

MAYER | BROWN

# EMPLOYMENT & BENEFITS BREAKFAST BRIEFING

## Kartellrecht für Arbeitsrechtler

Abwerbeverbote, No-Poach Agreements und weitere HR-Themen im Fokus der Kartellbehörden

6. März 2025



CHRISTIAN  
HORSTKOTTE



KONSTANTIN  
KÜHN



A

KARTELLRECHT

# GESETZ GEGEN WETTBEWERBSBESCHRÄNKUNGEN (GWB)

## § 1 Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen

- Vereinbarungen zwischen Unternehmen, Beschlüsse von Unternehmensvereinigungen und aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken, sind verboten.
- Ähnlich: Art. 101 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)

VOR 20 JAHREN...





**From:** Steve Jobs  
**Sent:** Thursday, May 26, 2005 9:36 AM  
**To:** Bruce Chizen  
**Subject:** Recruiting



Bruce,

Adobe is recruiting from Apple.  
They have hired one person already and are calling lots more.  
I have a standing policy with our recruiters that we don't recruit from Adobe.  
It seems you have a different policy.  
One of us must change our policy. Please let me know who.

Steve

VOR 10 JAHREN...

Geheimabsprachen über Abwerbeverbot

# Apple, Google, Intel und Adobe zahlen 415 Millionen Dollar

Du nimmst mir keinen Mitarbeiter weg, dafür nehme ich dir auch keinen weg: Vier Hightech-Konzerne hatten ein Abwerbeverbot vereinbart. Dagegen klagten die Angestellten, jetzt stimmten Apple, Google, Intel und Adobe einem Millionenvergleich zu.

16.01.2015, 09.36 Uhr

HEUTE?





# 1.

## KARTELLRECHTLICHE GRUNDLAGEN

## KARTELLRECHTLICHES RISIKO

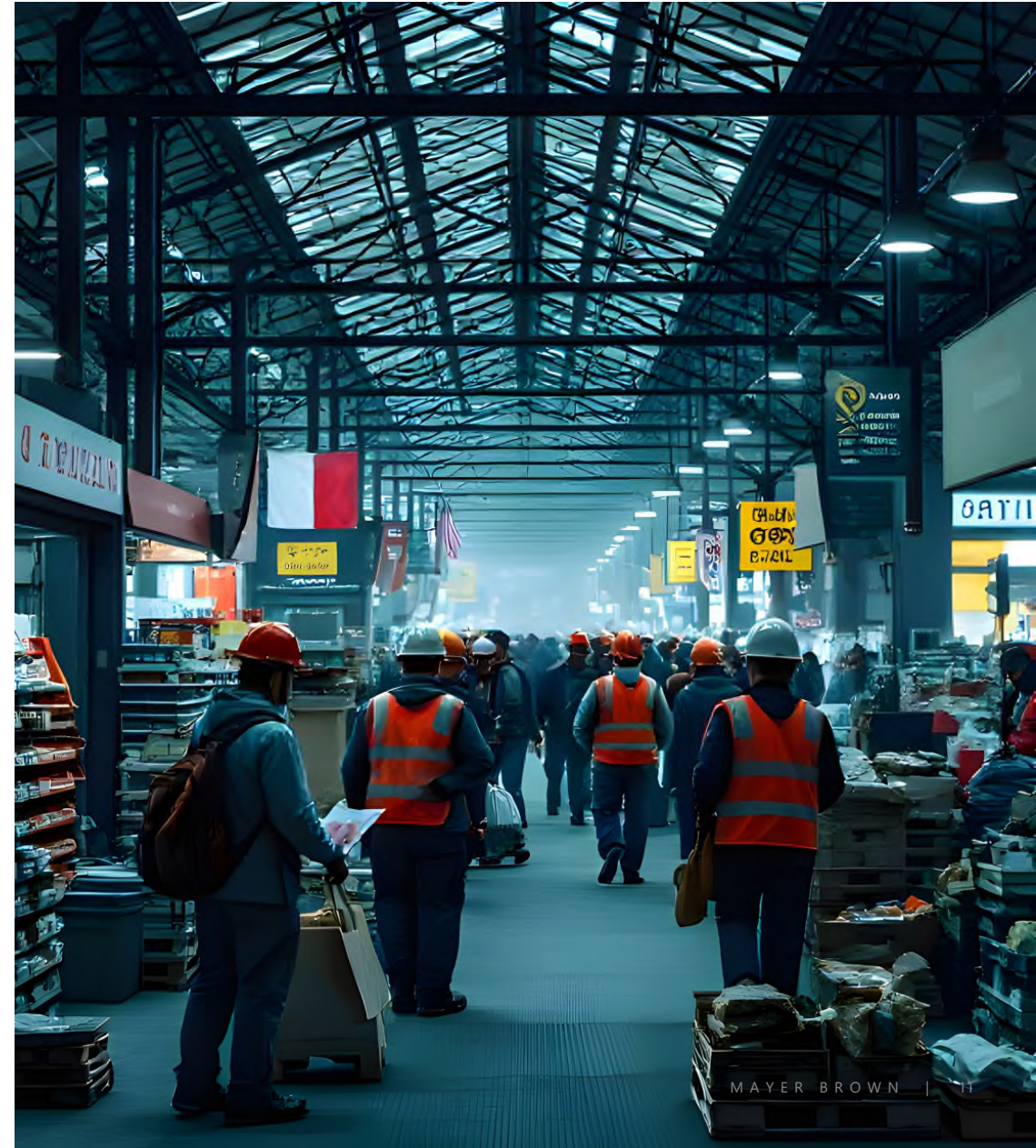
- **Bußgelder (bis 10% des Umsatzes)**
- **Schadensersatzansprüche**
- Reputationsschaden
- Kosten
- (zivilrechtliche Unwirksamkeit)
- (Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren)





