

Dennis Nikolas Pauly

Die kartellrechtliche Einordnung und die Voraussetzungen der Zulässigkeit von No-poaching-Abreden im europäischen und deutschen Recht – unter besonderer Berücksichtigung ihrer Legitimation im Rahmen sportlicher und wirtschaftlicher Kooperationen



veröffentlicht im März 2026

Abstract

„Die kartellrechtliche Einordnung und die Voraussetzungen der Zulässigkeit von No-poaching-Abreden im europäischen und deutschen Recht – unter besonderer Berücksichtigung ihrer Legitimation im Rahmen sportlicher und wirtschaftlicher Kooperationen“

von Dennis Nikolas Pauly

No-poaching-Abreden (NPAs) sehen sich in der EU verstärkter kartellrechtlicher Beachtung ausgesetzt, insbesondere durch die EU-Kommission, welche 2025 erstmalig Sanktionen für NPAs bei den Unternehmen Delivery Hero/Glovo verhängt hat. In der vorliegenden Arbeit wird die kartellrechtliche Zulässigkeit von NPAs im deutschen und europäischen Recht untersucht. Dies geschieht methodisch im Wesentlichen fallbasiert mit einem Fokus auf wirtschaftliche Kooperationen, wie etwa den Fall Delivery Hero/Glovo, bzw. Sport, wie etwa dem durch den EuGH entschiedenen Fall Diarra und dem noch offenen Fall CD Tondela. Es kann festgehalten werden, dass in der bisherigen deutschen Rechtsprechung die Zulässigkeit nicht auf Basis genuin kartellrechtlicher Normen bewertet wurde. Auf Ebene des EU-Kartellrechts sind die Grenzen für die Zulässigkeit von NPAs äußerst eng.

Vorwort

Die vorliegende Veröffentlichung basiert auf den Ergebnissen der Masterarbeit, welche am 15.02.2026 im Rahmen des Studiengangs „Wirtschaftsrecht/Business Law and Economic Law“ an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg eingereicht wurde. Die vorliegende Arbeit wurde leicht redigiert.

Sie entstand unter der Betreuung von Prof. Dr. Moritz Lorenz, bei dem ich mich ganz herzlich bedanken möchte.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungs- und Tabellenverzeichnis	i
1 Einleitung	1
2 Hauptteil	2
2.1 Definition	2
2.2 Wirtschaftlicher Problemaufriss	3
2.3 Ökonomische Wirkungen von NPAs	4
2.4 Rechtliche Grundlagen.....	7
2.4.1 Bundesdeutsche Regelungen	7
2.4.1.1 § 75f HGB (sowie § 9 I Nr. 3 AÜG und § 12 I BBiG)	7
2.4.2 Genuin kartellrechtliche Grundlagen	9
2.4.2.1 Art 101, Art. 102 AEUV sowie deutsche Entsprechungen (§§ 1, 2 und 19 GWB)	9
2.4.2.2 Competition Policy Brief	11
2.4.2.3 Tarifverträge	12
2.5 Deutsche Rechtsprechung	13
2.5.1 BGH 2014: Fahrzeugvertrieb	13
2.5.2 LG Hamburg: Ausscheiden Partnerschaft Sozietät.....	16
2.5.3 Diskussion der Urteile und kartellrechtliche Würdigung	17
2.6 No-poaching auf EU-Ebene	19
2.6.1 M&A-Transaktionen, Unternehmenskäufe & Joint Ventures	19
2.6.2 Die Rolle von Gruppenfreistellungsverordnungen.....	22
2.6.3 Der Fall Delivery Hero/Glovo	23
2.6.3.1 Sachverhalt	24
2.6.3.2 Juristische Begründung der Verstöße.....	26
2.7 No-poaching im Sport	28
2.7.1 Vorbemerkung: Meca-Medina-Rechtsprechung und deren Nachfolger.....	28
2.7.2 Der Fall Diarra	30
2.7.2.1 Sachverhalt und Urteil	30

2.7.3	Der Fall CD Tondela	33
2.7.3.1	Sachverhalt	33
2.7.3.2	Argumentation des GAs im Fall CD Tondela	33
2.7.3.2.1	Abwerbeverbotsvereinbarungen als bezweckte Wettbewerbs- beschränkung	33
2.7.3.2.2	Vereinbarkeit mit Meca-Medina-Rechtsprechung	38
2.7.3.2.3	Gesamtergebnis Schlussanträge	38
3	Fazit	39
	Literatur-/Materialienverzeichnis	42
	Rechtsprechungsverzeichnis (inkl. Schlussanträge)	45

Abkürzungs- und Tabellenverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis:

AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AÜG	Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BGH	Bundesgerichtshof
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BRD	Bundesrepublik Deutschland
DH	Delivery Hero
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EWK	Europäischer Wirtschaftsraum
FKVO	Fusionskontrollverordnung
FuE-GVO	Freistellungsverordnung für Gruppen von Vereinbarungen über Forschung und Entwicklung
GA	Generalanwalt
GDP	Gross Domestic Product (siehe BIP)
GG	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
GVO	Gruppenfreistellungsverordnung
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
HGB	Handelsgesetzbuch
HR	Human resources (Personalwesen)
HV	Hauptvereinbarung
LG	Landgericht
M&A	Mergers & Acquisitions (Fusion/Erwerb Unternehmen)
NB	Nebenbestimmung
NPA	No-poaching-Abrede
NPA's	No-poaching-Abreden
OLG	Oberlandesgericht
RSTS	FIFA-Reglement bezüglich Status und Transfer von Spielern
SHAs	Shareholders' Agreements (Gesellschaftervereinbarung)
TFEU	Treaty on the Functioning of the European Union (siehe AEUV)
UWG	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb
Vertikal-GVO	Freistellungsverordnung für Gruppen von vertikalen Vereinbarungen und abgestimmten Verhaltensweisen

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Übersicht über die verschiedenen NPAs und deren Reichweiten zwischen DH und Glovo, 2018-2022; eigene Darstellung	25
---	----

1 Einleitung

„A new era of cartel enforcement“¹ – so ist eine Rede aus dem Jahre 2021 überschrieben², die die damalige EU-Kommissarin für Wettbewerb, Margarethe Vestager, im Rahmen einer Konferenz des italienischen Kartellverbandes hielt. In dieser Rede bezog sie sich auch explizit auf No-poaching-Abreden (NPAs), um welche es in dieser Arbeit vornehmlich gehen wird. Hinsichtlich NPAs hat die EU-Kommission, welche in der EU für die Kartellrechtsdurchsetzung wesentlich ist³, durchaus Nachholbedarf, da diese beispielsweise in den USA bereits seit ca. 2010 einen Schwerpunkt in der kartellrechtlichen Verfolgung darstellen⁴. Auch andere europäische Länder haben diesbezüglich bereits Anstrengungen unternommen.⁵ Die Gründe liegen auf der Hand, da von einer Schädlichkeit u.a. in Form einer geringeren Dynamik des Arbeitsmarkts und geringeren Löhnen auszugehen ist.⁶

Neben der kartellrechtlichen Einordnung werden im Rahmen dieser Arbeit die Voraussetzungen der Zulässigkeit von NPAs im europäischen und deutschen Recht geprüft, wenngleich gezeigt werden wird, dass eine Zulässigkeit nur in einem sehr eng gefassten Rahmen denkbar ist.

Methodisch liegt der Fokus der Arbeit auf der Untersuchung von Fällen, da gerade auf EU-Ebene Kartellrecht maßgeblich auf Fallrecht basiert.⁷

Zunächst werden NPAs definiert, bevor die Problematik dieser in einen ökonomischen Kontext eingebettet wird. Da ein besonderes Augenmerk auf Kooperationen im Wirtschafts- und im Sportbereich liegen wird, wird nach der Darstellung relevanter Rechtsgrundlagen (BRD/EU) zunächst auf die deutsche Rechtsprechung eingegangen, bevor die europäische Ebene mit dem Schwerpunkt auf den Fall Delivery Hero/Glovo in den Blick genommen wird

¹ Vestager, Speech by EVP M. Vestager at the Italian Antitrust Association Annual Conference - „A new era of cartel enforcement“. Salopp gesagt, könnte man dies auch den kartellrechtlichen „Whatever it takes“-Moment nennen.

² In der eigentlichen Rede wird tatsächlich an keiner Stelle von einer neuen Ära o.ä. der Kartellrechtsdurchsetzung gesprochen, lediglich die Online-Veröffentlichung der Rede verwendet diesen Satz. De facto fasst es die Rede gut zusammen.

³ vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 49.

⁴ vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 166.

⁵ vgl. Linsmeier/Peiker, NZKart 2025, 520 (521).

⁶ vgl. Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets.

⁷ Van de Walle de Ghelcke geht sogar noch einen Schritt weiter: „Competition law is largely if not essentially case law based“; Walle de Ghelcke, van de, Bruges European Economic Policy Briefings 2018, 1 (3).

und anschließend ausführlich der Sport und dessen Besonderheiten mit Schwerpunkt auf den Fällen Diarra und CD Tondela untersucht werden.

Aus Gründen des Umfangs kann davon ausgegangen werden, dass in den Fällen nicht genannte Tatbestandsmerkmale, wie z.B. der kartellrechtliche Unternehmensbegriff, unstrittig zutreffen.

2 Hauptteil

2.1 Definition

No-poach(ing)-Abreden von engl. „to poach“ – „wildern“ sind allgemein in das Feld von Arbeitgeber-Kollusionen einzuordnen: Damit gemeint sind Absprachen oder abgestimmtes Verhalten zwischen konkurrierenden Arbeitgebern.⁸

No-poaching-Abreden (NPAs) im Speziellen betreffen dabei Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern hinsichtlich Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern ohne deren Beteiligung⁹.

Der Oberbegriff NPA kann noch weiter ausdifferenziert werden in:

- 1) **Einstellungsverbote** („no-hire“ agreements) – hierbei handelt es sich um „Vereinbarungen mehrerer Arbeitgeber, keine Arbeitnehmer des jeweils anderen als Selbständige oder Unselbständige zu beschäftigen“¹⁰ sowie
- 2) **Abwerbeverbote** („non-solicit“ agreements/„no-cold-calling“ agreements), welche „nicht jegliche Beschäftigung [verbieten], sondern nur das Abwerben, d.h. das Einwirken auf einen arbeitsvertraglich gebundenen Arbeitnehmer mit dem Ziel, diesen zum Arbeitsplatzwechsel zu veranlassen“¹¹. Abwerbeverbote können auch einseitig („nicht-reziprok“¹²) sein.¹³

⁸ vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 33.

⁹ vgl. *Baumgart*, Der Schutz des Wettbewerbs und der Arbeitnehmer durch Arbeits- und Kartellrecht, S. 47.

¹⁰ *Baumgart*, Der Schutz des Wettbewerbs und der Arbeitnehmer durch Arbeits- und Kartellrecht, S. 47.

¹¹ *Baumgart*, Der Schutz des Wettbewerbs und der Arbeitnehmer durch Arbeits- und Kartellrecht, S. 47; Baumgart selbst zitiert ihrerseits das BGH-Urteil vom 30.04.2014 I ZR 245/12, NJW 2014, 3442, Rn. 22.

¹² vgl. *Lehnhardt-Busche u. a.*, NZKart 2025, 406 (409).

¹³ Glöckner zählt Vergütungsabsprachen zwischen Arbeitgebern ebenfalls zu NPAs und stuft diese als die stärkste Form ein, Abwerbeverbote sieht er als die mildeste Variante, Einstellungsverbote rangieren in der Mitte – vgl. *Glöckner*, Juristische Schulung 2018, 1130 (1130 f.). Typischerweise zählen Vergütungsabsprachen (*wage-fixing*) jedoch als eigene Art der Arbeitgeber-Kollusion („Arbeitsentgeltkollusion“) – vgl. z.B. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 493. Im Rahmen dieser

2.2 Wirtschaftlicher Problemaufriss

In Zeiten des Fachkräftemangels spielen NPAs eine besondere Rolle. Dieser ist trotz schwächelnder Konjunktur in Deutschland – das Bruttoinlandsprodukt schwankt seit 2023 zwischen -0,5% (1. Quartal 2023) und +0,3% (1. Quartal 2025)¹⁴ – auch 2025 mit 28,3 % in Bezug auf die Gesamtwirtschaft deutlich spürbar, am stärksten ist dieser mit 35,1% im Dienstleistungsgewerbe ausgeprägt¹⁵. EU-weit sind die Zahlen ähnlich, jedoch etwas niedriger: Im Januar 2025 gab es im verarbeitenden Gewerbe einen Mangel von 17,0%, im Dienstleistungssektor von 24,1% und im Bauhauptgewerbe von 25,1%¹⁶.

