

Wettbewerbs- und Abwerbeverbote im US-Recht

I. Hintergrund

Ähnlich wie in Deutschland unterliegt ein Arbeitnehmer auch in den USA während seines laufenden Arbeitsverhältnisses einem Wettbewerbsverbot. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer dagegen grundsätzlich frei, zu seinem ehemaligen Arbeitgeber in Wettbewerb zu treten und seine Kunden sowie Mitarbeiter abzuwerben. Will der Arbeitgeber eine solche Wettbewerbstätigkeit seines ehemaligen Arbeitnehmers verhindern, muss er mit diesem im Arbeitsvertrag oder separat ein nachvertragliches Wettbewerbs- und Abwerbeverbot („Non-Compete- and Non-Solicitation Agreement“) vereinbaren. Wettbewerbs- und Abwerbeverbote unterliegen dem Recht der einzelnen US-Bundesstaaten, das von Staat zu Staat sehr unterschiedlich ist. Obwohl Wettbewerbs- und Abwerbeverbote grundsätzlich als Wettbewerbsbeschränkungen auf dem liberalen US-Markt missbilligt werden und politisch immer mehr unter Druck geraten, werden sie von den Gerichten der meisten US-Bundesstaaten bis zu einem gewissen Grad noch akzeptiert. Die Grenzen werden dabei im Arbeitsrecht immer enger gesteckt. Höher als im Arbeitsrecht ist die Akzeptanz von Wettbewerbs- und Abwerbeverböten im Rahmen von Unternehmensverkäufen. Insbesondere wenn ein verständiger Verkäufer auf Augenhöhe einen angemessenen Kaufpreis für sein gesamtes Unternehmen verhandelt hat, darf der Käufer den Wert („good will“) des erworbenen Unternehmens durch eine Wettbewerbsklausel davor schützen, dass der Verkäufer nach dem Verkauf umgehend mit ihm in Konkurrenz tritt und die Kunden abwirbt.

Im Folgenden möchten wir Ihnen einleitend einen kurzen Überblick über den generellen Inhalt von Wettbewerbs- und Abwerbeverbotsklauseln geben, wobei im Rahmen des Abwerbeverbots zwischen Kundenschutz- und Mitarbeiterschutzklauseln zu differenzieren ist. Anschließend zeigen wir Ihnen anhand einer Checkliste auf, welche konkreten Kriterien in der gerichtlichen Praxis im Hinblick auf die Durchsetzbarkeit geprüft werden. Die Ausführungen konzentrieren sich dabei vor allem auf den Bundesstaat New York (siehe unten IV.), in dem Wettbewerbs- und Abwerbeverbotsklauseln von den Gerichten - wie in den meisten Bundesstaaten - in angemessenen zeitlichen, örtlichen und sachlichen Grenzen als wirksam klassifiziert werden. Im Gegensatz dazu steht etwa die Rechtslage in den Bundesstaaten Kalifornien, North Dakota und Oklahoma, wo Wettbewerbsverbotsklauseln für Arbeitnehmer generell unwirksam und auch bei Unternehmensverkäufen nur in engen Grenzen erlaubt sind. Selbst an die Wirksamkeit von Abwerbeverbotsklauseln (Kundenschutz- und Mitarbeiterschutzklauseln) werden in Kalifornien sehr strenge Anforderungen gestellt.

II. Wettbewerbsverbotsklausel

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, das dem Arbeitnehmer untersagt, für einen bestimmten Zeitraum nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Wettbewerb zum Unternehmen des Arbeitgebers zu treten, ist – wie nach deutschem Recht – zunächst nur dann wirksam, wenn es dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses (siehe unten IV.a.(1)) des Arbeitgebers dient, ohne dem Arbeitnehmer das Fortkommen unbillig zu erschweren. Während es in Deutschland maximal für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden darf, kann die Zeitspanne in den USA – je nach Bundesstaat und Berufsgruppe – von wenigen Monaten bis zu mehreren Jahren reichen. Darüber hinaus muss eine solche Vereinbarung auch eine Gegenleistung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten und in ihrem Umfang als angemessen erachtet werden.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot untersagt dem Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Wettbewerb zum Unternehmen des Arbeitgebers zu treten.

