Kein Verbrauchermarkt genießt mehr Vertrauen als Kaufland.

Kaufland genießt höchstes Vertrauen

UMFRAGE unter Verbrauchern

Welchen Unternehmen vertrauen die Deutschen am meisten? Kaufland erreicht bei einer Umfrage der Wirtschaftswoche in der Branche „Verbrauchermärkte und SB-Warenhäuser“ Platz eins und damit das „höchste Vertrauen“.

In der Befragung wurden Kunden gefragt, ob sie den Leistungen und Produkten eines Unternehmens vertrauen. In die Berechnung des Kundenvertrauensindex (KVI) gingen ausschließlich Meinungen tatsächlicher Kunden ein. Der Mittelwert der Branche „Verbrauchermärkte und SB-Warenhäuser“ beträgt 64,7 Prozent. Kaufland liegt mit einem KVI von 85,9 Prozent 21,2 Punkte über dem Mittelwert und erreicht damit die Auszeichnung „Höchstes Kundenvertrauen“. Insgesamt wurden 972 Unternehmen beim Kundenvertrauens bewertet.

Kaufland betreibt bundesweit über 650 Filialen, darunter eine in Fulda. Kaufland ist zum fünften Mal in Folge „Händler des Jahres“. In der Kategorie Supermärkte belegte das Unternehmen den ersten Platz und punktete insbesondere beim Preis-Leistungs-Verhältnis, Sortiment sowie bei Aktionen und Angeboten. vn

Ist Headhunting erlaubt?

ANWERBUNG der Besten ist nicht ohne Tücken

Von **Patrick Rode**

Jeder Arbeitgeber sucht sie: die besten Fachkräfte der Branche. Dabei setzen immer mehr Unternehmen externe Personalberater ein, die dabei helfen sollen, interessante Arbeitnehmer abzuwerben. Dieses sogenannte Headhunting kann aber durchaus problematisch sein, wenn abwerbewillige Unternehmen bei diesem Vorgehen die rechtlichen Rahmenbedingungen nicht beachten.

Patrick R. Rode

Darf ein Unternehmen interessante Arbeitnehmer von Mitbewerbern direkt – oder mittelbar über „Headhunter“ – ansprechen? Zwar werden bestimmte Interessen des aktuellen Arbeitgebers, wie Personalkontinuität oder möglicherweise die Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, beeinträchtigt.

Allerdings überwiegt regelmäßig die Berufsausübungsfreiheit des Arbeitnehmers. Ihm muss erlaubt sein, das eigene berufliche Fortkommen zu fördern.

Trotzdem gibt es durchaus Konstellationen, in denen ein Abwerben „unlauter“ und damit aus Sicht des Wettbewerbsrechts unzulässig sein kann. Dies ist der Fall, wenn unlautere Mittel eingesetzt oder unlautere Ziele verfolgt werden. Hierzu haben sich in der Rechtsprechung Fallgruppen herausgebildet, die im Einzelfall bei der Beurteilung heranzuziehen sind. Ein unlauteres Abwerben liegt demnach regelmäßig vor, wenn fremde Beschäftigte zum Vertragsbruch verleitet werden. Der Vertragsbruch wird in diesem Zusammenhang meist darin liegen, dass der Beschäftigte seiner vertraglichen Arbeitspflicht ohne Einhaltung der Kündigungsfrist vorzeitig nicht mehr nachkommt. Verleitet wird der Arbeitnehmer dann, wenn der Abwerbende die andauernde Vertragsbindung kennt oder sich dieser Tatsache bewusst verschließt und somit den fremden Vertragsbruch zumindest billigend in Kauf nimmt. Unzulässig ist eine Abwerbung auch dann, wenn Arbeitnehmer planmäßig zu dem einzigen Zweck angeworben werden, um einen Mitbewerber auf diese Weise zu behindern oder auszubeuten.

Der Einsatz von Headhuntern ist grundsätzlich nicht unlauter. Unzulässig ist dies nur, wenn dabei unseriöse Mittel und Methoden zur Beeinflussung des Kandidaten angewandt werden – wenn Arbeitnehmer beispielsweise belästigt oder gar in die Irre geführt werden. Speziell für Abwerbeanrufe am Arbeitsplatz hat der Bundesgerichtshof sehr genaue Vorgaben gemacht, wann ein Abwerben unlauter ist.