Das Institut der deutschen Wirtschaft errechnete 2024 ökonomische Schäden für die deutsche Wirtschaft durch den Fachkräftemangel in Höhe von 49 Mrd. €¹⁷, eine belastbare Zahl auf EU-Ebene konnte nicht gefunden werden, näherungsweise kann von etwa der vierfachen Summe ausgegangen werden, da die Bundesrepublik 2024 einen Anteil von 24,1 % am Gesamt-BIP der EU-27 hatte¹⁸.

Neben dem Fachkräftemangel kann die Motivation hinter den Sperrabreden auch andere bzw. zusätzliche Gründe haben, wie etwa dem Verlust von unternehmensspezifischem Fachwissen oder aber Geschäftskontakten.¹⁹ Dazu gehören auch etwaige Dominoeffekte, bei denen beispielsweise der Abgang einer Führungskraft den Wechsel weiterer Mitarbeiter nach sich ziehen könnte.²⁰ Im Zuge von Fusionen/Unternehmensübernahmen erhalten Mitarbeiter im Rahmen des Übernahme-/Fusionsprozesses („due diligence“) wesentliche Einblicke in das Unternehmen sowie dessen Personalstruktur²¹, was ebenso Motivation für Sperrabreden sein kann, damit dieses Wissen nicht zur Konkurrenz abwandert.

Arbeit werden Vergütungsabsprachen nicht zu den No-poaching-Abreden gezählt. Nichtsdestotrotz haben Vergütungsabsprachen nahezu gleiche Folgen wie Einstellungsverbote, da sie zu niedrigeren Entgelten für die Arbeitnehmer führen – vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 262. In einer wesentlichen Veröffentlichung unter dem Label der EU-Kommission werden No-poaching-Abreden ebenfalls von Vergütungsabsprachen unterschieden – vgl. *Aresu u. a.*, Competition policy brief: Antitrust in labour markets.

¹⁴ vgl. *Statistisches Bundesamt*, Bruttoinlandsprodukt.

¹⁵ vgl. *Peichl u. a.*, ifo Schnelldienst, 51 (51 f.).

¹⁶ *Peichl u. a.*, ifo Schnelldienst, 51 (51 ff.); eine Gesamtzahl über alle Gewerbe hinweg wurde nicht ausgewiesen.

¹⁷ vgl. *Institut der deutschen Wirtschaft (IW)*, Fachkräftemangel.

¹⁸ vgl. *Statista*, EU & Eurozone - Anteile der Mitgliedstaaten am Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2024.

¹⁹ vgl. *Hartmann*, Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, 486 (488).

²⁰ vgl. *Hartmann*, Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, 486 (488).

²¹ vgl. *Hartmann*, Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, 486 (488).

2.3 Ökonomische Wirkungen von NPAs

Margaretha Vestager führte in der in der Einleitung zitierten Rede aus: „[...] when they use so-called ‘no-poach’ agreements as an indirect way to keep wages down, restricting talent from moving where it serves the economy best”²². Ohne auf die theoretischen Details einzugehen, ist der Arbeitsmarkt aus Arbeitgebersicht ein Nachfragemarkt, eine Beschränkung dessen, beispielsweise durch NPAs, könnte zur Ausübung von Nachfragemacht seitens der Arbeitgeber führen.²³ Nachfolgend werden die ökonomischen Auswirkungen von NPAs zusammengefasst, wie sie im von der EU-Kommission herausgegebenen „Competition Policy Brief – Antitrust in labour markets“²⁴ dargelegt werden:

Es kann aus offensichtlichen Gründen von einer Verringerung der Dynamik des Arbeitsmarktes ausgegangen werden²⁵, was einen negativen Einfluss auf die Vergütung der Arbeitnehmer²⁶, die Unternehmensproduktivität sowie deren Innovationen haben könnte.²⁷

Die ökonomische Begründung für geringere Löhne ist wie folgt: Wenn Abwerbungen ausgeschlossen sind, werden den Arbeitnehmern keine Wechselangebote von Fremdunternehmen mit höheren Löhnen als Anreiz gemacht; im Gegenzug entfallen dann ebenfalls potenziell lohnsteigernde Gegenangebote zum Halten des Arbeitnehmers.²⁸ Dadurch, dass die Abwerbeverbote den Arbeitnehmern typischerweise unbekannt sind, wird ihnen durch die Informationsasymmetrie bei Vertragsschluss die Gelegenheit genommen, diesbezüglich kompensatorische Gehaltsverhandlungen zu führen.²⁹ Dass der Einfluss auf die Löhne negativ ist, lässt sich auch empirisch belegen – im Wesentlichen mit Studien aus den USA, es ist jedoch nicht erkennbar, warum dies nicht auch auf andere marktwirtschaftlich organisierte Wirtschaftsräume übertragbar sein sollte.³⁰

²² Vestager, Speech by EVP M. Vestager at the Italian Antitrust Association Annual Conference - „A new era of cartel enforcement“.

²³ vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 111 – ausführlich dazu S. 94-112.

²⁴ Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets.

²⁵ Dies ist im Ergebnis vergleichbar mit einer Monopsonmacht im Falle von Lohnfestlegung/Vergütungsabsprachen.

²⁶ Die Autoren machen in einer Fußnote klar, dass auch Scheinselbstständige unter den Arbeitnehmerbegriff fallen; vgl. Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 2.

²⁷ vgl. Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 2.

²⁸ vgl. Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 2.

²⁹ vgl. Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 2.

³⁰ Gibson, Employer Market Power in Silicon Valley; Studien bezogen auf Franchises: Lafontaine u. a., No-Poaching Clauses in Franchise Contracts, Anticompetitive or Efficiency Enhancing?; Callaci u. a., SSRN Journal 2022.

Die Studien von Gibson sowie Lafontaine et al. zeigen in etwa Lohnunterschiede im mittleren einstelligen Prozentbereich.

Die Unternehmensproduktivität leidet, weil durch NPAs die Allokation von Arbeitnehmern gestört ist.³¹ Der Gedanke dahinter ist, dass produktive Unternehmen höhere Löhne zahlen und über mehr Mitarbeiter verfügen, dementsprechend auch mehr Mitarbeiter abwerben – verglichen mit unproduktiveren Unternehmen.³² Darüber hinaus ist der Anreiz, das Mittel des Abwerbens bei einem Konkurrenzunternehmen zu wählen, höher, wenn deren Mitarbeiter produktiver sind als verfügbare arbeitslose Kräfte bzw. Berufsanfänger.³³ Aus Arbeitnehmersicht verhält es sich so, dass diese sich beim Wechsel des Arbeitgebers typischerweise karrieremäßig verbessern.³⁴ Produktivere Arbeitnehmer suchen außerdem eher nach neuen Arbeitgebern, weil sie ihren Wert erkennen und somit mehr gewinnen können.³⁵ Während der negative Einfluss von NPAs auf die Löhne nachvollziehbar durch wissenschaftliche Veröffentlichungen belegt wurde, ist dies im Falle des Produktivitätsarguments zumindest hinsichtlich der Unternehmensgröße nicht ganz so überzeugend.³⁶ Die entscheidenden Punkte allerdings, dass produktivere Unternehmen typischerweise auch höhere Löhne bezahlen, und die Tatsache, dass Arbeitnehmer üblicherweise durch Jobwechsel auf der Karriereleiter aufsteigen, sind belegbar.³⁷

Hinsichtlich der Produktivität erklären die Autoren noch, dass zurückgehende Jobverteilungsraten mit sinkender Produktivität korrelieren³⁸, was sie auch belegen³⁹. Im zweiten Halbsatz schließen die Autoren daraus, dass dies zu einem langsameren BIP-Wachstum führe („[...] and hence slower GDP growth“); in der von ihnen zitierten Studie konnte eine solche Schlussfolgerung nicht gefunden werden, dort wird eher defensiv argumentiert, dass

³¹ vgl. *Aresu u. a.*, Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 2.

³² vgl. *Aresu u. a.*, Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 2.

³³ vgl. *Aresu u. a.*, Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 2.

³⁴ vgl. *Aresu u. a.*, Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 2.

³⁵ vgl. *Aresu u. a.*, Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 2.

³⁶ Im Falle der im Competition Policy Brief belegten Veröffentlichung von Haltiwanger und Kollegen schreiben die Autoren explizit, dass es kaum Evidenz gebe, dass es eine Karriereleiter mit Zug zur Unternehmensgröße gebe (S. 1): „However, we see little evidence of a firm size ladder, partly because small, young firms poach workers from all other businesses.“ – siehe *Haltiwanger u. a.*, Cyclical Job Ladders by Firm Size and Firm Wage. Das steht jedoch im Widerspruch zu der Aussage im Competition Policy Brief (S. 3): „Empirically, productive firms offer higher wages, have a larger workforce, and poach more employees than less productive firms.“ Die Tatsache, dass produktivere Firmen eine höhere Belegschaft haben, wird durch die Arbeit von Haltiwanger et al. nicht gestützt, auch in der zweiten zitierten Publikation von di Addario und Kollegen konnte diesbezüglich kein Hinweis gefunden werden; in jedem Falle ist es kein Schlüsselergebnis und steht, wie geschrieben, im Widerspruch zu Haltiwanger et al.; siehe *Di Addario u. a.*, Journal of Econometrics 2023, 340. Ebenfalls unerwähnt bleibt, dass die Lohnverbesserungen durch Jobwechsel laut Haltiwanger et al. nicht für Zeiten einer Rezession gelten.

³⁷ *Haltiwanger u. a.*, Cyclical Job Ladders by Firm Size and Firm Wage; *Card*, American Economic Review 2022, 1075; *Bagger/Lentz*, The Review of Economic Studies 2019, 153.

³⁸ vgl. *Aresu u. a.*, Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 2.

³⁹ *Decker u. a.*, The American Economic Review 2020, 3952.

Produktivitätssteigerungen durch Jobverteilungen erhebliche Auswirkungen auf Arbeitnehmer, Familie und Gemeinden hätten und dementsprechend optimale Strategien für den Arbeitsmarkt abgewogen werden müssten⁴⁰. Dementsprechend scheinen die Schlussfolgerungen der Autoren der EU-Kommission etwas zu kurz zu greifen.

Die Autoren führen ferner aus, dass NPAs die Suchkosten für Arbeitnehmer steigern, was Anreize, in eigene Fortbildungen zu investieren, verringert⁴¹ – Belege für diese These liefern die Autoren nicht, auch wenn es nicht unplausibel ist.

Schlussendlich erklären die Autoren, ohne es zu belegen, dass NPAs die Dynamik der betroffenen Arbeitsmärkte verringern – mit potenziell negativen Effekten für Innovationen, da die Arbeitnehmer nicht dort tätig sind, wo sie am wertvollsten sind. In einer Fußnote schließen sie daraus *prima facie* auf Schäden für die Verbraucher, da die Preise auf Grund eines verringerten Outputs steigen.⁴²

Dass einige dieser Annahmen/Schlussfolgerungen u.a. auf Grund fehlender empirischer Belege auch kritisch betrachtet werden können, wurde bereits deutlich gemacht.

Es sei auf einen weiteren Aspekt hingewiesen: Die Kommission unterscheidet nicht „zwischen *no hire agreements*, *no solicit agreements* und bloß einseitigen nicht-reziproken Nichtanwerbezusagen“⁴³. Diese Nichtunterscheidung kann kritisch gesehen werden, da hohe Anforderungen an die Annahme einer bezweckten Wettbewerbsvereinbarung zu stellen sind⁴⁴, da „hinreichend belastbare und solide Erfahrungswerte bestehen [müssen], dass solche Vereinbarungen“⁴⁵ als wettbewerbsschädlich angesehen werden können⁴⁶.

Es konnte gezeigt werden, dass NPAs verschiedene potenziell schädliche Auswirkungen haben, von denen jedoch nur einige als empirisch weitgehend gesichert werden können, wie etwa Lohnverluste der Arbeitnehmer. Außerdem wäre eine feingliedrigere Unterscheidung über die Art der Abrede seitens der Kommission wünschenswert.

⁴⁰ vgl. Decker u. a., The American Economic Review 2020, 3952 (3988).

⁴¹ vgl. Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 2.

⁴² vgl. Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 2 f.

⁴³ vgl. Lehnhardt-Busche u. a., NZKart 2025, 406 (409).

⁴⁴ vgl. Lehnhardt-Busche u. a., NZKart 2025, 406 (409).

⁴⁵ Lehnhardt-Busche u. a., NZKart 2025, 406 (406).

⁴⁶ vgl. Lehnhardt-Busche u. a., NZKart 2025, 406 (406).