Die Erstanstellung kann als Gegenleistung bereits ausreichen, weshalb sich Wettbewerbsklauseln häufig in Arbeitsverträgen oder sog. „*Restrictive Covenant Agreements*“ finden, die parallel zum Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

III. Abwerbeverbotsklausel

Als Ergänzung oder als Ersatz eines umfassenden nachvertraglichen Wettbewerbsverbots können Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch lediglich ein Abwerbeverbot vereinbaren. Letzteres verbietet dem Arbeitnehmer nicht jegliche Wettbewerbstätigkeit, sondern verhindert nur, dass er Kunden (Kundenschutzklausel) oder Mitarbeiter (Mitarbeiterschutzklausel) des früheren Arbeitgebers zugunsten eines Wettbewerbers – bei dem er nach Ausscheiden beim Arbeitgeber beschäftigt ist – oder zugunsten einer eigenen Unternehmung abwirbt. Sowohl bei einer Kunden- als auch bei einer Mitarbeiterschutzklausel muss der Arbeitgeber – wie auch beim generellen Wettbewerbsverbot – dem Arbeitnehmer als Ausgleich eine Gegenleistung gewähren, deren konkrete Ausgestaltung variieren kann.

a. Kundenschutzklausel

Die Vereinbarung einer Kundenschutzklausel ist für den Arbeitgeber insbesondere dann sinnvoll, wenn ein umfassendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers unangemessen stark beschränken würde und es dem Arbeitgeber vor allem darum geht, seinen Kundenstamm zu schützen. Dies kann speziell bei solchen Arbeitnehmern in Betracht zu ziehen sein, die primär in der Kundenberatung tätig sind. Hier besteht das Interesse des Arbeitgebers vorrangig darin zu verhindern, dass der ausgeschiedene Arbeitnehmer den eigenen Kundenstamm abwirbt, während nicht jede spätere Tätigkeit für einen Konkurrenten von Besorgnis sein muss.

Bei der Gestaltung der Kundenschutzklausel ist auch im US-Recht darauf zu achten, dass diese hinreichend bestimmt ist. Der Arbeitgeber muss genau festlegen, welche Kunden für welchen Zeitraum geschützt sein sollen. Darunter können neben aktuellen auch ehemalige und potenzielle Kunden fallen. Hinsichtlich ehemaliger Kunden ist im Einzelfall abzuwägen, bis zu welchem Zeitpunkt die

Geschäftsbeziehungen zurückreichen sollen, um unter die Kundenschutzklausel zu fallen. Dies können je nach Bundesstaat wenige Monate oder mehrere Jahre sein. Dagegen fallen potenzielle Kunden, bei denen sich der Arbeitgeber noch im Stadium der Akquise befindet, nur dann unter die Kundenschutzklausel, sofern der Arbeitnehmer von dieser Kundenakquise Kenntnis hat.

b. Mitarbeiterschutzklausel

Eine wirksame Mitarbeiterschutzklausel verringert das Risiko, dass der Arbeitnehmer frühere Kollegen – vor allem zentrale Knowhow-Träger oder Arbeitnehmer mit Kontakt zu wichtigen Kunden – für seine eigene Unternehmung oder einen neuen Arbeitgeber abwirbt. In der Praxis kann es für den Arbeitgeber

Ein nachvertragliches Abwerbeverbot kann sich sowohl auf ehemalige, aktuelle und potenzielle Kunden als auch auf Mitarbeiter beziehen.

allerdings schwierig sein nachzuweisen, dass der Arbeitnehmer den wechselwilligen Kollegen gezielt abgeworben hat und dieser nicht aus freien Stücken einen Wechsel anstrebt oder auf eine zulässige allgemeine Stellenanzeige reagiert hat. Solche allgemeinen Stellenanzeigen werden regelmäßig von Abwerbeverboten ausgeklammert. Weiterhin ist zu beachten, dass ein generelles Einstellungsverbot mit Blick auf frühere Kollegen im US-Recht nicht durchsetzbar ist. Ein Vertrag darf jedoch ein direktes, aktives Abwerben von ehemaligen Kollegen für eine bestimmte Zeitspanne verbieten.

