lindmayr/Sabara, Lexikon Personalrecht & Betriebswichtiges 2021²³ (Stand Jänner 2021, lexisnexus.at).

David/Knell/Gruber in *David/Knell/Gruber*, Dienstvertrag kompakt², Nebentätigkeit und Konkurrenzklausel.

Frank/Zöhrer, Abwerbverbote im Visier der Wettbewerbshüter, *ecolex* 2020, 808.

Görg in *Görg* (Hrsg), Kommentar zum UWG (2020) § 1 UWG (Stand April 2020, lexisnexus.at).

Görg in *Görg* (Hrsg), Kommentar zum UWG (2020) § 1a UWG (Stand April 2020, lexisnexus.at).

Görg in *Görg* (Hrsg), Kommentar zum UWG (2020) § 16 UWG (Stand April 2020, lexisnexus.at).

Götz von Olenhusen/Werner, Abwerben von Mitarbeitern und gute Sitten, *MR* 2015, 111.

Heidinger/Handig/Wiebe/Frauenberger/Burgstaller in *Wiebe/Kodek*, UWG² § 1 (Stand 22.5.2021, rdb.at).

Kodek/Leupold in *Wiebe/Kodek*, UWG² § 14 (Stand 22.5.2021, rdb.at).

Kodek/Leupold in *Wiebe/Kodek*, UWG² § 24 (Stand 1.1.2021, rdb.at).

Korenjak, (Unlauterer) Wettbewerb um die besten Köpfe – Änderung in der Judikatur zur lauterkeitsrechtlichen Beurteilung der Abwerbung von Arbeitnehmern, *ASoK* 2014, 452.

Kraft/Steinmair in *Kraft/Steinmair* (Hrsg), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb *Praxiskommentar*² (2019) § 1 UWG (Stand September 2019, lexisnexus.at).

Kraft/Steinmair in *Kraft/Steinmair* (Hrsg), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb *Praxiskommentar*² (2019) § 1a UWG (Stand September 2019, lexisnexus.at).

Kraft/Steinmair in *Kraft/Steinmair* (Hrsg), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb *Praxiskommentar*² (2019) § 2 UWG (Stand September 2019, lexisnexus.at).

Kraft/Steinmair in *Kraft/Steinmair* (Hrsg), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb *Praxiskommentar*² (2019) § 14 UWG (Stand September 2019, lexisnexus.at).

Kraft/Steinmair in *Kraft/Steinmair* (Hrsg), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb *Praxiskommentar*² (2019) § 24 UWG (Stand September 2019, lexisnexus.at).

Lindmayr in Lindmayr (Hrsg), Angestelltengesetz (2007) zu § 37 AngG (Stand Oktober 2007, lexisnexis.at).

Mayr, Arbeitsrecht § 1 UWG (Stand 1.8.2017, rdb.at).

Mayr, Arbeitsrecht § 38 AngG (Stand 1.10.2019, rdb.at).

Müller-Bidinger in: Seichter, jurisPK-UWG, 5. Aufl., § 4 Nr. 4 UWG.

Olt, Der Kampf um die besten Mitarbeiter – Rechtliche Aspekte des Abwerbens von Arbeitnehmern, ARD 6501/5/2016.

Omsels in Harte-Bavendamm/Henning-Bodewig, UWG⁵ § 4.

Patka, Kampf um Fachkräfte: Ist aktives Abwerben rechtlich zulässig? PVP 2020, 248.

Reissner in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 36 (Stand 1.6.2008, rdb.at).

Reissner in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 37 (Stand 1.3.2005, rdb.at).

Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ § 36 AngG (Stand 1.1.2018, rdb.at).

Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ § 37 AngG (Stand 1.1.2018, rdb.at).

RGBl. Nr. 79/1896.

Richtlinie 2005/29/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2005 über unlautere Geschäftspraktiken im binnenmarktinternen Geschäftsverkehr zwischen Unternehmen und Verbrauchern und zur Änderung der Richtlinie 84/450/EWG des Rates, der Richtlinien 97/7/EG, 98/27/EG und 2002/65/EG des Europäischen Parlaments und des Rates sowie der Verordnung (EG) Nr. 2006/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates (*Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken*).

Rüffler, Wettbewerbswidrigkeit des Verleitens zum Vertragsbruch und der Ausnutzung fremden Vertragsbruches, wbl 2013, 421.

Scherer, WRP 2009, 518.

Staber/Winter, Übernahme der Konventionalstrafe nicht mehr wettbewerbswidrig? ecolx 2015, 55.

8. Bisher ausgewertete Judikatur

OGH 15.12.1987, 4 Ob 387/87.

OGH, 13.12.1988, 4 Ob 106/88.

OGH 10.02.1993, 9 ObA 1/93.

OGH 26.11.1996, 4 Ob 2345/96y.

OGH, 23.07.1997, 7 Ob 150/97b.

OGH 24.01.2002, 8 Ob A 311/01w.

OGH, 18.02.2003, 4 Ob 290/02d.

OGH 08.04.2008, 4 Ob 42/08t.

OGH, 17.09.2014, 4 Ob 125/14g.

OLG Frankfurt, 15. Mai 2018, 6 W 39/18.