## ARBEITS- UND TALENTMARKT

- Unternehmen aus unterschiedlichen Sektoren stehen im **Wettbewerb** auf der Suche nach Mitarbeitern (als Nachfrager)
- Wettbewerb auf Produktebene (als Anbieter) nicht erforderlich
- Abstimmungen über den „Einkauf von Arbeitskraft“, sind als **Einkaufskartelle** zu qualifizieren
- Auch ansonsten kartellrechtliche Grenzen zu beachten (Ausnahme: Tarifverträge)
- No-poach agreements derzeit im Fokus von zahlreichen **Kartellbehörden**
- Zahlreiche laufende Kartellverfahren mit Bezug zu Abwerbeverboten und anderen HR-Sachverhalten



## BEGRIFFLICHKEITEN

### **Abwerbverbot (no-poach – no-hiring)**

- „Wir stellen Eure Leute nicht ein.“
- „Wir sprechen Eure Leute nicht aktiv an, stellen sie aber ein, wenn sie sich bei uns bewerben.“
- „Falls sich jemand von Euch bei uns bewirbt, fragen wir Euch, wie wir damit umgehen sollen.“

### **Gehaltsabsprachen (wage fixing)**

- „Wir zahlen Ingenieuren maximal EUR 60.000.“
- „Wir geben nur den gesetzlichen Mindesturlaub.“

### **Informationsaustausch (information exchange)**

- „Hier ist eine Liste mit Mitarbeitern und Gehältern.“

### **+ Wettbewerbsverbot (non-compete)**

- „3 Jahre nach Ausscheiden keinen Wettbewerb““





## KONSTELLATIONEN

- **Isolierte („nackte“) Vereinbarungen**
  - Regelmäßig unzulässig
  - EU Kommission: „Bezweckte Wettbewerbsbeschränkung“
- **Nebenabreden** zu kartellrechtlich unproblematischer Zusammenarbeit (z.B. Kooperation)
  - Einzelfallbetrachtung (Risiko, wenn überschießend)
- Nebenabreden im **Transaktionskontext**
  - Einzelfallbetrachtung (zeitlich, sachlich, räumlich begrenzt)
- **Informationsaustausch**
  - Graubereich, i.d.R. abgestimmte Verhaltensweise



”


*We decided we [should] treat it like a normal cartel, and the good thing is in a normal cartel, the case law allows us not to dedicate too much time to the quantification of effects or identification of the victims and the actual harm.*

## JUST LIKE A NORMAL CARTEL



Olivier Guersent, Generaldirektor EU Kommission





# 2.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN





Verdacht auf Kartellverstoß

## EU-Kommission ermittelt gegen Delivery Hero

*Stand: 22.11.2023 13:55 Uhr*

Wegen des Verdachts auf Kartellverstöße führt die EU-Kommission Durchsuchungen in den Büros des Essenslieferdienstes Delivery Hero durch. Betroffen sind die Standorte in Barcelona und Berlin.



> Channels

> Media

> Live Events

> Academy

> Industry Awards

[HOME](#) > [NEWS](#) > [THE MANAGEMENT & OPERATIONS CHANNEL](#)

# European Commission raids data center construction companies over antitrust concerns

Says that they may be engaging in no-poach agreements

November 19, 2024 By: Sebastian Moss [Have your say](#)

The European Commission (EC) said that is carrying out unannounced inspections at the premises of companies in the data center construction sector.

