

Vorsicht bei Abwerbeverboten: „No-poaching“ Vereinbarungen im Fokus der Wettbewerbsbehörden

von Mihail Macovei, Avocat (Rechtsanwalt RO)

Lange Zeit galt, dass Wettbewerbsregeln auf Arbeitsverhältnisse nicht anwendbar sind, da sie das Marktverhalten von Unternehmen betreffen, während das Arbeitsrecht deren Beziehungen zu natürlichen Personen (Arbeitnehmern) regelt. Dieses Verständnis hat jedoch deutliche Nuancierungen erfahren, was sich in der Praxis und den Entscheidungen der Europäischen Kommission sowie der nationalen Wettbewerbsbehörden widerspiegelt.

Rechtsrahmen

Die zentralen Wettbewerbsregeln finden sich in Art. 101 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union ("AEUV"). Dass diese im Primärrecht verankert sind, mag zunächst überraschen, tatsächlich spiegelt dies jedoch die wirtschaftlichen Ursprünge der Europäischen Union wider.

Artikel 101 AEUV wurde weitgehend identisch in Artikel 5 des rumänischen Wettbewerbsgesetz Nr. 21/ 1996 übernommen. Danach sind Vereinbarungen zwischen Unternehmen, Beschlüsse von Unternehmensvereinigungen sowie abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs innerhalb des Binnenmarkts bezwecken oder bewirken, unvereinbar mit dem Binnenmarkt und verboten. Dies betrifft insbesondere

- a) die Festsetzung der An- oder Verkaufspreise oder sonstiger Geschäftsbedingungen;
- b) die Einschränkung oder Kontrolle der Erzeugung, des Absatzes, der technischen Entwicklung oder der Investitionen;
- c) die Aufteilung der Märkte oder Versorgungsquellen;
- d) die Anwendung unterschiedlicher Bedingungen bei gleichwertigen Leistungen gegenüber Handelspartnern, wodurch diese im Wettbewerb benachteiligt werden;
- e) die an den Abschluss von Verträgen geknüpfte Bedingung, dass die Vertragspartner zusätzliche Leistungen annehmen, die nicht in Beziehung zum Vertragsgegenstand stehen.

Untersuchung der Kommission¹

Aufgrund der o.g. Bestimmungen leitete die Kommission im Juni 2022 eine Untersuchung gegen Glovoapp23 SA und Delivery Hero SE ein. Gegenstand war u.a. eine „No- Poaching“ Vereinbarung, mit der die Unternehmen sich gegenseitig verpflichteten, keine Mitarbeiter des jeweils anderen abzuwerben oder einzustellen.

Die Abstimmung erfolgte im Kontext einer Minderheitsbeteiligung von Delivery Hero an Glovo, die zahlreiche Kontakte zwischen den – weiterhin konkurrierenden – Unternehmen sowie

¹ <https://competition-cases.ec.europa.eu/cases/AT.40795>

einen sensiblen und damit potenziell wettbewerbswidrigen Informationsaustausch ermöglichte.

Die Untersuchung endete 2025 mit einer Entscheidung, die erstmals ausdrücklich feststellte, dass "No-Poaching" eine wettbewerbswidrige Praxis darstellt, und erhebliche Geldbußen (ca. 220 Mio EUR für Delivery Hero und ca. 100 Mio EUR für Glovo) verhängte.

Untersuchung in Frankreich und Rumänien – DACIA-Renault-Fall

Ab Ende 2021 leiteten die rumänische und die französische Wettbewerbsbehörde Untersuchungen gegen Unternehmen der DACIA-Renault-Gruppe sowie deren Dienstleister ein. Dies erfolgte in enger Abstimmung, insbesondere durch Austausch von Informationen und Beweismitteln.

Beide Behörden folgten der Linie der Europäischen Kommission und stellten fest, dass die beteiligten Unternehmen durch "No-Poaching"-Vereinbarungen teils bis zu 14 Jahre gegen Art. 101 AEUV bzw. Art. 5 des rumänischen Gesetzes verstoßen hatten und sanktionierten dies mit empfindlichen Geldbußen (Prozentsatz des jährlichen weltweiten Umsatzes).

Rechtliche Einordnung

Ein wichtiger und weiterhin umstrittener Aspekt ist die Qualifikation der Verletzung als „Verletzung durch Zweck“ oder „durch Wirkung“.

Erfolgt eine Absprache mit wettbewerbsbeschränkendem *Zweck* (z. B. als Kartell), muss die Wettbewerbsbehörde keine detaillierte Marktanalyse durchführen, also keine konkreten Auswirkungen auf den relevanten Markt und den Endverbraucher nachweisen. Ist die Verletzung hingegen nur eine *Wirkung* der Absprache, ist eine umfassende Marktanalyse zur Begründung der Wettbewerbswidrigkeit erforderlich.

Sowohl die rumänische als auch die französische Wettbewerbsbehörde haben die Verletzung als Verletzung durch Zweck eingestuft. Gegen beide Untersuchungen wurden Klagen erhoben; die gerichtliche Überprüfung – auch zu diesem Aspekt – steht noch aus.

Die Behörden haben auch die Argumente der Unternehmen geprüft, die auf legitimen Zwecken wie Schutz von Geschäfts- und Technologiegeheimnissen, Investitionen, in spezialisierte Ausbildung oder Schutz der Vertraulichkeit stützten. Sie stellten fest, dass diese Ziele auch mit rein arbeitsrechtlichen Mitteln erreicht werden können, etwa durch Vereinbarungen bzgl. Geheimhaltung, Wettbewerbsverbot, Rückzahlung der Ausbildungskosten, etc.

Fazit

Bis vor kurzem war der rechtliche Status von „No-Poaching“-Klauseln mangels einer einheitlichen Position auf EU- und Nationalebene unklar.

Inzwischen ist die Linie jedoch eindeutig: solche Praktiken beeinträchtigen den Wettbewerb zwischen Arbeitgebern auf dem (spezialisierten) Arbeitsmarkt erheblich und wirken sich negativ auf Arbeitnehmer aus – etwa in Bezug auf Mobilität, Karrieremöglichkeiten und Vergütung.

Ein weiterer wichtiger Punkt: die Absprache muss nicht zwischen traditionellen Wettbewerbern geschlossen werden; es reicht, wenn sie als Konkurrenten um dieselben spezialisierten Fachkräfte agieren.

Kontakt und weitere Informationen:



STALFORT Legal. Tax. Audit.

Bukarest – Bistrița – Sibiu

Büro Bukarest:

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: bukarest@stalfort.ro

www.stalfort.ro