

BGH, Urt. v. 30.4. 2014
– I ZR 245/12,
NZG 2014, 1342 ff.

§ 75f HGB lautet:

„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.“

Leitsätze des BGH

1. Grundsätzlich stellen nicht nur Einstellungsverbote, sondern auch Vereinbarungen zwischen Unternehmern, sich nicht gegenseitig Arbeitskräfte abzuwerben, gerichtlich nicht durchsetzbare Sperrabreden i.S.v. § 75f HGB dar.

2. Derartige Abwerbeverbote fallen allerdings nicht in den Anwendungsbereich des § 75f HGB, wenn sie nur Nebenbestimmungen der Vereinbarung sind und einem besonderen Vertrauensverhältnis der Parteien oder einer besonderen Schutzbedürftigkeit einer der beiden Seiten Rechnung tragen.

3. Ein zwischen Unternehmen im Hinblick auf einen gemeinsamen Vertrieb vereinbartes Abwerbeverbot darf grundsätzlich einen Zeitraum von zwei Jahren nach Beendigung der Zusammenarbeit nicht überschreiten.

ABWERBEVERBOTE KÖNNEN IN BESONDEREN FALLKONSTELLATIONEN FÜR DIE DAUER VON 2 JAHREN VEREINBART WERDEN

I. Sachverhalt

Die Parteien streiten über eine Vertragsstrafezahlung. Die im Nutzfahrzeuggeschäft tätigen Parteien gehörten ursprünglich zu derselben Unternehmensgruppe, bis die Beklagte durch Veräußerung ihrer Anteile an ein Drittunternehmen ausschied. Um den gemeinsamen Vertrieb ihrer Fahrzeuge fortzusetzen, schlossen die in unmittelbarer räumlicher Nähe zueinander ansässigen Parteien einen Kooperationsvertrag, in dem sich die Parteien u.a. durch Vertragsstrafe gesichert dazu verpflichteten, „während sowie bis drei Jahre nach Beendigung dieses Vertrages keine Mitarbeiter der anderen Partei direkt oder indirekt abzuwerben.“ Zum 31. Dezember 2006 kündigte die Beklagte den Kooperationsvertrag. Kurz vor Ablauf der Dreijahresfrist stellte die Beklagte zwei Mitarbeiter der Klägerin ein.

Die Klägerin hat behauptet, die Beklagte habe die beiden Mitarbeiter abgeworben. Die Beklagte hat sich auf die Unverbindlichkeit des vertraglichen Abwerbeverbots gemäß § 75f HGB berufen.

Das Landgericht hatte die Klage abgewiesen; das Berufungsgericht ihr stattgegeben. Die Beklagte legte dagegen die vom Berufungsgericht zugelassene Revision ein.

II. Entscheidung des BGH

Die Revision hatte Erfolg. Ein Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Vertragsstrafe besteht nicht.

Die in der Literatur bislang herrschende Meinung ging davon aus, dass § 75f HGB – wie es der Wortlaut zunächst indiziert – nur Beschäftigungsverbote und nicht auch Verbote der Abwerbung auf Initiative des Arbeitgebers erfasst. Der BGH hat nun diese streitige Frage erstmals entschieden und nimmt an, dass Abwerbeverbote zunächst im Grundsatz in den Anwendungsbereich des § 75f HGB fallen, im Grundsatz also unverbindlich sind.

Der BGH subsumiert auch reine Abwerbeverbote unter den Wortlaut des § 75f HGB, da auch deren Wirkung sei, eine Beschäftigung beim neuen Arbeitgeber zu verhindern und es nicht vom Formulierungsgeschick der vertragsschließenden Unternehmen abhängen dürfe, ob der

Anwendungsbereich des § 75f HGB eröffnet sei oder nicht. Auch aus historischer und teleologischer Auslegung folge die Anwendbarkeit des § 75f HGB. Arbeitnehmer sollen umfassend gegen eine Erschwerung des Arbeitsplatzwechsels geschützt werden. Arbeitgeber, die eine Abwanderung ihrer Arbeitnehmer verhindern wollten, könnten dies grundsätzlich nur durch Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes gegen Zahlung einer Karenzentschädigung erreichen. Arbeitgeber haben grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Bestand ihrer Mitarbeiter vor Konkurrenz geschützt wird. Vor dem Hintergrund, dass viele Stellen über eine Kontaktaufnahme am Arbeitsplatz (z.B. mittels eines Personalberaters) besetzt werden, erhalte ein Arbeitnehmer, der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der mit anderen Unternehmen ein Abwerbeverbot vereinbart hat, anderenfalls gar nicht erst Kenntnis davon, dass er sich auf diese Stelle bewerben kann.

