

Wirksamkeit von Sperrabreden

Abwerbeverbote unter Vertriebsunternehmen sind nach Ansicht des BGH nur unter engen Voraussetzungen verbindlich

Jürgen Evers, Britta Oberst

Im Streitfall¹ war zu entscheiden, ob ein Vertriebsunternehmen aus einem Abwerbeverbot Rechte herleiten kann. Die Streitparteien hatten sich verpflichtet, während der Zusammenarbeit und bis drei Jahre nach Beendigung der Vertriebskooperation keine Mitarbeiter der anderen Partei abzuwerben. Widrigenfalls sollte eine Vertragsstrafe fällig sein. Nachdem ihre früheren Vertriebsmitarbeiter knapp drei Jahre nach Beendigung der Kooperation für das beklagte Unternehmen tätig geworden waren, verlangte die Klägerin die vereinbarte Vertragsstrafe. Die Beklagte hielt das Abwerbeverbot für unverbindlich. Der BGH gab der Beklagten im Wesentlichen mit folgenden Erwägungen Recht.

Nach Wortlaut, Entstehungsgeschichte und Sinn und Zweck der Norm des § 75 f HGB erfasse diese nicht nur Einstellungsverbote, sondern auch Vertragsstrafversprechen, die dazu dienen, diese abzusichern. Die Norm erstreckte sich auf Sperrabreden für Arbeitnehmer und Handlungsgehilfen i.S. des § 59 HGB. Überdies unterfielen der Norm grundsätzlich auch Abwerbeverbote. Denn diese hätten zum Inhalt, einen Arbeitnehmer des Vertragspartners nur unter bestimmten Voraussetzungen einzustellen. Unter einer Abwerbung von Arbeitnehmern sei das Einwirken auf einen arbeitsvertraglich gebundenen Arbeitnehmer mit dem Ziel zu verstehen, diesen zum Arbeitsplatzwechsel zu bewegen. Es könne daher von einer Abwerbung von Arbeitskräften nur dann gesprochen werden, wenn der abgeworbene Arbeitnehmer sein bisheriges Arbeitsverhältnis beende und von einem neuen Arbeitgeber eingestellt werde.

Interesse des Arbeitnehmers hat grundsätzlich Vorrang

Unter § 75 f HGB falle danach eine Klausel, nach der sich Unternehmen wechselseitig verpflichten, nur Arbeitnehmer einzustellen, die sich von sich aus an den potenziellen Arbeitgeber gewandt haben. Dafür spreche auch die Gesetzeshistorie. Denn § 75 f HGB sei eingeführt worden, um die Umgehung der für nachvertragliche Wettbewerbsverbote eingeführten Entschädigungspflicht zu verhindern. Die §§ 74 ff. HGB räumten den Interessen des Arbeitnehmers an seinem beruflichen Fortkommen nach dem Ende des Anstellungsverhältnisses grundsätzlich Vorrang ein gegenüber dem Inter-

esse des Unternehmers, sich durch Wettbewerbsverbote vor einer Abwanderung seines Personals zu schützen. Der Arbeitgeber könne sich schützen, indem er karentenschädigungspflichtige Wettbewerbsverbote vereinbare. Eine Behinderung des Wechsels von Mitarbeitern ohne Entschädigungszahlungen solle verhindert werden. Es gehöre zu den geschützten Rechten von Arbeitnehmern, den Arbeitsplatz grundsätzlich frei zu wählen. § 75 f HGB solle das Umgehen dieses Rechts verhindern. Hieraus ergebe sich, dass die Unverbindlichkeit einer Sperrabrede der Verwirklichung des geschützten Rechts des Einzelnen auf berufliche Selbstbestimmung schütze. Die Vereinbarung eines Abwerbeverbots zwischen Unternehmern beeinträchtige dieses Recht erheblich, sodass es gerechtfertigt sei, derartige Vereinbarungen der Vorschrift des § 75 f HGB zu unterstellen.