2.4 Rechtliche Grundlagen

Nachfolgend werden die gesetzlichen Grundlagen und wegweisende Entscheidungen dargestellt. Juristisch sind vor allem die Rechtsgebiete des Kartell- und Wettbewerbsrechts, aber auch arbeitsrechtliche Aspekte betroffen. Im Grundsatz gilt, dass Abwerben zulässig ist, was wegweisend 2014 vom BGH festgestellt wurde (s.u.).⁴⁷ Kartellrechtliche Ausnahmen gelten beispielsweise für Regelungen im Zuge von Tarifvereinbarungen, was der EuGH in der sog. Albany-Entscheidung 1999 feststellte (s.u.).⁴⁸

Es kann zwar zwischen bundesdeutschem und EU-Recht unterschieden werden, aber zumindest hinsichtlich des deutschen GWB kann festgehalten werden, dass dieses fast vollständig an EU-Recht angeglichen wurde.⁴⁹

2.4.1 Bundesdeutsche Regelungen

2.4.1.1 § 75f HGB (sowie § 9 I Nr. 3 AÜG und § 12 I BBiG)

§ 75f des HGB als Ausgangspunkt der bundesdeutschen Regelungen berührt sowohl arbeits- als auch kartellrechtliche Bereiche und kann als „besonderes arbeitsrechtliches Kartellverbot“⁵⁰ umschrieben werden.⁵¹

Zunächst einmal ist § 75f am besten im Kontext der §§ 74 ff. HGB zu verstehen, welche einen klaren Vorrang der

„Interessen des Arbeitnehmers an seinem beruflichen Fortkommen nach dem Ende des Anstellungsverhältnisses [...] gegenüber dem Interesse des Unternehmers [...], sich durch Wettbewerbsverbote vor einer Abwanderung seines Personals zu Konkurrenzunternehmen zu schützen“⁵²,

einräumt. Dementsprechend sind gemäß § 74 II HGB Wettbewerbsverbote nur unter Zahlung einer Entschädigung verbindlich – historisch bzw. gemäß Wortlaut nur auf Prinzipale/Handlungsgehilfen bezogen, sind heutzutage die hier genannten Regelungen auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden⁵³, dies gilt auch für § 75f⁵⁴. Ebenfalls erfasst von § 75f sind sog. „Vertragsstrafeversprechen“⁵⁵ im Rahmen von Anstellungsverboten – eine Durchsetzbarkeit

⁴⁷ BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111.

⁴⁸ EuGH, Urt. v. 21.09.1999 – C-67/96 (Albany), ECLI:EU:C:1999:430.

⁴⁹ vgl. *Hartmann*, Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, 486 (491).

⁵⁰ *Glöckner*, Juristische Schulung 2018, 1130 (1134).

⁵¹ § 75f HGB ist keine genuin kartellrechtliche Norm – wenngleich Heinemann diese beispielsweise als eine solche interpretiert. Er weist jedoch selbst darauf hin, dass die Kartellbehörden keine Möglichkeit zum Eingriff auf der Grundlage des HGB haben – vgl. *Heinemann*, Wirtschaft und Wettbewerb 2020, 371 (376).

⁵² *Glöckner*, Juristische Schulung 2018, 1130 (1333).

⁵³ vgl. *Hartmann*, Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, 486 (487).

⁵⁴ vgl. *Koller*, in: Koller/Kindler/Drüen, HGB § 75 f Rn. 1; *Schlegel*, in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht Rn. 2.

⁵⁵ *Hack*, Der Betrieb 2018, 2741 (2741).

dieser ist nicht gegeben⁵⁶. Neben Verbandsabsprachen fallen auch Vereinbarungen zwischen einzelnen Arbeitgebern unter die Vorschrift.⁵⁷

§ 75f zielt darauf ab, Umgehungstatbestände zu verhindern, so dass dieser zum Ziel hat, die freie Wahl des Arbeitsplatzes durch den Arbeitnehmer sowie dessen berufliche Selbstbestimmung gemäß Art. 12 I GG sicherzustellen.⁵⁸

§ 75f ist als sog. „Naturalobligation“^{59; 60} ausgestaltet, was im Ergebnis ähnlich wie – damit wird den folgenden Absätzen vorgegriffen – § 1 GWB bzw. Art. 101 II AEUV wirkt, in denen qua Verbot jedoch die wesentlich schärfere Nichtigkeitsfolge kodifiziert ist⁶¹ und außerdem die Möglichkeit der Verhängung von Bußgeldern besteht^{62, 63}.

Strittig ist, ob § 75f nicht bereits durch die kartellrechtlichen Regelungen (s.u.) überholt worden ist⁶⁴; ein Gegenargument ist, dass die bereits oben beschriebene Ausweitung des § 75f auf alle Arbeitsverhältnisse im Jahre 2002 im Lichte eines bereits entwickelten Kartellrechts erfolgte⁶⁵.

Der Vollständigkeit halber zu nennen sind noch § 9 I Nr. 3 AÜG, der die Unwirksamkeit von Anstellungsverboten im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen regelt, sowie § 12 I BBiG, der sich auf Ausbildungsverhältnisse bezieht.

⁵⁶ Hack, Der Betrieb 2018, 2741 (2741).

⁵⁷ vgl. BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 13.

⁵⁸ vgl. Glöckner, Juristische Schulung 2018, 1130 (1133); BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 25; Vetter, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (398).

⁵⁹ Vetter, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (398).

⁶⁰ Hartmann verwendet zusätzlich den Begriff „unvollkommene Verbindlichkeit“, als welche Sperrabreden neben der Ausgestaltung als Naturalobligation eingeordnet werden, schreibt jedoch im nächsten Absatz, dass diese Begrifflichkeiten zumeist gleich ausgelegt werden – vgl. Hartmann, Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, 486 (494). Im Rahmen dieser Arbeit ist der genaue Unterschied nicht entscheidend.

⁶¹ vgl. Vetter, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (398).

⁶² vgl. Heinemann, Wirtschaft und Wettbewerb 2020, 371 (376).

⁶³ Hartmann weist nachvollziehbarerweise auf eine Widersprüchlichkeit des § 75f HGB hin, indem er darauf darlegt, dass der Paragraph, sofern er das Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmer schützen soll, die eigentliche Durchführung der Sperrabrede bzw. den Rücktritt von dieser gemäß Wortlaut in den Händen der Arbeitgeber liegt – vgl. Hartmann, Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, 486 (495).

⁶⁴ vgl. Hartmann, Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, 486 (493).

⁶⁵ vgl. Hartmann, Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, 486 (493).

2.4.2 Genuin kartellrechtliche Grundlagen

2.4.2.1 Art 101, Art. 102 AEUV sowie deutsche Entsprechungen (§§ 1, 2 und 19 GWB)

Das europäische Kartellverbot ist in Art 101 AEUV kodifiziert.⁶⁶ Normadressaten sind gemäß Abs. 1 Unternehmen/Unternehmensvereinigungen, tatbestandliche Kollusionen sind Vereinbarungen zwischen Unternehmen, Beschlüsse von Unternehmensvereinigungen sowie abgestimmtes Verhalten. Diese sind dann verboten, wenn sie den Handel zwischen Mitgliedstaaten beeinträchtigen können – sog. Zwischenstaatlichkeitsklausel⁶⁷ – bzw. den Wettbewerb in irgendeiner Form beschränken⁶⁸.

Die Zwischenstaatlichkeitsklausel wird typischerweise laut EuGH am Kriterium der „Spürbarkeit“ der negativen Beeinflussung des Binnenmarktes gemessen.⁶⁹

Die Form der Beschränkung kann bezweckt oder „nur“ bewirkt sein. Wenngleich beides gemäß EuGH „alternative und gleichrangige Verwirklichungsmöglichkeiten“⁷⁰ im Sinne von Art. 101 I AEUV darstellen, ist für die vorliegende Arbeit der Unterschied von Relevanz, wie gezeigt werden wird. In Art. 101 I Hs. 2 lit. a-e werden beispielhaft, jedoch nicht abschließend, Verstöße aufgelistet, für NPAs träfe wohl c) „Aufteilung von Versorgungsquellen“ zu, gemeint ist eine Aufteilung der Versorgungsquelle „Arbeitskräfte“.⁷¹

Rechtsfolge ist die Nichtigkeit der verbotenen Verhaltensweise (Abs. 2).

Vom Kartellverbot hinsichtlich Art 101 I freigestellt werden können bestimmte Gruppen von Vereinbarungen mittels Gruppenfreistellungsverordnung. Gruppen können definiert werden als

„Vereinbarungen, denen gemeinsame oder vergleichbare Tatbestände zugrunde liegen und die bei einer Gesamtschau aller relevanten Interessenlagen einer typisierenden Beurteilung zugänglich sind.“⁷²

Als Beispiel kann die Vertikal-GVO⁷³ genannt werden, die Vereinbarungen zwischen zwei oder mehr Unternehmen auf verschiedenen Ebenen der Produktionskette vom Verbot ausnimmt,

⁶⁶ Zu nennen wäre auch noch der EWR-Vertrag, z.B. hier Art. 53 – siehe später im Kapitel zu Delivery Hero/Glovo, das zu thematisieren, würde jedoch den Rahmen dieser Arbeit überschreiten.

⁶⁷ vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 67.

⁶⁸ Genauer: Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung.

⁶⁹ vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 67.

⁷⁰ vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 65.

⁷¹ vgl. auch *Giese u. a.*, Kartellrecht & Arbeitsmärkte.

⁷² *Mecke*, Definition: Gruppenfreistellungsverordnungen.

⁷³ *Europäische Union*, Amtsblatt der Europäischen Union 2022, 1.

solange sie beispielsweise keine dort definierten Kernbeschränkungen verletzen oder Marktanteile überschreiten.⁷⁴

Weiterhin sind notwendige Nebenabreden (*ancillary restraints*) einer Hauptvereinbarung als „ungeschriebene Ausnahme[n]“⁷⁵ möglich, worauf später Bezug genommen werden wird.

Das Kartellverbot des deutschen GWB (§ 1) ist im Wesentlichen an das EU-Kartellverbot angeglichen⁷⁶, auf Grund der fehlenden Zwischenstaatlichkeitsklausel ist der Anwendungsbereich breiter.⁷⁷ Ferner fehlt die beispielhafte Aufzählung am Ende von Art. 101 I AEUV; auf Grund eines „gewünschten Auslegungsgleichklangs“⁷⁸ soll die Aufzählung auch für das deutsche GWB gelten.⁷⁹ § 2 Abs. 1 GWB entspricht im Wesentlichen Art. 101 III AEUV.⁸⁰ Für die vorliegende Arbeit sind nuancierte Unterschiede, bezogen beispielsweise auf den Unternehmensbegriff⁸¹, zwischen deutschem und EU-Recht nicht relevant, auch für die dargestellten Fälle z.B. im Sportkapitel ist die Wertung als Unternehmen nicht strittig.

Hinsichtlich Art. 102 AEUV („Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung“; deutsches Äquivalent: § 19 GWB) spielt das Abwerben kaum eine Rolle⁸²; in dem Entwurf zu neuen Leitlinien für die Anwendung von Artikel 102 AEUV⁸³ sind passende Schlüsselbegriffe⁸⁴ beispielsweise nicht zu finden.⁸⁵ Im folgenden Fall ist dokumentiert, dass Abwerbeverbotsabreden als Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung gemäß Artikel 102 AEUV gewertet wurden.⁸⁶

Im Juni 2015 akzeptierte die kroatische Wettbewerbsbehörde⁸⁷ Verpflichtungszusagen eines IT-Unternehmens.⁸⁸ Hintergrund war, dass dieses nur Verträge mit anderen Unternehmen

⁷⁴ vgl. Hennig, Vertikal-Gruppenfreistellungsverordnung.

⁷⁵ Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 68.

⁷⁶ vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 73.

⁷⁷ vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 73.

⁷⁸ Glöckner, Juristische Schulung 2018, 1130 (1134).

⁷⁹ vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot 73 f.

⁸⁰ vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 77.

⁸¹ Für einen Überblick: vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 74 f.

⁸² vgl. Becker, in: Becker, Wettbewerb auf digitalen Märkten, S. 115 (118).

⁸³ Europäische Kommission, Entwurf zu Leitlinien für die Anwendung von Artikel 102 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf Fälle von Behinderungsmissbrauch durch marktbeherrschende Unternehmen.

⁸⁴ z.B. „poach“/„abwerben“.

⁸⁵ vgl. auch entsprechend Becker, in: Becker, Wettbewerb auf digitalen Märkten, S. 115 (118).

⁸⁶ vgl. Eitzen Peretz, von/Zalewska, Competition law and no-poach agreements.

⁸⁷ AZTN, Gemicro commitments accepted.

