

USA: Keine Wettbewerbsverbote mehr in US-Arbeitsverträgen?

Dr. Axel Spies ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Morgan Lewis & Bockius in Washington DC und Mitherausgeber der MMR.

In den USA gibt es eine neue FTC-Initiative, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse im TK- und Mediensektor vermutlich auch über die USA hinaus haben könnte: Die Federal Trade Commission (FTC) hat am 5.1.2023 einen Regelungsvorschlag (NPRM) zur Diskussion gestellt, der es Arbeitgebern verbieten würde, Wettbewerbsverbote mit ihren Arbeitnehmern zu vereinbaren bzw. durchzusetzen. Möglicherweise wird diese neue Regel rückwirkend gelten.

Der Vorschlag beruht auf einer Aufforderung von US-Präsident Biden an die FTC, Klauseln in Arbeitsverträgen zu verbieten oder einzuschränken, die die Freiheit der Arbeitnehmer, den Arbeitsplatz zu wechseln, einschränken. Die FTC hatte die vorgeschlagene Regelung bereits letzten November 2022 angedeutet, als sie neue Leitlinien dazu herausgab, wie sie ihre Befugnis zur Regulierung „unlauterer Wettbewerbsmethoden“ gemäß Abschnitt 5 FTC Act ausüben würde. Die vorgeschlagene Regelung ist der erste Versuch der FTC, diese breitere Definition des Begriffs „unlautere Wettbewerbsmethoden“ anzuwenden, die in den Leitlinien enthalten ist.

Im NPRM wird der Begriff „Wettbewerbsverbot“ sehr weit gefasst. Insbesondere umfasst eine Wettbewerbsverbotsklausel jede Vertragsklausel zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, die den Arbeitnehmer daran hindert, nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber eine Beschäftigung bei einer anderen Person zu suchen oder anzunehmen oder ein Unternehmen zu betreiben. Darüber hinaus enthält die Vorschrift einen „Funktionstest“, um festzustellen, was ein „faktisches“ Wettbewerbsverbot darstellt, das die gleiche Wirkung hat wie ein ausdrückliches Wettbewerbsverbot – ein Test, der von Gerichten in Staaten wie Kalifornien angewendet wird, die Wettbewerbsverbote in bestimmten Fällen für unwirksam erklärt haben.

Als Beispiele für solche De-facto-Wettbewerbsverbote nennt die vorgeschlagene Regelung

- (1) eine Geheimhaltungsvereinbarung, die so weit gefasst ist, dass sie einen Arbeitnehmer nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber effektiv daran hindert, in demselben Bereich zu arbeiten; und
- (2) eine Vertragsklausel, die einen Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber oder einem Dritten die Ausbildungskosten zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines bestimmten Zeitraums endet.

Der Vorschlag sieht eine begrenzte Ausnahme für Wettbewerbsverbotsvereinbarungen zwischen Verkäufern und Käufern von Unternehmen vor. Diese Ausnahme würde nur dann gelten, wenn die durch die Wettbewerbsverbotsklausel eingeschränkte Partei ein Eigentümer, Mitglied oder Partner ist, der einen Anteil von mindestens 25% an einer Geschäftseinheit hält.

Öffentliche Stellungnahmen sowohl zum vorgeschlagenen Wettbewerbsverbot als auch zu verschiedenen Alternativen, die ausdrücklich auch Beschränkungen für leitende Angestellte

vorsehen, müssen bis zum 10.3.2023 eingereicht werden. Wird die Regelung von der FTC angenommen, würde sie 180 Tage nach Veröffentlichung der endgültigen Fassung in Kraft treten.

In deutschen Recht gibt es seit rd. 100 Jahren spezifische Regelungen zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot in §§ 74-75h HGB. Für Arbeitsverträge deutscher Unternehmen nach US-Recht wären die neuen Regeln direkt relevant – alles Weitere wird man abwarten müssen.