Der Einwand, Arbeitnehmer könnten aus eigenem Antrieb ihren Arbeitsplatz wechseln, überzeuge nicht. Es wäre mittlerweile üblich, dass Unternehmen Arbeitnehmer selbst auf Stellenangebote ansprechen. Ein wichtiges Informationsmittel zur Wahl des Arbeitsplatzes sei die Chance, von einem möglichen neuen Arbeitgeber angesprochen zu werden. Durch ein Abwerbeverbot verliere ein Arbeitnehmer entschädigungslos die Möglichkeit, von dem konkreten Anstellungsinteresse eines dieser anderen Unternehmen Kenntnis zu erlangen. Das widerspreche dem Zweck des § 75 f HGB.

Es könne allerdings Fälle geben, in denen ein Interesse des Arbeitgebers an einer gerichtlichen Durchsetzbarkeit des Abwerbeverbots überwiege. Ein Arbeitgeber habe ein geschütztes Recht, sich frei wirtschaftlich betätigen zu können und in seinem Markterfolg nicht unverhältnismäßig eingeschränkt zu werden. Einklagbar seien daher Fälle, in denen das Verhalten des Abwerbers eine unlautere Handlung nach dem UWG darstelle. Ausgenommen seien auch solche Vereinbarungen, bei denen das Abwerbeverbot nicht Hauptzweck sondern Nebenbestimmung sei, die einem besonderen Vertrauensverhältnis der Parteien oder einer besonderen Schutzbedürftigkeit einer der beiden Parteien Rechnung trage. Hierunter fielen Abwerbeverbote, die bei Risikoprüfungen vor dem Kauf von Unternehmen oder Unternehmensbeteiligungen ver-

einbart werden. Dies könne auch bei einer Abspaltung von Unternehmensteilen oder Konzerngesellschaften oder bei Vertriebsvereinbarungen zwischen selbstständigen Unternehmen gelten. Die gerichtliche Durchsetzbarkeit von Abwerbeverböten könne dabei für eine Vertragsabwicklung notwendig sein. So sei auch im Streitfall ein besonderes Vertrauensverhältnis zu bejahen, zumal die Vertragsparteien ihre Produkte zunächst gemeinsam abgesetzt hätten und beiden Seiten die Einzelheiten des Mitarbeiterstamms des anderen Vertriebsunternehmens bekannt gewesen sei. Gleichwohl habe die Klage kein Erfolg, weil die Vereinbarung eines Abwerbeverbots über einen Zeitraum von zwei Jahren nach Vertragsbeendigung hinaus in aller Regel in Anlehnung an die gesetzgeberische Wertung in § 74 a Abs. 1 S. 3 HGB und § 90 a Abs. 1 Satz 2 HGB als unwirksam anzusehen sei.

Abwerbeverbot ist auf zwei Jahre begrenzt

Die Entscheidung verdient Zustimmung. Dies gilt sowohl für die Wertentscheidung, Abwerbeverbote den Einstellungsverboten gleichzustellen als auch für die zeitliche Begrenzung solcher Vereinbarungen auf zwei Jahre. Abwerbeverbote in Orgaschutzvereinbarungen sind daher darauf zu prüfen, ob aus ihnen Rechtsfolgen hergeleitet werden können. Haben sie zum Hintergrund, dass den Vertragspartnern die Vertriebsmitarbeiter des jeweils anderen Teils aus der vertrieblischen Zusammenarbeit bekannt sind, können sie für längstens zwei Jahre verbindlich sein. Bei Unternehmen mit erheblichem Marktanteil ist allerdings darüber hinaus zu prüfen, ob die Abwerbeverbote kartellrechtlichen Bedenken unterliegen. ■



Jürgen Evers ist Rechtsanwalt und Partner, Britta Oberst ist Rechtsanwältin, beide Kanzlei Blanke Meier Evers in Bremen.

Anmerkung

¹ BGH, 30.04.2014 – I ZR 245/12 – VertR-LS.