⁸⁸ vgl. AZTN, Gemicro commitments accepted – einer Strafe entging das Unternehmen wahrscheinlich deshalb, weil in den vorangegangenen fünf Jahren nur drei Mitarbeiter seitens des Unternehmens entlassen wurden, der Fall somit eher geringfügige Auswirkungen hatte.

schluss, die eine Klausel akzeptierten, die ihnen untersagte, konkurrierende Dienstleister zu beauftragen, die ehemalige Mitarbeiter des IT-Unternehmens beschäftigten.⁸⁹ Hier wirkte das Abwerbeverbot somit indirekt.⁹⁰

Hinsichtlich Art. 102 AEUV ist möglicherweise eher der umgekehrte Fall problematisch, wenn marktbeherrschende Unternehmen in missbräuchlicher Weise Mitarbeiter abwerben („*poaching to power*“)⁹¹ oder aber bei Unternehmenskäufen damit drohen, Mitarbeiter des zu kaufenden Unternehmens abzuwerben, um den Preis zu senken („*power to poach*“)^{92, 93}

Im weiteren Verlauf der Arbeit wird sich im Wesentlichen auf das Kartellverbot beschränkt.

2.4.2.2 Competition Policy Brief

Über eine gewisse rechtliche Relevanz verfügen auch Veröffentlichungen der EU-Kommission insofern, als dass sie einen Hinweis auf deren Rechtsauffassung geben können⁹⁴; wegweisend für die vorliegende Thematik ist der bereits mehrfach zitierte „Competition Policy Brief: Antitrust in Labour Markets“.⁹⁵ Hinsichtlich NPAs werden die Autoren sehr deutlich: „[...] no-poach agreements generally qualify as restrictions by object under Article 101(1) TFEU“⁹⁶. Freistellungen im Sinne von Art. 101 III AEUV werden als unwahrscheinlich („unlikely to be exempted“) deklariert.⁹⁷ Nichtsdestotrotz werden Ausnahmen im Sinne von *ancillary restraints* als möglich angesehen, jedoch nur unter strikten Bedingungen („may qualify [...] under strict conditions“). Diese vier **kumulativen** Voraussetzungen sind:

- 1) Existenz einer nicht wettbewerbsbeschränkenden Hauptvereinbarung (HV),
- 2) Beschränkung ist als Nebenbestimmung (NB) untrennbar mit HV verbunden und

⁸⁹ vgl. Eitzen Peretz, von/Zalewska, Competition law and no-poach agreements.

⁹⁰ vgl. Eitzen Peretz, von/Zalewska, Competition law and no-poach agreements.

⁹¹ Becker, in: Becker, Wettbewerb auf digitalen Märkten, S. 115 (118).

⁹² Becker, in: Becker, Wettbewerb auf digitalen Märkten, S. 115 (119).

⁹³ vgl. Becker, in: Becker, Wettbewerb auf digitalen Märkten, S. 115 (118 f.) – Der Aufsatz beleuchtet die Thematik ausführlich.

⁹⁴ Wenngleich gesagt werden muss, dass die Autoren selbst in der Fußzeile der ersten Seite einschränken, dass sie nicht notwendigerweise die offizielle Position der EU-Kommission wiedergeben – obwohl die Veröffentlichung unter dem Logo der Kommission firmiert: „The content of this article does not necessarily reflect the official position of the European Commission. Responsibility for the information and views expressed lies entirely with the authors.“ In der juristischen Literatur wird es fast ausschließlich als Position der Kommission dargelegt, eine Differenzierung findet sich selten.

⁹⁵ Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets.

⁹⁶ Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 1.

⁹⁷ Der Kommission fehlt schlicht die Fantasie, wann Ausnahmen nach Art. 101 III AEUV zutreffen könnten: „As mentioned, it seems difficult to argue that wage-fixing agreement may have pro-competitive effects [...] [because] there are usually less restrictive ways of achieving the same result, for instance, non-disclosure agreements [...]“ etc. – Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 7.

- 3) objektiv notwendig für HV sowie
- 4) Verhältnismäßigkeit der NB in dem Sinne, dass es keine milderer Maßnahmen⁹⁸ gibt.⁹⁹

2.4.2.3 Tarifverträge

In der Albany-Entscheidung¹⁰⁰ stellte der EuGH fest, dass Tarifverträge¹⁰¹ zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern¹⁰² vom Kartellverbot (Art. 101 AEUV) ausgenommen sind.¹⁰³

Dies definiert dabei jedoch keinen allgemeinen Ausnahmereich für Arbeitsmärkte in Bezug auf das Kartellrecht¹⁰⁴, sondern stellt eine „an bestimmte Voraussetzungen geknüpfte Einschränkung von Art. 101 Abs. 1 AEUV im Hinblick auf typische Inhalte von Tarifverträgen“¹⁰⁵ – der EuGH nennt es „Inhärenz“ – dar¹⁰⁶. Sperrabreden im Rahmen von Tarifverträgen können zulässig sein, wenn dem Inhalt des Tarifvertrags die „Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen“¹⁰⁷ inhärent ist. Die Legitimität einer solchen Abrede im Rahmen eines Tarifvertrags muss jedoch einzeln am Kriterium der Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen geprüft werden.¹⁰⁸

Ein Tarifvertrag als „Deckmantel für Kartelle“¹⁰⁹ ist somit ebenso kartellrechtlich ausgeschlossen wie Tarifverträge von Vereinigungen von Arbeitgebern ohne die Sozialpartner¹¹⁰, also in

⁹⁸ In Betracht kommen „nach Auffassung der Kommission in Individualarbeitsverträgen mit den jeweiligen Mitarbeitern vereinbarte und mit den nationalen Arbeitsrechtsvorschriften im Einklang stehende Wettbewerbsverbote, Non-Disclosure Agreements und sog. „Gardening Leaves“, d.h. die Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf seiner Kündigungsfrist unter Weiterbezug seines Gehalts“ – *Giese u. a.*, Kartellrecht & Arbeitsmärkte.

⁹⁹ vgl. *Aresu u. a.*, Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 6; *Giese u. a.*, Kartellrecht & Arbeitsmärkte.

¹⁰⁰ EuGH, Urt. v. 21.09.1999 – C-67/96 (Albany), ECLI:EU:C:1999:430.

¹⁰¹ Teilweise findet sich auch der Begriff „Kollektivverträge“.

¹⁰² Zu Arbeitnehmern zählen nach EuGH-Rechtsprechung auch Scheinselbstständige und nach Ansicht der Kommission – veröffentlicht in Leitlinien – auch Solo-Selbstständige, wenngleich diese zum „soft law“ zählen und nicht bindend sind. – vgl. *Europäische Kommission*, Amtsblatt der Europäischen Union 2022, 1, insbes. Rn. 7; Schlussantr. GA Szpunar v. 30.04.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:375, Fn. 34.

¹⁰³ vgl. *Picard*, Wettbewerb und Arbeit. Eine gewerkschaftliche Auslegung der EU-Wettbewerbspolitik, S. 30.

¹⁰⁴ vgl. *Heinemann*, Wirtschaft und Wettbewerb 2020, 371 (374 f.).

¹⁰⁵ *Heinemann*, Wirtschaft und Wettbewerb 2020, 371 (374 f.).

¹⁰⁶ vgl. *Heinemann*, Wirtschaft und Wettbewerb 2020, 371 (375).

¹⁰⁷ *Heinemann*, Wirtschaft und Wettbewerb 2020, 371 (375).

¹⁰⁸ vgl. *Heinemann*, Wirtschaft und Wettbewerb 2020, 371 (375).

¹⁰⁹ *Heinemann*, Wirtschaft und Wettbewerb 2020, 371 (375).

¹¹⁰ Die Kommission dokumentiert in Leitlinien bezüglich der Behandlung von Solo-Selbstständigen einen Beispiel-Sachverhalt, der die Bereichsausnahme gut dokumentiert: „Die professionellen Sportvereine im Mitgliedstaat X vereinbaren untereinander, keine Sportler des jeweils anderen Sportvereins während der Laufzeit ihrer Verträge mit einem der Sportvereine zu verpflichten. Die Vereine stimmen sich auch über die Vergütungsstufen der Sportler ab, die älter als 35 Jahre sind. Analyse: Die

Deutschland die Gewerkschaften¹¹¹. Tarifverträge sind vom Wettbewerbsrecht ausgenommen, um sozialpolitische Ziele gemäß Art. 151 ff. AEUV nicht zu gefährden¹¹² – woran sich NPAs messen lassen müssten.

2.5 Deutsche Rechtsprechung

Nachfolgend wird auf die für NPAs relevante deutsche Rechtsprechung eingegangen.

2.5.1 BGH 2014: Fahrzeugvertrieb

Auf das wegweisende Urteil¹¹³ des BGHs wurde bereits an voriger Stelle verwiesen, nachfolgend soll es detaillierter mit gelegentlichem Verweis auf die Vorinstanzen¹¹⁴ dargelegt werden.

Der folgende Sachverhalt lag zugrunde: Zwei Nutzfahrzeugunternehmen waren **Teil derselben Firmengruppe**¹¹⁵, bevor ein Drittunternehmen die beklagte Partei erwarb.¹¹⁶ Der Fahrzeugvertrieb erfolgte weiterhin gemeinsam, was mittels Kooperationsvertrags geregelt wurde.¹¹⁷ Dessen § 2 enthielt diese Klausel: „Jede Partei verpflichtet sich, während sowie bis drei Jahre nach Beendigung dieses Vertrags keine Mitarbeiter der anderen Partei direkt oder indirekt abzuwerben.“¹¹⁸ Ebenfalls vereinbart war eine Vertragsstrafe bei Zuwiderhandlung sowie deren genaue Berechnung.¹¹⁹ Nach Kündigung des Vertrages durch den Beklagten wurden nach 2,75 Jahren, damit noch vor Ablauf von drei Jahren, zwei Mitarbeiter bei der Beklagten angestellt.¹²⁰ Es wurde seitens des Klägers behauptet, dass es zu Abwerbungen gekommen sei und Klage hinsichtlich der Zahlung der Vertragsstrafe erhoben.¹²¹

Vereinbarungen zwischen den Sportvereinen stellen Vereinbarungen zwischen Unternehmen im Sinne des Artikels 101 AEUV dar, [...] da sie nicht zwischen Solo-Selbstständigen und ihrer/ihren Gegenpartei/en ausgehandelt werden und somit keine Tarifverträge darstellen“ – *Europäische Kommission*, Amtsblatt der Europäischen Union 2022, 1 (5).

¹¹¹ vgl. *Heinemann*, Wirtschaft und Wettbewerb 2020, 371 (374).

¹¹² vgl. *Eufinger*, Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht 2025, 320 (321).

¹¹³ BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111.

¹¹⁴ 1. Instanz: LG Hamburg, Urt. v. 29.06.2010 – 307 O 365/09; 2. Instanz: Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg, Urt. v. 31.10.2012 – 5 U 143/10.

¹¹⁵ eigene Hervorhebung, DNP.

¹¹⁶ vgl. BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111 (111).

¹¹⁷ vgl. BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111 (111).

¹¹⁸ BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111 (111).

¹¹⁹ vgl. BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111 (111).

¹²⁰ vgl. BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111 (111).

¹²¹ vgl. BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111 (111 f.).

Das LG Hamburg¹²² wies die Klage mit Verweis auf § 75f HGB ab. Das OLG Hamburg¹²³ hingegen verurteilte die Beklagten zur Zahlung der Vertragsstrafe u.a. mit der Begründung, dass § 75f HGB nicht auf Abwerbeverbote anzuwenden sei¹²⁴, ließ die Revision jedoch zu, da eben jene Nichtanwendbarkeit nicht höchstrichterlich entschieden sei¹²⁵. Interessant ist das Urteil aus kartellrechtlicher Sicht insofern, als dass das OLG Hamburg im Urteil auch § 1 GWB geprüft hat.¹²⁶ Eine verbotene Wettbewerbsbeschränkung sieht das Gericht jedoch nicht, da die erforderliche Spürbarkeit der Beschränkung nicht gegeben sei.¹²⁷ Marktanteile der Unternehmen müssten nicht geprüft werden¹²⁸, da bei der „gebotenen engen Auslegung der Abwerbeklausel nur das aktive Einwirken auf die Arbeitnehmer des anderen Unternehmens verboten ist, nicht aber jegliches Bemühen um einen solchen Arbeitnehmer“¹²⁹, als Beispiel wird die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen und zulässige Einstellung als Folge der Bewerbung darauf genannt¹³⁰. Eine Unterscheidung zwischen bezweckter und bewirkter Wettbewerbsbeschränkung nahm das OLG Hamburg nicht vor, im Revisionsurteil des BGHs findet das GWB gar keine Erwähnung.¹³¹

Die Entscheidung des BGHs umfasste einige wesentliche Punkte: Einerseits wurde die bisherige Rechtsprechung des BGHs dahingehend referiert, dass § 75f HGB neben Verbandsabsprachen auch auf Arbeitgebervereinbarungen anwendbar ist¹³². Wie bereits erwähnt, gilt § 75f HGB auch für Arbeitnehmer¹³³. Bereits 1974¹³⁴ wurde die Nichteinklagbarkeit von Einstellungsverboten hinsichtlich des § 75f HGB entschieden; zu entscheiden war vorliegend, ob dies auch für Abwerbeverbote gilt¹³⁵. Im Zuge einer längeren Auseinandersetzung mit dem Paragraphen kommt der BGH u.a. auf Grund von Wortlaut, der Historie inkl. des Zusammenhangs (§§ 74 ff. HGB) sowie des Zwecks¹³⁶ letztlich eindeutig zu dem Schluss, dass „Arbeitgeber [...] keinen Anspruch darauf [haben], dass der Bestand ihrer Mitarbeiter vor Konkurrenz

¹²² LG Hamburg, Urte. v. 29.06.2010 – 307 O 365/09.