Demnach muss es sich bei einem solchen Anruf um eine erste und einmalige telefonische Kontaktaufnahme handeln, die auf das Notwendige zu beschränken ist und deshalb maximal ein paar Minuten dauern darf. Der Headhunter muss seine Person und den Zweck des Anrufs offenbaren. Unzulässig ist es daher beispielsweise, wenn der Headhunter seine wahre Identität verschleiert, um überhaupt zu dem anvisierten Mitarbeiter durchgestellt zu werden. Der Headhunter darf die angebotene Stelle knapp umschreiben, nachdem er sich erkundigt hat, ob der Angerufene an der Kontaktaufnahme als solcher einverstanden ist und aktuell Interesse daran hat. Abschließend kann eine Kontaktmöglichkeit außerhalb des Arbeitsplatzes verabredet werden. Stimmt der Arbeitnehmer hingegen einer Kontaktaufnahme nicht zu oder geht das Gespräch über den typischen Umfang einer solchen ersten Kontaktaufnahme hinaus, liegt ein unlauteres Verhalten nahe.

Falls ein Mitarbeiter wettbewerbswidrig abgeworben wird, können dem alten Arbeitgeber verschiedene rechtliche Möglichkeiten zur Verfügung stehen. Er kann vom neuen Arbeitgeber gegebenenfalls Schadensersatz, Unterlassung weiterer unlauterer Abwerbeversuche sowie Unterlassung der Beschäftigung des abgeworbenen Arbeitnehmers für einen bestimmten Zeitraum verlangen. Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche können ferner auch gegen den Headhunter in Betracht kommen. Auch sind Schadensersatzansprüche des alten Arbeitgebers gegen den abgeworbenen Arbeitnehmer selbst möglich, etwa wenn dieser während des Abwerbungsprozesses bei fortbestehendem Arbeitsvertrag das vertragliche Wettbewerbsverbot missachtet hat. Wurde der alte Arbeitsvertrag nicht wirksam beendet oder besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot kommt ein Unterlassungsanspruch gegen ihn in Betracht. In der Praxis gestaltet sich die Rechtsdurchsetzung allerdings oft – nicht zuletzt aufgrund der Beweislage – schwierig.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Patrick R. Rode ist Rechtsreferendar bei Greenfort Rechtsanwälte in Frankfurt

Anzeige

EXPERTENTIPP

Autorin: Lucia Bleuel (25 Jahre), Kundenberaterin in der Geschäftsstelle Rothemann der VR Genossenschaftsbank Fulda eG

Tipps für den Studienbeginn

Im Oktober startet an vielen Hochschulen und Universitäten das Wintersemester. Damit beginnt für viele junge Menschen ein aufregender und spannender Lebensabschnitt, für den auch zahlreiche Vorbereitungen zu treffen sind. Wir zeigen Ihnen, welche finanziellen Aspekte dabei beachtet werden müssen.

1. Die eigenen Finanzen regeln:
Der Studienbeginn ist für viele Studierende auch der Start in die finanzielle Selbstständigkeit. Die Grundlage dafür ist das eigene Girokonto. Dieses benötigen Sie, um beispielsweise die Semesterbeiträge zu bezahlen, die Miete per Dauerauftrag zu überweisen oder um den Lohn Ihres Nebenjobs zu erhalten. Wer all dies unabhängig von den Öffnungszeiten der Bank erledigen möchte, kann dazu Online-Banking per PC oder auf dem Smartphone nutzen. Für das bargeldlose Bezahlen im Geschäft und um Geld am Automaten abzuheben, ist eine Bankkarte nötig. Für ein Auslandssemester ist außerdem eine Kreditkarte nützlich.

2. Das Studium finanzieren:
Neben dem Geld von Eltern, Nebenjob und BAföG gibt es noch weitere Optionen. Eine davon ist der KfW-Studienkredit, ein kostengünstiger und flexibler Kredit zur Finanzierung des Studiums. Dieser ermöglicht einen monatlichen Zuschuss von 100 € bis zu 600 €. Dabei spielen Kreditsicherheiten und Einkommen keine Rolle. Sowohl die monatlichen Auszahlungsbeträge als auch die Rückzahlung nach dem Studienabschluss können variiert werden. Nach dem Studium haben Sie bis zu 23 Monate Zeit, mit der Rückzahlung des Kredites zu beginnen.

