

Top-Stories

Deutschland: Weniger Kinder adoptiert

Der Staat braucht Geld: Kultur-Ausverkauf in Baden-Württemberg

Versicherungsmarkt verlagert sich ins Internet

Pressemitteilungen

Das Ampelmännchen hat heute Geburtstag!

Dänemark Ferienhäuser mit frühem Saisonstart 2007

Don Juan bringt neuen Schwung in eingeroastete Beziehungen

Verlag Driediger erweitert Buchprogramm

Neues Web bietet kostenfreie PR Verbreitung

Der Fondsdiscounter fonds-for-less.de feiert seinen ersten Geburtstag

Dienstag, der 10. Oktober 2006

Telefon-Marketing profitiert vom Headhunter-Urteil des BGH



Karlsruhe - Kaltakquiseanrufe bei Business-Kunden sind möglicherweise künftig nicht mehr wettbewerbswidrig. So interpretiert der Wettbewerbsexperte Dr. Stephan Pauly das jüngste Urteil des Bundesgerichtshofes über Anrufe von Headhuntern am Arbeitsplatz. Das berichtet der Brancheninformationsdienst "Der Versandhausberater".

Anzeige:

The advertisement features the T-Mobile logo at the top left. Below it, the text reads: "Z.B. im Tarif Relax 100 mit dem Motorola RAZR V3i, jetzt nur 1,00 €". A photograph of the Motorola RAZR V3i mobile phone is shown on the right side of the ad. At the bottom, there is a blue banner with the text "Nur online: 3.600 Frei-SMS" and a pink banner with "Sorglos telefonieren in alle Netze." and a "Jetzt bestellen" button with a right-pointing arrow.

Laut Pauly "können infolge dieses Urteils Anrufe bei gewerbetreibenden nicht wettbewerbswidrig sein, wenn erstmalig Produkte vorgestellt werden, für die es konkrete Anhaltspunkte eines Interesses beim Angerufenen gibt." Der BGH habe mit seinem Headhunter-Urteil (Az.: I ZR 73/02) die Interessen von Wettbewerbern und Werbetreibenden als ebenfalls schutzwürdig

berücksichtigt, indem er ein vollständiges Verbot der telefonischen Kontaktaufnahme am Arbeitsplatz als nicht gerechtfertigt abgelehnt habe.

Bei der Entscheidung des BGH ging es darum, ob Headhunter einen ersten telefonischen Kontakt mit einem Arbeitnehmer an dessen Arbeitsplatz herstellen dürfen. Das Gericht definierte solche Anrufe als wettbewerbsrechtlich zulässig, bei dem ein Mitarbeiter erstmalig auf sein Interesse an einer neuen Stelle angesprochen und diese kurz beschrieben wird. Ein eventuell weiteres Gespräch müsse dann aber außerhalb des Unternehmens stattfinden.