¹²³ Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg, Urte. v. 31.10.2012 – 5 U 143/10.

¹²⁴ vgl. Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg, Urte. v. 31.10.2012 – 5 U 143/10, Rn. 20 ff.

¹²⁵ vgl. Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg, Urte. v. 31.10.2012 – 5 U 143/10, Rn. 53.

¹²⁶ vgl. Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg, Urte. v. 31.10.2012 – 5 U 143/10, Rn. 32.

¹²⁷ vgl. Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg, Urte. v. 31.10.2012 – 5 U 143/10, Rn. 32.

¹²⁸ vgl. Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg, Urte. v. 31.10.2012 – 5 U 143/10, Rn. 32.

¹²⁹ Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg, Urte. v. 31.10.2012 – 5 U 143/10, Rn. 32.

¹³⁰ vgl. Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg, Urte. v. 31.10.2012 – 5 U 143/10, Rn. 32.

¹³¹ vgl. *Vetter*, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (399).

¹³² vgl. BGH, Urte. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 13.

¹³³ vgl. BGH, Urte. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 14.

¹³⁴ BGH, Urte. v. 30.04.1974 – VI ZR 132/7.

¹³⁵ vgl. BGH, Urte. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 15.

¹³⁶ vgl. BGH, Urte. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 21 ff.

geschützt wird“¹³⁷, zudem verweisen sie auf die grundgesetzlich geschützte Freiheit bei der Wahl des Arbeitsplatzes (Art 12 I GG)¹³⁸. Die berufliche Verbesserung würde durch ein Abwerbeverbot zudem eingeschränkt, was dem Zweck von § 75f HGB widerspricht.¹³⁹

Im Grundsatz verneint der BGH somit die Einklagbarkeit von Abwerbeverboten sowie auch bei Einstellungsverboten.

Nichtsdestotrotz wird im Urteil darauf verwiesen, dass „§ 75f HGB verfassungskonform einschränkend auszulegen sei“¹⁴⁰, da auch „der Unternehmer als Arbeitgeber [...] ein durch Art. 2 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 GG geschütztes Recht auf wirtschaftliche Betätigungsfreiheit“¹⁴¹ habe, was das Recht des Unternehmers einschließe, „in seinem Markterfolg nicht unverhältnismäßig eingeschränkt oder behindert zu werden“¹⁴². Dementsprechend seien in „bestimmten Fällen [...] Abwerbeverbote von dem nach dem Wortlaut weiten Anwendungsbereich des § 75f HGB [...] auszunehmen und als einklagbar zu behandeln“¹⁴³:

- 1) Das „Verhalten des abwerbenden Arbeitgebers [stellt] eine unlautere geschäftliche Handlung dar[], deren Verbot nach den Vorschriften des UWG beansprucht werden kann“¹⁴⁴, zu nennen wäre hier beispielsweise § 3a UWG (Rechtsbruch)¹⁴⁵;
- 2) Abwerbeverbote sind lediglich „**Nebenbestimmungen**“¹⁴⁶ und nicht Hauptzweck, welche aus einem „**besonderen Vertrauensverhältnis**“¹⁴⁷ zwischen den Vertragspartnern oder einer „**besonderen Schutzbedürftigkeit**“¹⁴⁸ eines Partners resultiert – das Abwerbeverbot dient in einer solchen Konstellation dem „**Schutz vor illoyaler Ausnutzung**“¹⁴⁹ von im Zuge des Vertragsverhältnisses erhaltenen Informationen; Beispiele sind:

¹³⁷ BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 28.

¹³⁸ vgl. BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 28.

¹³⁹ vgl. BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 29.

¹⁴⁰ BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 30.

¹⁴¹ BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 30.

¹⁴² Im Zitat wird auf Folgendes verwiesen: BVerfGE 97, 228, 253; BVerfG, NJWRR 2004, 1710, 1711; BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 30.

¹⁴³ BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 30; der nachfolgende Abschnitt basiert – wenn nicht wörtlich zitiert – auf den Rn. 31a-33: BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111.

¹⁴⁴ BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 31.

¹⁴⁵ vgl. *Schmitt*, Dein Arbeitnehmer, Mein Arbeitnehmer - Aktuelles zur Zulässigkeit vertraglicher Abwerbeverbote im B2B-Sektor– Anmerkung: Der Beleg ist zwar auf ein anderes Urteil bezogen, dieses zitiert jedoch die BGH-Entscheidung.

¹⁴⁶ eigene Hervorhebung: BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 32.

¹⁴⁷ eigene Hervorhebung: BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 32.

¹⁴⁸ eigene Hervorhebung: BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 32.

¹⁴⁹ eigene Hervorhebung: BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 32.

- a. Risikoprüfungen vor Käufen von Unternehmen/Beteiligungen (Due-Diligence-Prüfung) oder
- b. im Falle von Abspaltungen von Unternehmensteilen/Konzerngesellschaften bzw. bei Vertriebsvereinbarungen zwischen selbstständigen Unternehmen.¹⁵⁰

Im vorliegenden Falle hätte das Anwendung finden können, da von einem Vertrauensverhältnis auszugehen war¹⁵¹:

„Auch nach Herauslösung der Bekl. aus der Firmengruppe der Kl. vertrieben die Parteien ihre Produkte auf der Grundlage des Kooperationsvertrags zunächst gemeinsam, so dass beide Seiten die Einzelheiten des Mitarbeiterstamms des jeweils anderen Unternehmens kannten“¹⁵².

Die Tatsache jedoch, dass der BGH feststellt, dass derartige Abreden wie das vorliegende Abwerbeverbot nach Beendigung einer Zusammenarbeit nur maximal zwei Jahre Gültigkeit haben – verwiesen wird beispielsweise auf BGH-Rechtsprechung zu Wettbewerbsverboten sowie Regelungen in § 74 a I 3 HGB und § 90 a I 2 HGB –, schließt eine Zahlung der Vertragsstrafe aus.¹⁵³ Dementsprechend kam es für den BGH im vorliegenden Fall nicht darauf an, ob § 75f HGB hätte angewendet werden können.¹⁵⁴

2.5.2 LG Hamburg: Ausscheiden Partnerschaft Sozietät

In einem Urteil des LG Hamburg¹⁵⁵ hat die einschränkende Rechtsprechung des BGHs tatsächlich Anwendung gefunden: Ein Partner schied aus einer Wirtschaftsprüfungssozietät aus und stellte binnen weniger Monate eine ehemalige Mitarbeiterin der Sozietät ein. Folgendes war in der Ausscheidensvereinbarung¹⁵⁶ festgehalten:

„Sollte Herr D. bzw. seine künftige Sozietät oder damit verbundene Gesellschaften andere Mitarbeiter als die [...] genannten Mitarbeiter der Partnerschaft [...] innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren ab

¹⁵⁰ vgl. BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 33.

¹⁵¹ vgl. BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 34.

¹⁵² BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 34.

¹⁵³ vgl. BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12, NZA 2015, 111, Rn. 35 ff.

¹⁵⁴ Zu nennen ist ein Urteil des OLG Köln aus dem Jahre 2021, welches im Einklang mit der BGH-Rechtsprechung keine einschränkende Auslegung von § 75f HGB gesehen hat: Ein Unternehmen erbringt für ein anderes Unternehmen Callcenter-Dienstleistungen, ein Abwerbeverbot ist vereinbart. Abwerbeversuche finden jedoch statt und es wird auf Unterlassung geklagt. Dies wird vom OLG Köln abgelehnt, da lediglich Serviceleistungen erbracht werden und kein Konkurrenzverhältnis existiere, auch ein erheblicher Informationsvorsprung des Unternehmens, von dem abgeworben wurde, wird verneint. Bei diesem „klassischen“ Fall kann also gezeigt werden, dass die Hürden für eine einschränkende Auslegung § 75f HGB hoch sind – OLG Köln, Urt. v. 03.09.2021 – 6 U 81/21.

¹⁵⁵ LG Hamburg, Urt. v. 15.03.2016 – 305 O 460/15.

¹⁵⁶ Der Partner trat zwar von der Ausscheidensvereinbarung zurück, das spielte für die Anwendbarkeit der Klausel jedoch keine Rolle.

dem Stichtag anstellen oder beschäftigen, verpflichtet sich Herr D. [...] einen Betrag [...] als Entschädigung zu zahlen [...]“.¹⁵⁷

Die Zahlung der Entschädigung war strittig. Das LG Hamburg kam zu dem Schluss, dass durch die „langjährige Mitarbeit [...] zwischen den Parteien ein besonderes Vertrauensverhältnis“¹⁵⁸ sowie „beste Kenntnis über die Mitarbeiter/innen“¹⁵⁹ bestand, „sodass die Regelung auch der Vermeidung der Ausnutzung dieser Kenntnisse dient“¹⁶⁰. Da es sich ebenfalls nur um eine Nebenvereinbarung handelte, lagen sämtliche Voraussetzungen für die einschränkende Auslegung von § 75f HGB vor, dementsprechend war diese wirksam und die Vertragsstrafe anwendbar.¹⁶¹ Dies ist kritisiert worden, da im vorliegenden Fall ein Einstellungs-, kein Abwerbeverbot vorlag¹⁶², auf welches der BGH die einschränkende Auslegung bezog. Der Unterschied sei, dass es vordergründig eine Behinderung der Abwanderung bewirke, so dass auch eine Bewerbung des Mitarbeiters erfolglos bleiben würde, zum Schutz vor illoyaler Ausnutzung reiche ein Abwerbeverbot.^{163; 164}

2.5.3 Diskussion der Urteile und kartellrechtliche Würdigung

Aus kartellrechtlicher Sicht überrascht, dass bei beiden Urteilen explizit kartellrechtliche Normen keine Rolle gespielt haben.¹⁶⁵ Alexander legt in einer umfassenden Analyse des BGH-Urteils die Problematik diesbezüglich offen¹⁶⁶: Einerseits ist kein Anwendungsvorrang von § 75f HGB gegenüber dem Kartellrecht gegeben, auch ein arbeitsrechtlicher Sonderbereich liegt nicht vor¹⁶⁷, da „das Kartellrecht keine allgemeine Bereichsausnahme für arbeitsmarktbezogene Beschränkungen und arbeitsvertragliche Regelungen“¹⁶⁸ kennt. Ferner ist das EU-Recht zu beachten, da das nationale Recht bei „zwischenstaatliche[m] Bezug“¹⁶⁹ [...] keine

¹⁵⁷ LG Hamburg, Urte. v. 15.03.2016 – 305 O 460/15, Rn. 2.

¹⁵⁸ LG Hamburg, Urte. v. 15.03.2016 – 305 O 460/15, Rn. 16.

¹⁵⁹ LG Hamburg, Urte. v. 15.03.2016 – 305 O 460/15, Rn. 16.

¹⁶⁰ LG Hamburg, Urte. v. 15.03.2016 – 305 O 460/15, Rn. 16.

¹⁶¹ vgl. LG Hamburg, Urte. v. 15.03.2016 – 305 O 460/15, Rn. 16.

¹⁶² vgl. *Baumgart*, Der Schutz des Wettbewerbs und der Arbeitnehmer durch Arbeits- und Kartellrecht, S. 247.

¹⁶³ vgl. *Baumgart*, Der Schutz des Wettbewerbs und der Arbeitnehmer durch Arbeits- und Kartellrecht, S. 248.

¹⁶⁴ Hier zeigt sich erneut, dass nicht nur empirisch, sondern besonders auch juristisch geklärt werden sollte, ob eine Differenzierung zwischen Einstellungs- und Abwerbeverboten gemacht werden sollte.

¹⁶⁵ vgl. *Alexander*, ZWeR 2016, 16 (20).

¹⁶⁶ vgl. *Alexander*, ZWeR 2016, 16.

¹⁶⁷ vgl. *Alexander*, ZWeR 2016, 16 (20 ff.).

¹⁶⁸ *Alexander*, ZWeR 2016, 16 (23).

Dies gilt seit „der Neufassung des Kartellverbots durch die sechste GWB-Novelle“ – *Alexander*, ZWeR 2016, 16 (23).