It has also sent out official requests for information to several such firms, all over concerns of "a possible collusion in the form of no-poach agreements" - that is, secret deals to not to solicit another company's employees, or to fix wages or other terms of employment.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Wettbewerbskommission WEKO  
Commission de la concurrence COMCO  
Commissione della concorrenza COMCO  
Competition Commission COMCO



---

# Schlussbericht des Sekretariats der WEKO vom 27. Juni 2024

in Sachen Vorabklärung gemäss Art. 26 KG betreffend

## 22-0515: Lohnabsprachen

wegen allenfalls unzulässiger Wettbewerbsabrede gemäss Art. 5 KG



# **Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers**


**U.S. Department of Justice and the Federal Trade Commission**

Revised: January 2025



**Bloomberg Law** |  News ▾ Podcasts Videos Research Tools ▾ [Log In](#) [Sign Up For Newsletter](#)

[Antitrust](#)



The FTC headquarters in Washington.  
Photographer: Andrew Herrer/Bloomberg

▶ Listen

Feb. 24, 2025, 9:35 PM GMT+1

🖨️ Print

✉️ Email

## Trump FTC Launching Task Force Focused On Corporate Labor Harms

Share To:

Facebook

LinkedIn

 **Justin Wise**  
Reporter

- Group to focus on issues like noncompetes, no-hire contracts
- Ferguson says labor will be top priority of 'Trump-Vance FTC'

[Related Stories](#)





Antitrust

*President Trump is the party of the working American and at the FTC, we are going to take incredibly seriously the fact that the antitrust laws protect competition in labour markets.*

*The Trump-Vance FTC is going to be on the lookout for noncompetes that violate the antitrust laws and we're going to do something about them.*

FTC Chair Andrew Ferguson

The FTC headquarters in Washington, D.C. Photographed by Andrew Hester/Bloomberg

Listen

Feb. 24, 2025, 9:35 PM GMT+1

Print

Email

Show To

Facebook

LinkedIn

X

## Trump FTC Launching Task Force Focused On Corporate Labor Harms

Justin Wise  
Reporter

- Group to focus on issues like noncompetes, no-hire contracts
- Ferguson says labor will be top priority of 'Trump-Vance FTC'

Related Stories



B

ARBEITSRECHT



# ABWERBEVERBOTE IN ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSEN

- Was ist ein Abwerbeverbot?
  - Grundsätzlich: Dem Arbeitnehmer wird durch schriftliche Vereinbarung untersagt, Arbeitnehmer des Arbeitgebers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzuwerben.
  - Sinn und Zweck: Know-How-Träger/High-Performer oder Arbeitnehmer mit wichtigen Kundenkontakten sollen geschützt/gehalten werden.
- Welche Konstellationen gibt es in der Praxis?:
  - Abwerbeverbot für fremdnützige Abwerbung (Regelfall)
  - Abwerbeverbot für eigennützige Abwerbung
  - Anstellungsverbot für eigene Unternehmung (Einstellungsverbot zwischen Arbeitgebern)

## RECHTLICHE PROBLEME

- Anwendbarkeit der 74 ff. HGB
- Karenzentschädigungspflicht
- Reichweite des Abwerbverbots (in sachlicher und zeitlicher Hinsicht)
- Bestimmtheit des Abwerbverbots
- Abgrenzung zu Kundenschutzklauseln



Beurteilung abhängig von der jeweiligen Fallkonstellation.

## FREMDNÜTZIGE ABWERBUNG

- Dem Arbeitnehmer wird untersagt, ehemalige Kollegen zugunsten des neuen Vertragsarbeitgebers abzuwerben (Regelfall).
- Nach h. M. sind die §§ 74 ff. HGB grundsätzlich nicht anwendbar, das heißt
  - Keine Karenzentschädigung
  - Keine Sperrabrede nach § 75 f HGB.
- Ausnahme: Das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers wird durch das Abwerbeverbot erheblich beeinträchtigt.
- Dies wäre der Fall, wenn abzuwerbende Arbeitnehmer besondere Vertrauensbeziehungen zu Kunden pflegen (Nähe zur Kundenschutzklausel)
- Rechtsfolge: §§ 74 ff. HGB anwendbar (aber keine Sperrabrede nach § 75 f HGB)

## PRAXISTIPPS

- Zusätzlich zum Abwerbeverbot sollte eine Vertragsstrafenregelung aufgenommen werden. Anderenfalls wären Sanktionierung der Verstöße nur schwierig durchsetzbar.