Allerdings nimmt der BGH dann – wie dies vielfach in der Literatur vertreten wird – eine teleologische Reduktion bzw. im Lichte der wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit nach Art. 2 Abs 1, 12 Abs. 1 GG eine verfassungskonforme Auslegung vor und schränkt den Grundsatz der Unverbindlichkeit wieder ein und stellt fest, dass es besondere Fallkonstellationen gibt, in denen Abwerbeverbote ausnahmsweise nicht in den Anwendungsbereich des § 75f HGB fallen und verbindlich sind und auch durch Vertragsstrafen gesichert werden können. Dies sei zum einen bei unlauteren geschäftlichen Handlungen des abwerbenden Arbeitgebers, die nach UWG verboten sind, der Fall. Zum anderen aber auch dann, wenn das Abwerbeverbot bloße Nebenbestimmung einer umfassenden Vereinbarung ist und einem besonderen Vertrauensverhältnis der Parteien oder einer besonderen Schutzbedürftigkeit einer der beiden Seiten Rechnung tragen soll. Dient ein Abwerbeverbot dem Schutz vor illoyaler Ausnutzung von Erkenntnissen, die im Rahmen solcher Vertragsverhältnisse und ihrer Abwicklung gewonnen worden sind, bestehe kein Grund, die gerichtliche Durchsetzbarkeit zu versagen. Dies gelte z.B. für Abwerbeverbote, die im Zusammenhang mit der Durchführung einer Due Dilligence bei einem beabsichtigten Unternehmenskauf stehen oder auch in vergleichbaren Situationen wie bei einer Abspaltung von Unter-

nehmensteilen oder bei Vertriebsvereinbarungen zwischen selbständigen Unternehmen.

Vorliegend bestand zwischen den Parteien aufgrund des Kooperationsvertrages ein besonderes Vertrauensverhältnis. Beide Unternehmen kannten aufgrund des Kooperationsvertrages die Einzelheiten des Mitarbeiterstammes des jeweils anderen Unternehmens. Das Abwerbeverbot konnte somit im vorliegenden Fall wirksam vereinbart werden.

Das geschützte Interesse, sich vor Ausnutzung der den Geschäftsbetrieb betreffenden Kenntnisse zu schützen, werde im Laufe der Zeit aber immer schwächer. Zeitliche Obergrenze für eine solche Vereinbarung sei daher regelmäßig wie in der vergleichbaren Konstellation des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zwei Jahre nach Beendigung des Vertrags. Da diese Frist im Streitfall abgelaufen war, war die Vertragsstrafe nicht verwirkt. Ob im Ausnahmefall auch eine längere Frist vereinbart werden könne, hat der BGH offen gelassen.

III. Hinweis für die Praxis

Die Entscheidung des BGH bringt nun Klarheit in die Frage der Anwendbarkeit des § 75f HGB auf Abwerbeverbote. Richtigerweise erkennt der BGH für bestimmte Fälle ein Interesse von Unternehmen an, sich vor Abwerbung zu schützen. Wenn ein besonderes Vertrauensverhältnis oder eine besondere Schutzbedürftigkeit besteht, wie z.B. bei der Durchführung einer Due-Diligence, bei Unternehmenskäufen, bei Kooperationsverträgen (Joint Ventures), bei Beratungsverträgen, bei Anstellungsverträgen, insbesondere mit Organen, können Abwerbeverbote als Nebenbestimmung wirksam und verbindlich vereinbart werden, regelmäßig aber nur für die Dauer von maximal zwei Jahren.

Ob dieselbe Begründung eines besonderen Vertrauensverhältnisses oder einer besonderen Schutzbedürftigkeit auch zur einer Verbindlichkeit von Beschäftigungsverboten führt – wie in der Literatur richtigerweise von der herrschenden Meinung angenommen – bleibt allerdings offen, da der BGH in der Entscheidung nur zu Abwerbeverboten Stellung beziehen musste.

Alexandra Tretter

Herausgeber:

GRAF KANITZ, SCHÜPPEN & PARTNER

RECHTSANWÄLTE WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

Pariser Platz 7 | D-70173 Stuttgart

Telefon: +49 711 22 96 56-0

Telefax: +49 711 22 96 56-138

E-Mail: stuttgart@grafkanitz.com

www.grafkanitz.com