¹⁶⁹ Inwieweit hier ein zwischenstaatlicher Bezug vorliegt, wäre zu prüfen, bei Arbeitgebern aus demselben Mitgliedsstaat kommt es insbesondere darauf an, ob der nationale Arbeitsmarkt abgeschottet wird, falls ja, wäre die Zwischenstaatlichkeit wohl zu bejahen – dazu ausführlich: vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 297 ff.

strengerer oder milderer Sonderregelungen vorsehen darf¹⁷⁰; ein Vorrang von § 75f HGB verstieße gegen EU-Recht¹⁷¹. Mit Ausnahme der Zwischenstaatlichkeit sind Art. 101 I AEUV und § 1 GWB sowieso hinsichtlich der „Tatbestandsvoraussetzungen [...] nach den gleichen Grundsätzen auszulegen“¹⁷².

Nach EuGH-Rechtsprechung – im Gegensatz zur Auffassung des OLG Hamburg – gelten bezweckte Beschränkungen „stets [als] spürbar“¹⁷³, Marktabgrenzungen entfallen¹⁷⁴. Da, mit Ausnahme von Sonderfällen, wie möglicherweise bei CD Tondela im Sport (s.u.), NPAs im Grundsatz als bezweckte Beschränkung gelten und nach Art. 101 AEUV bzw. § 1 GWB nichtig sind, bleibt für § 75f nur ein begrenzter Anwendungsbereich, wie etwa bei Abwerbeverboten in Arbeitsverträgen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer.¹⁷⁵ Das Kartellverbot greift dort nicht, da Arbeitnehmer „keine Unternehmen im Sinne des Art. 101 AEUV sind“¹⁷⁶.

Im Ergebnis ermöglicht die BGH-Entscheidung zwar „einen angemessenen Interessenausgleich“¹⁷⁷, gleichwohl bleibt „die Entscheidung in der Begründung unbefriedigend, weil das Kartellrecht als Kontrollmaßstab nicht herangezogen wird“¹⁷⁸. Dementsprechend ist fraglich, ob die sich am BGH-Urteil von 2014 orientierende Rechtsprechung, wie etwa das Sozietäts-Urteil des LG Hamburg¹⁷⁹, zukünftig Bestand haben kann. In der Literatur wird eindeutig vertreten, dass § 75f HGB¹⁸⁰ bei (folgerichtiger) Anwendung des europäischen oder deutschen Kartellrechts verdrängt würde¹⁸¹, sogar ein Verstoß gegen das Untermaßverbot wird zuweilen diskutiert¹⁸². Eine Möglichkeit, der diskutierten Problematik zu begegnen, wäre eine

¹⁷⁰ Alexander, ZWeR 2016, 16 (24).

¹⁷¹ vgl. Alexander, ZWeR 2016, 16 (24).

Alexander nennt als Rechtsgrundlage „Art. 3 Abs. 2 VO (EG) 1/2003 und § 22 Abs. 2 GWB sowie [] allgemeine[] Grundsätze[] des EU-Rechts“ – Alexander, ZWeR 2016, 16 (24).

¹⁷² Alexander, ZWeR 2016, 16 (24) – weitere Belege der Aussage finden sich in Fußnote 50 des hier zitierten Aufsatzes von Alexander.

¹⁷³ Vetter, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (400); vgl. z.B. EuGH, Urt. v. 20.01.2016 – C-373/14 P (Toshiba), ECLI:EU:C:2016:26, Rn. 25.

¹⁷⁴ vgl. Vetter, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (400); ähnlich auch: vgl. Alexander, ZWeR 2016, 16 (28 f.).

¹⁷⁵ vgl. Vetter, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (400).

¹⁷⁶ Vetter, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (401).

¹⁷⁷ Alexander, ZWeR 2016, 16 (35).

¹⁷⁸ Alexander, ZWeR 2016, 16 (35).

¹⁷⁹ vgl. auch Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 492.

¹⁸⁰ Gilt auch für die „Parallelvorschriften [...] § 9 Abs. 1 Nr. 3 AÜG und § 12 Abs. 1 Satz 1 BBiG“ – Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 491.

¹⁸¹ vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 491; Alexander, ZWeR 2016, 16 (36); Vetter, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (401); Glöckner, Juristische Schulung 2018, 1130 (1132 f.) – wenngleich Glöckner den Einwand bringt, dass Rechtsanwender hinzunehmen hätten, dass die Norm (§ 75f HGB) seitens der Gesetzgebung niemals aufgehoben worden sei.

¹⁸² vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 491.

Anpassung von § 75f HGB ans Kartellrecht¹⁸³, eine „Wertungsparallelität“¹⁸⁴ besteht ohnehin schon.

Wohl unstrittig ist die vom BGH formulierte Ausnahme zu Abwerbeverboten im Rahmen des UWG.¹⁸⁵

2.6 No-poaching auf EU-Ebene

Nachdem die deutsche Rechtsprechung diskutiert wurde, soll nun der Fokus auf die EU-Ebene gelegt werden, wenngleich eine absolute Trennbarkeit weder im vorigen noch im Folgeabschnitt auf Grund des Anwendungsvorrangs des EU-Rechts bzw. der mittelbaren Beeinflussung der Auslegung deutschen Rechts durch EU-Recht möglich ist¹⁸⁶.

2.6.1 M&A-Transaktionen, Unternehmenskäufe & Joint Ventures

Kremer hat sich in seiner Dissertation ausführlich mit Arbeitgeber-Kollusionen beschäftigt und intensiv verschiedene Fallkonstellationen, die beispielsweise zu den Nebenabrede-Ausnahmetatbeständen des BGHs passen, dahingehend geprüft, ob diese mit dem Kartellverbot vereinbar sind, z.B.:¹⁸⁷

- 1) Vereinbarungen im Vorfeld von M&A-Transaktionen¹⁸⁸,
- 2) Unternehmenskaufverträge.

Die Details können im Rahmen dieser Arbeit nicht dargestellt werden, weswegen sich nachfolgend auf das Ergebnis seiner Prüfung beschränkt wird: Sowohl bei 1) als auch 2) kommt Kremer zu dem Ergebnis, dass NPAs¹⁸⁹ „bezweckte Wettbewerbsbeschränkungen in Form der Arbeitsmarktaufteilung“¹⁹⁰ darstellen, unabhängig davon, ob sie „in

¹⁸³ vgl. *Alexander*, ZWeR 2016, 16 (39).

¹⁸⁴ *Alexander*, ZWeR 2016, 16 (33).

¹⁸⁵ vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 302 ff. Im Detail kann darauf nicht eingegangen werden, es sei jedoch gesagt, dass „weder das Kartellrecht noch § 75f HGB den rechtswidrigen Wettbewerb schützen“ – *Alexander*, ZWeR 2016, 16 (39). Kremer plädiert dennoch für eine enge Auslegung solch zulässiger Vereinbarungen, indem er darauf hinweist, dass „nur [der] eindeutig rechtswidrige[] Wettbewerb[] ausgeschlossen“ ist – *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 304.

¹⁸⁶ So wird in der Auslegung beispielsweise § 1 GWB durch Art. 101 AEUV mittelbar beeinflusst – vgl. *Oechsler*, Skript zum europäischen Kartellrecht 2026, S. 61.

¹⁸⁷ vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 415 ff.

¹⁸⁸ M&A steht für „Mergers & Acquisitions“, beschreibt also eine Fusion von Unternehmen oder den Erwerb eines Unternehmens – vgl. *Mietzner*, Definition: Mergers & Acquisitions.

¹⁸⁹ Gemeint sind Anstellungs- und Abwerbeverbote.

¹⁹⁰ *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 422.

Vertraulichkeitsvereinbarungen oder Absichtserklärungen im Vorfeld von M&A-Transaktionen enthalten“¹⁹¹ seien; Gleiches gelte bei Unternehmenskaufverträgen¹⁹², bei denen er weder die Voraussetzungen für eine Ausnahme als Nebenabrede (*ancillary restraints*; DNP) noch eine Freistellung für realistisch hält.¹⁹³ Die Sichtweise der EU-Kommission, dass „Abwerbverbote in Unternehmenskaufverträgen bei einer entsprechenden Gestaltung Nebenabreden“ im Sinne der Fusionskontrollverordnung¹⁹⁴ (FKVO)¹⁹⁵ von 2004 seien und somit auf Basis einer Bekanntmachung der Kommission¹⁹⁶ von 2005 „als genehmigt gelten“¹⁹⁷, ist seiner Ansicht nach veraltet¹⁹⁸. Er führt an, dass diese zur Zielerreichung (Zusammenschluss) „aus objektiver Sicht nicht strikt unerlässlich sind“¹⁹⁹. Diese Einschätzung aus dem Jahre 2022 kann als geradezu prognostisch gesehen werden und deckt sich mit der heutigen Sichtweise der Kommission auf NPAs.

Anders argumentiert wiederum Baumgart, die in beiden Fällen Abwerbverbote für zulässig hält, teilweise arbeitet sie sich an der Arbeit von Kremer ab, nach meinem Eindruck hat Kremer jedoch juristisch in seiner Arbeit gut ersichtlich schrittweise geprüft. Es ist ein klarer Widerstreit der Positionen erkennbar, Baumgarts Argumentation kann inhaltlich in etwa mit der des BGHs im Falle der einschränkenden Auslegung des § 75f HGB zusammengefasst werden.

Warum mich Baumgarts Argumentation im Gegensatz zu Kremers nicht überzeugt, möchte ich an einem Beispiel verdeutlichen, das Joint Ventures betrifft. Baumgart schreibt an einer Stelle:

„Sperrabreden können notwendige Nebenabreden einer [...] Zusammenarbeit mehrerer

¹⁹¹ Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 422.

¹⁹² Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 446.

¹⁹³ vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 446.

¹⁹⁴ Europäische Union, Amtsblatt der Europäischen Union 2004, 1; die Leitlinien der FKVO werden derzeit überarbeitet, vgl. Bundesrechtsanwaltskammer, Stellungnahme zur Überarbeitung der Leitlinien zur Fusionskontrollverordnung.

¹⁹⁵ Kremer verweist auf „Art. 6 Abs. 1 lit. b) UAbs. 2 FKVO bzw. Art. 8 Abs. 1 UAbs. 2 und Abs. 2 UAbs. 3 FKVO“, wie es auch schon in der Bekanntmachung steht, siehe Fußnote 194 – Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 447.

¹⁹⁶ Es handelt sich hierbei um die „Bekanntmachung der Kommission über Einschränkungen des Wettbewerbs, die mit der Durchführung von Unternehmenszusammenschlüssen unmittelbar verbunden und für diese notwendig sind“ von 2005, dabei Nr. 41: „Die für Wettbewerbsverbote geltenden Grundsätze gelten auch für Abwerbverbote und Vertraulichkeitsklauseln“ – Europäische Kommission der Europäischen Union, Amtsblatt der Europäischen Union 2005, 1 (7).

Die nationalen Behörden und (europäischen) Gerichte binden diese Bekanntmachungen im Übrigen nicht – vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 442.

¹⁹⁷ Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 447.

¹⁹⁸ vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 447.

¹⁹⁹ Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 441, 447.

Unternehmen, etwa des Betriebs eines Gemeinschaftsunternehmens oder [...] Joint Ventures, [...] sein“²⁰⁰.

Den hier vielzitierten Competition Policy Brief hat Baumgart ebenfalls an diversen Stellen in ihrer Arbeit aufgeführt, an dieser nicht. In diesem werden zwei Beispielsachverhalte u.a. von Joint Ventures vorgestellt, mittels derer deutlich gemacht werden soll, dass nur unter strengen Bedingungen eine Zulässigkeit im Rahmen von notwendigen Nebenabreden gesehen wird.²⁰¹ So heißt es u.a. zu Joint Ventures: Es besteht die Notwendigkeit, den Nachweis zu erbringen, dass es keine anderen ebenso wirksamen Mittel, z.B. zum Schutz von nicht patentierten Rechten des geistigen Eigentums, wie Geheimhaltungs- oder andere Vertraulichkeitsvereinbarungen, nationale arbeitsrechtlich konforme Wettbewerbsverbotsklauseln etc., gebe.²⁰² Darauf geht Baumgart jedoch nicht ein, Kremer hingegen, dessen Arbeit vor Veröffentlichung des Competition Policy Briefs erschien, erklärt zunächst, dass in der Literatur – auch vor dem Hintergrund des BGH-Urteils – angenommen werde, dass Abwerbeverbote im Rahmen von Joint Ventures zulässig seien. Er bezweifelt, dass dieses strikt unerlässlich sei, und schlägt diverse Alternativen²⁰³ vor – u.a. nachvertragliche Wettbewerbsverbote – genau wie die Kommission.