IV. Wettbewerbs- und Abwerbeverbote im Bundesstaat New York

Wir möchten Ihnen nun eine Checkliste an die Hand geben, welche Anforderungen nachvertragliche Wettbewerbs- und Abwerbeverbotsklauseln erfüllen müssen, um von den Gerichten im US-Bundesstaat New York als wirksam klassifiziert zu werden. Diese Kriterien werden in ähnlicher Form auch in vielen anderen Bundesstaaten angewendet.

a. Wettbewerbsverbotsklausel

Wettbewerbsverbotsklauseln werden von New Yorker Gerichten regelmäßig zusammen mit der Abwerbeverbotsklausel geprüft. Um wirksam zu sein, müssen sie:

- (1) berechnete geschäftliche Interessen des Arbeitgebers schützen, also z.B.:
 - Geschäftsgeheimnisse,
 - technische Erfindungen,
 - vertrauliche Kundenbeziehungen, oder
 - einzigartige Dienstleistungen.
- (2) verbotene Wettbewerbstätigkeiten so definieren, dass sie nur Tätigkeiten umfassen, die zur Sicherung der schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers erforderlich sind, z.B.
 - Verbot nur hinsichtlich bestimmter Wettbewerber
 - Verbot nur hinsichtlich bestimmter direkt konkurrierender Tätigkeiten
- (3) eine zeitliche Beschränkung enthalten: Während wenige Staaten wie Massachusetts und Utah (jeweils 1 Jahr) die Zeit gesetzlich geregelt haben, hängt sie in New York, wie in den meisten anderen Staaten, von den Gesamtumständen und der Berufsgruppe ab und bewegt sich grob

zwischen sechs Monaten und zwei Jahren. Höheres Management oder Kundenberater dürfen z.B. tendenziell länger beschränkt werden als Arbeiter.

- (4) eine angemessene Begrenzung des geografischen Geltungsbereichs enthalten, z.B.
 - einzelne Städte oder Stadtbezirke
 - einzelne Bundesstaaten
 - im elektronischen Geschäftsverkehr Ausschluss bestimmter Kunden
- (5) dem Arbeitnehmer zugleich eine angemessene Entschädigung zugestehen, wobei hinsichtlich der Angemessenheit die Gerichte eine Gesamtbetrachtung der Vereinbarung vornehmen (insbesondere Länge der Sperrfrist im Verhältnis zur Art und Höhe der Entschädigung), z.B.
 - die Erstanstellung
 - die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers nach freiem Ermessen
 - die Beförderung in eine verantwortungsvollere Position
 - eine besondere Geldzahlung, auf die der Arbeitnehmer sonst keinen Anspruch hat
 - die Zahlung von Sozialleistungen

Bei der Prüfung der Zulässigkeit einer Wettbewerbsklausel nehmen die Gerichte immer eine Gesamtschau der Kriterien vor. Beispielsweise wird eine langwierige und bezüglich der Tätigkeiten weit definierte Klausel eher zulässig sein, wenn der ehemalige Arbeitnehmer während der Dauer des Wettbewerbsverbots weiterbezahlt wird. Eine geografisch breit definierte Klausel ist für einen Manager, der landesweit für den Arbeitgeber zuständig war, eher angemessen als für einen lokalen Kundenberater. In einigen Bundesstaaten wie Illinois, Maine, Maryland, New Hampshire, Rhode Island, und Washington sind Wettbewerbsklauseln für Arbeiter mit niedrigen Löhnen gänzlich verboten.

b. Abwerbeverbotsklausel

Hier unterscheiden die New Yorker Gerichte zwischen Kundenschutz- und Mitarbeiterschutzklauseln.

(1) Kundenschutzklausel

Die Kundenschutzklausel hat vergleichbare Wirksamkeitsvoraussetzungen wie die Wettbewerbsverbotsklausel. Der Arbeitgeber wird regelmäßig ein berechtigtes Interesse daran haben, seinen Kundenstamm zu schützen, da dieser oft der wertvollste Bestandteil eines Unternehmens ist. Dabei lassen die New Yorker Gerichte Differenzierungen zu, wie etwa nach Status (ehemalige, aktuelle oder potenzielle Kunden) und Auftragsvolumen (kleine, mittlere oder Großkunden). In einer Gesamtabwägung berücksichtigen die Gerichte aber auch hier verstärkt, ob der Kundenschutzklausel eine angemessene Gegenleistung, wie bereits im Rahmen des Wettbewerbsverbots ausgeführt, gegenübersteht.