3. Richtig versichert durch's Studium:
Wichtig für Studierende ist der Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung. Damit ist schon zu Beginn der beruflichen Karriere das finanzielle Risiko einer Berufsunfähigkeit abgesichert. Zudem gilt: Wer sich bereits in jungen Jahren absichert, profitiert von besonders günstigen Beiträgen. Kann oder will man die Mietkaution nicht selber aufbringen, bietet sich eine Mietkautionsbürgschaft an.

Regeln Sie diese Dinge möglichst zügig und am besten direkt zu Beginn des Studiums. So haben Sie dann später den Rücken frei, um sich voll auf Ihr Studium konzentrieren zu können.

Eine starke Lösung für Studierende und andere junge Menschen ist das kostenlose Girokonto der VR Genossenschaftsbank Fulda eG. Neben allen wichtigen Möglichkeiten des Zahlungsverkehrs erhalten Sie Kreditkarte, BankCard und Online-Banking auf Wunsch kostenfrei dazu. Informationen erhalten Sie unter www.vrgenobank-fulda.de/4young auf unserer Homepage.

Können wir Sie zum Start Ihres Studiums unterstützen? Dann lassen Sie sich genossenschaftlich beraten. Vereinbaren Sie telefonisch unter 06 61 2 89-0 direkt einen Termin.

VR Genossenschaftsbank Fulda eG

Nils Wiegand (links) vertreibt Klamotten und Bartöle über das Internet. Regionalmanager Christoph Burkard testete den Bart des „Seemanstod“. Foto: Christian Vey

Gründer mit viel Herzblut

INNOVATIONSABEND voll kreativer Ideen

Wer immer schon wissen wollte, was der Seemannstod mit dem Babyschwimmen zu tun hat, der erfuhr die Antwort auf dem 9. Fuldaer Innovationsabend im ITZ Fulda. Vier junge Gründerunternehmen präsentierten auf Einladung des Regionalen Standortmarketings den 60 Gästen aus den Reihen des Gründernetzwerks ihre Geschäftsideen.

Gastgeber Christoph Burkard, Geschäftsführer der Region Fulda GmbH, lobt alle präsentierten Gründerideen: Sie seien sehr unterschiedlich, hätten aber alle eins gemeinsam: Die Gründer setzten ihre Idee mit Herzblut und Engagement in die Wirklichkeit um. Die Gründerförderung sei eine der wichtigsten Aufgaben der Wirtschaftsförderung. „Wir werden mit IHK, Handwerk und der Hochschule Fulda alles unternehmen, damit die Lust auf das Gründen in der Region Fulda wieder zunimmt.“

Seit April ist der Künzeller Nils Wiegand mit seinem Modelable Seemannstod am Start. Über einen Online-Shop vertreibt er zeitlose „Klamotten“, Accessoires, Dekoration und Bartöle. „Ich will Lieblingsstücke herstellen, die jeden Tag getragen werden können.“

Nicht minder überzeugend waren die Jungunternehmer Marcel Drechler und Christof Füller, die jetzt mit ihrem Unternehmen FD-Methcon an den Start gehen. Das FD im Firmennamen steht nicht nur für die Anfangsbuchstaben der Namen der Gründer, sondern ist auch ein Bekenntnis zur Region. Methcon steht für Methoden und Consulting. Füller und Drexler wollen Firmen bei der virtuellen Produktentwicklung unterstützen.

Share-it heißt das Unternehmen von Christoph Wippel, Justus Barh und Marius Gödde, mit dem sie von Fulda aus in der Shared Economy angreifen wollen. Sie wollen ihre Vision vom eigentumslosen Konsum als Alternative zum herkömmlichen Kauf- und Wegwerfverhalten durchsetzen. Ihre Online-Plattform Share-it bringt Händler und Käufer zusammen. Jeder kann entscheiden, ob er ein neues oder gebrauchtes Produkt mietet. Wenn er es nicht mehr braucht, gibt er es einfach zurück.

Von einem eigenen Schwimmbad träumt Stefan Vierheilig, der mit seiner SVK-Schwimmschule, Schwimmkurse für Babies und Kleinkinder anbietet. Er sieht hier nicht nur Bedarf, sondern auch eine echte Marktlücke. vn