Kremer weist darauf hin, dass die in diesem Abschnitt dargestellten Überlegungen zum Kartellverbot von NPAs im Rahmen von Nebenabreden mit hoher Wahrscheinlichkeit auch auf Beratungs- und Dienstleistungsverträge, Forschungs- und Entwicklungskooperationen, Ausscheidensvereinbarungen, Subunternehmerverträge oder Verträge über Umstrukturierungen und Carve-Outs zutreffen, räumt jedoch ebenfalls ein, dass diese ggf. gruppenfreigestellt werden könnten.²⁰⁴

Zusammenfassend sei gesagt, dass NPAs für M&A-Transaktionen, Unternehmenskaufverträge sowie Joint Ventures mindestens strittig und in den allermeisten Fällen unzulässig sind.

²⁰⁰ Baumgart, Der Schutz des Wettbewerbs und der Arbeitnehmer durch Arbeits- und Kartellrecht, S. 341 f.

²⁰¹ vgl. Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 6.

²⁰² Im Wesentlichen wörtlich übersetzt übernommen, vgl. Aresu u. a., Competition policy brief: Antitrust in labour markets, S. 6.

²⁰³ Das komplette Zitat seiner Vorschläge lautet: „Der Gefahr einer (schnellen) Abwanderung von Arbeitnehmern des Gemeinschaftsunternehmens zu den Muttergesellschaften können die Muttergesellschaften nämlich dadurch begegnen, dass sie durch die Ausübung interner Leitungsmacht veranlassen, dass das Gemeinschaftsunternehmen mit seinen Arbeitnehmern entsprechende nachvertragliche Wettbewerbsverbote oder verlängerte Kündigungsfristen vereinbart. Auch eine Zusage von Halteprämien („retention boni“) oder die Schaffung besserer Arbeitsbedingungen durch das Gemeinschaftsunternehmen kommt bei dieser Fallgruppe selbstverständlich wiederum in Betracht“ – Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 453.

²⁰⁴ Kremer führt in den Fußnoten 2252 bis 2257 für jeden der genannten Fälle Rechtsprechung und/oder Literaturbelege an – vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 471.

2.6.2 Die Rolle von Gruppenfreistellungsverordnungen

Gruppenfreistellungen sind für NPAs durchaus relevant²⁰⁵, als Beispiele für Fälle, in denen NPAs auf Grund der Anwendbarkeit einer GVO zulässig sein können, seien genannt:

- 1) Vertikal-GVO bezogen auf:
 - a. Vertriebsverträge,
 - b. Arbeitsverträge und
 - c. Franchisefälle in der Franchisegeber-Franchisenehmer-Beziehung,²⁰⁶
- 2) FuE-GVO²⁰⁷: NPAs im Bereich „Forschung und Entwicklung“.²⁰⁸

Um es klar zu sagen: Ohne diese Freistellung verstießen beispielsweise nachvertragliche Abwerbeverbote in einer vertikalen Unternehmensbeziehung gegen das Kartellverbot.²⁰⁹

Dies ist insofern diskutabel, als dass eine sekundärrechtliche GVO „zu einem Ergebnis führt, das mit dem Primärrecht nicht übereinstimmt“²¹⁰. Kremer sagt zwar einerseits, dass das hinzunehmen sei, plädiert aber insbesondere in Fällen des Franchise für einen Entzug des Vorteils durch eine Einzelfallentscheidung²¹¹. Als Begründung führt er an, dass diese Verbote nachteilig für eine große Zahl von Arbeitnehmern seien²¹², die zumeist Geringverdiener seien, und nennt als Vorbild die USA, die Ausnahmen für Franchises nicht zuließen.²¹³

An dieser Stelle sei angemerkt, dass es einen Unterschied zu deutschem Recht gibt: Käme bei Franchises nur das deutsche GWB wegen des Nichtgreifens der Zwischenstaatlichkeitsklausel

²⁰⁵ Für einen ausführlichen Überblick siehe Fußnoten 2307 und 2308 bei *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 390 ff., 412 f., 454 ff.

²⁰⁶ vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 483.

Kommt die Vertikal-GVO nicht zum Tragen, z.B. im horizontalen Franchisenehmer-Franchisenehmer-Verhältnis, ist eine Freistellung nicht möglich – vgl. z.B. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 373.

Das Thema Franchise könnte eine eigene Arbeit füllen, Kremer diskutiert beispielsweise auch sog. „hub and spoke agreements“/Sternverträge, worauf im Rahmen dieser Arbeit nicht eingegangen werden kann.

²⁰⁷ Freistellungsverordnung für Gruppen von Vereinbarungen über Forschung und Entwicklung: *Europäische Union*, Amtsblatt der Europäischen Union 2023, 1.

²⁰⁸ vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 483.

²⁰⁹ vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 464.

²¹⁰ *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 484. Im Einzelfall führt das im Ergebnis gar zu einer Unvereinbarkeit von Art. 101 III AEUV – vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 484.

²¹¹ Kremer nennt als Rechtsgrundlage Art. 29 VO Nr. 1/2003 bzw. § 32 d GWB; die Möglichkeit des Erlasses einer Nichtanwendbarkeitsverordnung nach Art. 7 Vertikal-GVO verwirft er, da er die Hürden dafür als zu hoch ansieht – vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 484 f.

²¹² Er nennt 700.000 Beschäftigte im Franchise, der Deutsche Franchiseverband weist für das Jahr 2024 sogar fast 830.000 aus; vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 485; *Deutscher Franchiseverband*, Franchise Statistiken & Studien.

²¹³ vgl. *Kremer*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 485.

zur Anwendung, wären Freistellungen gemäß § 3 GWB wegen der Schwierigkeit der Nachweisbarkeit eines unmittelbaren Zusammenhangs zwischen den Verboten und den Vorteilen durch Franchise nicht möglich.²¹⁴

Baumgart teilt die hier dargestellte Ansicht der Freistellung von Kremer nicht.²¹⁵ Sie begründet es mit einer fehlenden „objektiven Notwendigkeit der Sperrabrede für die Franchisevereinbarung“²¹⁶ und verweist ferner auf ihre weite Literaturauffassung und den damit verbundenen fehlenden Zusammenhang der Sperrabreden mit dem freigestellten Franchisevertrag²¹⁷.²¹⁸ Die Freistellung nach GVOs, also auch der FuE-GVO, scheint zumindest strittig zu sein, was Baumgart später auch genau so vertritt.²¹⁹

Oben wurden bereits die Problematiken von NPAs diskutiert und Studien, die auch im Competition Policy Brief zu Franchises zitiert werden, dargestellt. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass sich die Kommission des Franchise-Problems bewusst ist, wenngleich GVOs im Policy Brief nicht thematisiert werden. Nachfolgend wird der Fall Delivery Hero/Glovo beleuchtet, welcher zumindest Unternehmen betrifft, die mit Lieferfahrern viele Geringverdiener beschäftigen.

2.6.3 Der Fall Delivery Hero/Glovo

Am 02.06.2025 verhängte die EU-Kommission eine Geldstrafe in Höhe von 329 Millionen Euro gegen die beiden Essenslieferunternehmen Delivery Hero (DH) und Glovo²²⁰, erste Durchsuchungen fanden bereits 2022 statt²²¹.

²¹⁴ vgl. Kremer, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, S. 402.

²¹⁵ vgl. Baumgart, Der Schutz des Wettbewerbs und der Arbeitnehmer durch Arbeits- und Kartellrecht, S. 350.

²¹⁶ Baumgart, Der Schutz des Wettbewerbs und der Arbeitnehmer durch Arbeits- und Kartellrecht, S. 350.

²¹⁷ vgl. Baumgart, Der Schutz des Wettbewerbs und der Arbeitnehmer durch Arbeits- und Kartellrecht, S. 350.

²¹⁸ Baumgart vertritt ihre Position entschieden: „Eine Freistellung scheidet in jedem Fall aus“ (S. 350). Mich überzeugt ihre Argumentation nicht, da sie auf Behauptungen basiert, ohne die Möglichkeit eines objektiven Zusammenhangs zu diskutieren.

²¹⁹ vgl. Baumgart, Der Schutz des Wettbewerbs und der Arbeitnehmer durch Arbeits- und Kartellrecht, S. 352.

Sie schlägt eine gesetzgeberische Klarstellung vor, dahingehend, dass Sperrabreden als nicht freigestellte Vereinbarungen gelten, empfiehlt aber gleichzeitig wiederum Rückausnahmen davon (vgl. S. 352). Das ist kompliziert und läuft dem Sinn von GVOs zumindest teilweise zuwider, dementsprechend überzeugt es nicht.

²²⁰ vgl. Europäische Kommission, Pressemitteilung: Kommission verhängt Geldbußen in Höhe von 329 Mio. EUR gegen Delivery Hero und Glovo wegen Bildung eines Kartells für die Auslieferung von Mahlzeiten auf Online-Bestellung.

²²¹ vgl. LTO-Redaktion, Razzien bei Delivery Hero und Wettbewerbern.

Dabei handelte es sich zugleich um den ersten Fall von Sanktionen seitens der EU-Kommision wegen NPAs²²², sogar um den ersten kartellrechtlich sanktionierten Fall im HR-Bereich.²²³

Drei kartellrechtliche Verstöße wurden zwischen 2018 und 2022 festgestellt:

- 1) reziproke NPAs,
- 2) Austausch vertraulicher Geschäftsinformationen,
- 3) Aufteilung räumlicher Märkte.²²⁴

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich im Wesentlichen nur auf das No-poaching-Vergehen.

2.6.3.1 Sachverhalt

Die vorliegende Sachverhaltsschilderung basiert auf dem Dokument, das die Kommission bezüglich der Entscheidung publiziert hat.²²⁵ Es referenziert zwar Originalbelege, diese sind jedoch für die Öffentlichkeit anonymisiert²²⁶, außerdem ist der öffentliche Bericht nicht vollständig, da er Auslassungen enthält.

Bevor DH Glovo als Tochtergesellschaft im Jahre 2022 übernommen hat, erwarben sie im Juli 2018 bereits einen 15%-Minderheitsanteil.²²⁷ Ziel war, strategischen Einfluss und Informationen zu erhalten, wie folgendes Zitat aus den Akten belegt: „strategically influence and receive information from a fast-growing platform in Europe [...]“²²⁸. Die Kommission wirft beiden daraufhin vor, illegales abgestimmtes Verhalten bis zur Übernahme betrieben zu haben.²²⁹ Dazu gehörten im Rahmen sog. Shareholders’ Agreements (SHAs) gegenseitige Nichtanstellungsvereinbarungen („no-hire clauses“) für eine bestimmte Mitarbeiterkategorie.²³⁰ Die Verbindungen zwischen Mitarbeitern verschiedener Ebenen wurden enger, auf Ebene des Top-Managements besprach man NPAs und kam zu dem Schluss, dass man die

²²² Ein weiterer Fall im Zusammenhang von No-poaching-Verstößen im Bereich des Baus von Rechenzentren wird seit 2024 untersucht – vgl. *European Commission*, Press release: Commission carries out unannounced antitrust inspections in the data centre construction sector.

²²³ vgl. *Linsmeier/Peiker*, NZKart 2025, 520 (520).

²²⁴ vgl. *Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland*, Kartell für Online-Essenslieferung.

²²⁵ *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services).

²²⁶ Teilweise werden für einzelne Passagen mehrere Belege angegeben, welche in der öffentlichen Publikation auf leere ID-Nummern verweisen, z.B. auf S. 16: „See, e.g. ID [...], ID [...], ID [...]“.

²²⁷ vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 8 ff.

²²⁸ *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 18.

²²⁹ vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 19.

²³⁰ vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 20.

Verbindungen nicht durch Abwerbungen zerstören möchte²³¹: „not kill the relationship with poaching“^{232, 233}.

Den Beginn von reziproken De-facto-Nichtanstellungsvereinbarungen datiert die Kommission auf den 17.07.2018, entsprechende Klauseln wurden danach dreimal in SHAs erneuert.²³⁴ DH und Glovo hatten jeweils eigene Klauseln, welche nicht publiziert wurden (für einen Überblick: Tabelle 1). Zusammengefasst lässt sich sagen, dass sie sich personell auf die Managementebene bezogen sowie territorial und zeitlich unbegrenzt waren.