(2) Mitarbeiterschutzklausel

Im Gegensatz zur Wettbewerbsverbotsklausel und Kundenschutzklausel sind die Voraussetzungen, die die New Yorker Gerichte an die Wirksamkeit von Mitarbeiterschutzklauseln stellen, sogar etwas strenger. Dies liegt daran, dass die Berufsfreiheit der anderen Mitarbeiter als hochwertiges Rechtsgut angesehen wird. Zudem wird der Arbeitgeber – anders als beim Wettbewerbsverbot oder Kundenschutz – regelmäßig kein stichhaltiges geschäftliches Interesse an einer solchen Klausel nachweisen können.

Beachte: Im Staat New York sind Wettbewerbs- und Abwerbeverbote für bestimmte Berufsgruppen wie etwa Rechtsanwälte, Finanzdienstleister und Mitarbeiter der Rundfunk- sowie Fernsehbranche gänzlich untersagt.

V. Wettbewerbsverbote im Rahmen von Unternehmensverkäufen

Andere Maßstäbe als für Arbeitnehmer gelten für Verkäufer im Falle eines Unternehmens(teil)kaufs oder einer Unternehmens(teil)auflösung (sehr weit gefasst). Die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist tendenziell zulässig, wenn Verkäufer und Käufer in demselben geografischen Gebiet ein ähnliches konkurrierendes Geschäft betreiben und ein verständiger Verkäufer eine angemessene Gegenleistung (in Form des Kaufpreises) erhält.

VI. Fazit

Die Wirksamkeit und Reichweite von Wettbewerbs- und Abwerbeverbotsklauseln richtet sich in den USA nach dem jeweiligen Recht der einzelnen Bundesstaaten. Während ein umfassendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot entweder nicht oder nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich ist, sind die Anforderungen für ein wirksames Abwerbeverbot – insbesondere hinsichtlich bestehender und potenzieller Kunden – etwas geringer. In jedem Fall sollen die Klauseln individuell auf die berechtigten Schutzinteressen des Arbeitgebers bzw. Verkäufers eines Unternehmens angepasst werden. Zusätzlich, oder in Bundesstaaten, in denen Wettbewerbsverbote unwirksam sind, alternativ - besteht die Möglichkeit, zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen auf Vertraulichkeitsvereinbarungen (sog. „Non-disclosure-“ oder „Confidentiality Agreements“) zurückzugreifen. Jedoch sind diese ein stumpferes Schwert. Denn die vertragswidrige Nutzung vertraulicher Informationen (z.B. Kundeninformationen) durch den ehemaligen Arbeitnehmer bei einem neuen Arbeitgeber lässt sich naturgemäß schwieriger nachweisen und verhindern als z.B. eine Anstellung bei einem Konkurrenten trotz Wettbewerbsverbots.

Für Fragen zu diesen oder anderen Themen nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf:

Steven H. Thal

J.Dr.; Attorney at Law, New York
Rechtsberater für U.S. Recht,
OLG Frankfurt/ M.
+1 347 589 8509
sthal@offitkurman.com

Florian von Eyb

Attorney at Law (zugelassen in New York)
Rechtsanwalt (zugelassen in Deutschland)
+1 347 589 8534
fvoneyb@offitkurman.com

Mitarbeit: Heval Mienert, Rechtsreferendar

Disclaimer (English)

This information is provided as a public service to highlight matters of current interest and does not imply an attorney-client relationship. It is not intended to constitute a full review of any subject matter, nor is it a substitute for obtaining specific legal advice from competent, independent counsel.

Disclaimer (Deutsch)

Sämtliche Informationen werden ausschließlich als öffentlicher Service zur Verfügung gestellt und begründen kein Mandanten- oder Beratungsverhältnis. Sie stellen ein aktuelles Thema vor, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben und ersetzen nicht die individuelle, fallspezifische anwaltliche Beratung.