- Eine Formulierung für ein Abwerbeverbot könnte wie folgt aussehen:

*Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer und für einen Zeitraum von 24 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jede Abwerbung oder Beteiligung an der Abwerbung eines Mitarbeiters des Arbeitgebers für fremde Arbeitgeber zu unterlassen.*

- Bei der Vertragsstrafe sollte darauf geachtet werden, dass diese transparent formuliert ist ( z. B. Unterscheidung zwischen einmaligem und Dauerverstoß) und die Vertragsstrafe der Höhe nach angemessen und begrenzt ist.

## EIGENE UNTERNEHMUNG UND EIGENNÜTZIGE ABWERBUNG

- Eigene Unternehmung = Eigene Anstellung von Arbeitnehmern bei eigener unternehmerischer Tätigkeit.
- Eigennützige Abwerbung = Abwerbmaßnahmen/Einwirkung auf Arbeitnehmer bei eigener unternehmerischer Tätigkeit.
- Solche Abwerbeverbote fallen unter § 75 f HGB:

*„Im Falle einer Vereinbarung, durch die sich ein Prinzipal einem anderen Prinzipal gegenüber verpflichtet, einen Handlungsgehilfen, der bei diesem im Dienst ist oder gewesen ist, nicht oder nur unter bestimmten Voraussetzungen anzustellen, steht beiden Teilen der Rücktritt frei. Aus der Vereinbarung findet weder Klage noch Einrede statt.“*

- Rechtsfolge: Das Abwerbeverbot ist rechtlich nicht durchsetzbar bzw. unverbindlich, kann jedoch als Abschreckungsmaßnahme vereinbart werden.

## KUNDENSCHUTZKLAUSELN

- Klauseln, die den ursprünglichen Arbeitgeber davor schützen sollen, dass ein Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kunden des Arbeitgebers abwirbt.
- Relevant bei Tätigkeiten mit engem Kundenkontakt.
- Vorteile: Wettbewerbsverbot „light“, umfassendes Wettbewerbsverbot unterliegt engeren Voraussetzungen, Abschlussmotivation steigt, Kundenbeziehungen können gezielt geschützt werden.
- §§ 74 ff. HGB grundsätzlich anwendbar (außer bei Bagatellfällen), das heißt insbesondere, dass eine angemessene Karenzentschädigung nach § 74 Abs. 2 HGB zu zahlen ist.

## PRAXISTIPPS

- Verzichtsmöglichkeit auf die Kundenschutzklausel sollte vereinbart werden, um ggf. Karenzentschädigung zu entgehen und Flexibilität zu gewährleisten.
- Hinreichende Bestimmtheit bei der Formulierung zu beachten:
  - Welche (potenziellen) Kunden? Liste!
  - Sachlich auch auf verbundene Gesellschaften anwendbar?
  - Welcher Zeitraum?
  - Angemessene Vertragsstrafenregelung zur Sanktionierung.
- Schriftform und doppelte Ausfertigung.





**FRAGEN UND DISKUSSION**

## **DISCLAIMER**

These materials are provided by Mayer Brown and reflect information as of the date of presentation.

The contents are intended to provide a general guide to the subject matter only and should not be treated as a substitute for specific advice concerning individual situations.

You may not copy or modify the materials or use them for any purpose without our express prior written permission.





**PARTNER**

**CHRISTIAN HORSTKOTTE**

DÜSSELDORF +49 211 86224 151  
[CHORSTKOTTE@MAYERBROWN.COM](mailto:CHORSTKOTTE@MAYERBROWN.COM)



**ASSOCIATE**

**KONSTANTIN KÜHN**

FRANKFURT +49 69 7941 1136  
[KKUEHN@MAYERBROWN.COM](mailto:KKUEHN@MAYERBROWN.COM)



# MAYER | BROWN

This Mayer Brown publication provides information and comments on legal issues and developments of interest to our clients and friends. The foregoing is not a comprehensive treatment of the subject matter covered and is not intended to provide legal advice. Readers should seek legal advice before taking any action with respect to the matters discussed herein.

Mayer Brown is a global legal services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England & Wales), Mayer Brown Hong Kong LLP (a Hong Kong limited liability partnership) and Taill & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) (collectively, the "Mayer Brown Practices"). The Mayer Brown Practices are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. PK Wong & Nair LLC ("PKWN") is the constituent Singapore law practice of our licensed joint law venture in Singapore, Mayer Brown PK Wong & Nair Pte. Ltd. Mayer Brown Hong Kong LLP operates in temporary association with Johnson Stokes & Master ("JSM"). More information about the individual Mayer Brown Practices, PKWN and the association between Mayer Brown Hong Kong LLP and JSM (including how information may be shared) can be found in the Legal Notices section of our website. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown. © 2025 Mayer Brown. All rights reserved.