Tabelle 1: Übersicht über die verschiedenen NPAs und deren Reichweiten zwischen DH und Glovo, 2018-2022; eigene Darstellung²³⁵

Art der Vereinbarung	Regelungsart	Bindung für	Personelle Reichweite	Dauer & territoriale Reichweite	EWR-weiter Geltungsbereich
Nichtanstellung	formell in SHAs	DH & Glovo	Management-Ebene ²³⁶ (inkl. Seniors)	jeweils unbegrenzt	ja
keine aktive Abwerbung	informell	DH & Glovo	keine Begrenzung, generell, reziprok	jeweils unbegrenzt	ja

Neben den in den SHAs festgelegten Vereinbarungen gab es noch eine generelle reziproke Nichtabwerbevereinbarung, welche sich ab 2018 aus einem starken Personaldefizit bei Glovo entwickelte. Diese war nicht auf eine bestimmte Personalgruppe begrenzt, wenngleich keine Belege gefunden wurden, dass es auf die Lieferfahrer (sog. „Rider“) oder andere Soloselbstständige Anwendung fand, ansonsten war es ebenso umfassend wie die in den SHAs aufgeführten Klauseln (siehe Tabelle 1) und bezog sich auch auf Tochtergesellschaften.²³⁷ Die Kommission fand Belege, dass dieses für die Dauer bis zur Übernahme durch DH von beiden

²³¹ vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 23.

²³² *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 23.

²³³ Erleichtert wurde der Informationsaustausch durch die mit der legalen Minderheitsbeteiligung verbundenen Möglichkeit für Delivery Hero, ein Vorstandsmitglied bei Glovo zu stellen – vgl. *Linsmeier/Peiker*, NZKart 2025, 520 (521).

²³⁴ vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 25.

²³⁵ Die Darstellung basiert auf: *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 25-36.

²³⁶ Die Beschäftigungsgruppen waren je Unternehmen genau definiert und unterschieden sich leicht; außerdem gab es eine Ausnahme: Delivery Hero durfte weiterhin indirekt z.B. über Tochterunternehmen von Glovo einstellen. Für die vorliegende Arbeit ist das nicht relevant.

²³⁷ vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 35 f.

Parteien regelmäßig praktiziert wurde.²³⁸ Ebenfalls belegt ist, dass Personalabteilungen sowie Führungskräfte informiert waren und das Abwerbeverbot umsetzen.

U.a. auf Basis verschiedener Zitate und Anweisungen an das Personal²³⁹ sieht die Kommission den eindeutigen Beweis gegeben, dass beide Unternehmen zum Ziel hatten, den Wettbewerb um Arbeitskräfte zu beschränken bzw. zu verzerren.²⁴⁰ Bis dato hatte Glovo regelmäßig Abwerbung betrieben, u.a. um Zugang zu Fachwissen zu erhalten bzw. zu expandieren.²⁴¹

Im Gegensatz zu den in den SHAs festgelegten Nichteinstellungsklauseln auf Managementebene konnten weiterhin Mitarbeiter der anderen Partei eingestellt werden, wenn diese selbst aktiv wurden.²⁴²

2.6.3.2 Juristische Begründung der Verstöße

Die Kommission begründet die Verstöße ausführlich gemessen an der derzeitigen Rechtsprechung²⁴³, die Entscheidung erfolgte einstimmig²⁴⁴:

- 1) Es existieren sowohl schriftlich fixierte als auch informelle Vereinbarungen (Tabelle 1), so dass die Kommission den Tatbestand der **Vereinbarungen und/oder abgestimmten Verhaltensweisen** als erfüllt sieht.
- 2) Wie bereits im Competition Policy Brief vertreten, sieht die Kommission NPAs als **be-zweckte Wettbewerbseinschränkung**, genauer als Form der Aufteilung von Versorgungsquellen, vergleichbar mit einem Käuferkartell. Sofern diese festgestellt wird, ist gemessen an der aktuellen Rechtsprechung eine **vertiefte Analyse des wirtschaftlichen und rechtlichen Zusammenhangs nicht mehr notwendig** – die Kommission verweist in diesem Zusammenhang u.a. auf das Toshiba-Urteil²⁴⁵.²⁴⁶ Wenngleich das in

²³⁸ vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 34 f.

²³⁹ Z.B.: Mail auf Topmanagementebene: „find some kind of non-solicitation agreement“ mit sofortiger Antwort, sich an Nichtabwerbung gebunden zu fühlen. Oder wiederum: „let’s not kill the relationship with poaching“ – *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 30.

²⁴⁰ Im Original heißt es: „The evidence clearly shows the Parties had the objective to restrict or distort competition for talent“; *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 30.

²⁴¹ vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 33.

²⁴² vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 35.

²⁴³ Die Rechtsprechung wird an dieser Stelle nicht im Detail referenziert, auf wesentliche Teile wird im Abschnitt zum Fall CD Tondela eingegangen, weshalb sich an dieser Stelle auf die Darstellung der wesentlichen Argumente in Bezug zum Sachverhalt beschränkt wird.

²⁴⁴ *Europäische Union*, Amtsblatt der Europäischen Union 2025, 1.

²⁴⁵ EuGH, Urt. v. 20.01.2016 –C-373/14 P (Toshiba), ECLI:EU:C:2016:26.

²⁴⁶ vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn 65 ff.

diesem Fall tatsächlich unstrittig zu sein scheint, wird darauf später im Fall CD Ton-dela noch vertieft eingegangen.

Die Kommission führt ferner zu den einzelnen Vereinbarungen aus:

- a. Abwerbeverbotsvereinbarung: Diese schädigt für sich genommen den Markt, dementsprechend sind Marktabgrenzungen zum Nachweis nicht notwendig. Die Schädlichkeit zeigt sich insbesondere daran, dass die aktive Abwerbung für Glovo ein wichtiges Mittel zur Personalgewinnung war.²⁴⁷
 - b. Nichtanstellungsvereinbarung: Da es sich bei den Investitionen um Minderheitsinvestitionen handelte, **greifen** die **Regeln zu ancillary restraints** im Rahmen von Unternehmenskäufen²⁴⁸ **nicht**. Sie erfüllen auch generell nicht die Voraussetzung, um als Nebenbestimmung angesehen zu werden, da sie de facto reziprok, unbegrenzt hinsichtlich Dauer sowie Territorium und nicht für alle Investoren gleichermaßen galten.²⁴⁹
- 3) Die Schädigung war dauerhaft und umfasste den Zeitraum von Juli 2018 bis Juli 2022 mit dem Ziel, den Wettbewerb um Fachkräfte zu verringern.²⁵⁰
 - 4) Die Vereinbarungen waren territorial nicht beschränkt und umfassten mehrere Mitgliedsstaaten des EWRs, dementsprechend liegt ein spürbarer Effekt auf den Handel zwischen den Mitgliedsstaaten vor.²⁵¹
 - 5) Art 101 III AEUV kann in diesem Falle keine Anwendung finden.²⁵²

Zusammengefasst: Die Kommission setzt das um, was im Competition Policy Brief als Rechtsauffassung dargestellt ist, und verdeutlicht die „Bedeutung von Kartellrechts-Compliance“²⁵³. Die Entscheidung rief auch Kritik hinsichtlich der Härte hervor, z.B. wegen der fehlenden Auseinandersetzung mit dem tatsächlich wirtschaftlichen Schaden²⁵⁴ oder der Nichtberücksichtigung der Minderheitsbeteiligung bei der „Bewertung der Wettbewerbsintensität“²⁵⁵.

²⁴⁷ vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 72 f.

²⁴⁸ vgl. *Europäische Kommission der Europäischen Union*, Amtsblatt der Europäischen Union 2005, 1 – diese Bekanntmachung wurde bereits oben im Abschnitt zu Unternehmenskäufen thematisiert; dessen Tenor ist, dass sie auch im Falle einer Übernahme nicht greifen würden.

²⁴⁹ vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 74.

²⁵⁰ vgl. dazu ausführlich: *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 83-93.

²⁵¹ vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services) 96 f.

²⁵² vgl. *European Commission*, Decision of 2.6.2025 (Case AT.40795 – Food Delivery Services), Rn. 98.

²⁵³ *Linsmeier/Peiker*, NZKart 2025, 520 (523).

²⁵⁴ vgl. *Lübbig*, NZKart 2025, 505 (506).

Der wirtschaftliche Schaden musste nicht mehr dargestellt werden, weil die Wettbewerbsbeschränkung bezweckt war.

²⁵⁵ *Lübbig*, NZKart 2025, 505 (507).

2.7 No-poaching im Sport

Ebenfalls aktuell sind NPAs im Sportbereich, weshalb nachfolgend zwei maßgebliche Fälle zur Thematik dargelegt werden: Der sog. Fall Diarra²⁵⁶, welcher den ersten Fall im Sport darstellt, bei dem der EuGH Abwerbeverbote feststellte. Da sich Inhalte mit den Fällen DH/Glovo und CD Tondela doppeln, wird der Fokus auf dem Fall CD Tondela liegen, da dort gemäß des Themas dieser Arbeit explizit die Rechtmäßigkeit einer NPA im Raum steht.

2.7.1 Vorbemerkung: Meca-Medina-Rechtsprechung und deren Nachfolger

Wegweisend für das Verhältnis von Sport und Kartellrecht²⁵⁷ war das 2006 ergangene Meca-Medina-Urteil²⁵⁸: Die Schwimmer Meca Medina und Majcen legten nach positiven Tests und Sperren Beschwerde gegen die Antidopingregeln des internationalen Schwimmverbandes bei der Kommission wegen Verstoßes gegen die Wettbewerbsregeln (damals noch Art. 81/82 EG-Vertrag) ein.²⁵⁹ In der Folge erging ein Klageverfahren beim EuGH, welches u.a. mit der Begründung abgewiesen²⁶⁰ wurde, dass eine (dem Gemeinwohl dienende) legitime Zielsetzung (hier: die Sicherstellung des sportlichen Wettbewerbs) bei gleichzeitiger Erforderlichkeit der Mittel unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit bewirken kann, dass solche Vereinbarungen nicht unter das Verbot des heutigen Art. 101 Abs. 1 fallen²⁶¹.

Zusammengefasst ergab sich daraus folgender Meca-Medina-Test mit den genannten drei maßgeblichen Kriterien, welche **kumulativ** erfüllt sein müssen:

- 1) legitime Zielstellung als Ausgangspunkt²⁶²,
- 2) kohärente und inhärente Zielverfolgung sowie

Lübbig spitzt die Aussage noch weiter zu: „Abstrakt gesprochen bedeutet diese Herabstufung einer möglicherweise als strategisch gedachten Beteiligung auf das Niveau einer (fast stillen) Finanzanlage eine erhebliche Beeinträchtigung des Unternehmenswertes“ – *Lübbig*, NZKart 2025, 505 (507).

²⁵⁶ Dieser wird teilweise auch Fall FIFA genannt, da im Urteil Diarra mit BZ anonymisiert ist.

²⁵⁷ In der Entscheidung wurde auch festgestellt, dass Sportverbände als Unternehmen bzw. Unternehmensvereinigungen im Sinne des Art. 101 AEUV (damals noch Art. 81 EG-Vertrag) gelten; vgl. EuGH, Urt. v. 18.07. 2006 – C-519/04 P (Meca-Medina und Majcen/Kommission), EuZW 2006, 593; vgl. auch *Meyer*, EuZW 2025, 315 (318).

²⁵⁸ EuGH, Urt. v. 18.07. 2006 – C-519/04 P (Meca-Medina und Majcen/Kommission), EuZW 2006, 593.

²⁵⁹ vgl. EuGH, Urt. v. 18.07. 2006 – C-519/04 P (Meca-Medina und Majcen/Kommission), EuZW 2006, 593.

²⁶⁰ EuGH, Urt. v. 18.07. 2006 – C-519/04 P (Meca-Medina und Majcen/Kommission), EuZW 2006, 593.

²⁶¹ Begründung entnommen aus dem Urteil „International Skating Union“, da prägnanter bzw. der aktuellen Rechtsprechung angepasst, inhaltlich ist der Grundgedanke aus dem Meca-Medina-Urteil identisch; vgl. EuGH, Urt. v. 21.12.2023 – C-124/21 P (International Skating Union), ECLI:EU:C:2023:1012.

²⁶² Heermann weist darauf hin, dass hiermit wohl nicht die sog. Cassis-Formel gemeint ist, sonst würde der Gerichtshof in seiner Rechtsprechung darauf verweisen – vgl. *Heermann*, NZKart 2024, 289 (293); EuGH, Urt. v. 20.02.1979 – Rs. 120/78 (Cassis; Mindestweingeistgehalt für Trinkbranntweine), NJW 1979, 1766.

3) Verhältnismäßigkeit der beschränkenden Maßnahme²⁶³.

Der Meca-Medina-Test kann auch im deutschen Kartellrecht angewendet werden (§§ 1 f. und 18 f. GWB)²⁶⁴ und wird es auch regelmäßig²⁶⁵. Es sei dazu gesagt, dass der Test aus der Entscheidung Wouters²⁶⁶ hervorging, also beispielsweise Anwendung finden kann auf Berufs- oder Sportverbände²⁶⁷; eine bereichsspezifische Ausnahme im Kartellrecht setzt dieser jedoch ausdrücklich nicht fest²⁶⁸. Trotz der langen Geltungsdauer und vermeintlich einfachen Prüfschablone des Tests gilt dessen korrekte juristische Anwendung hinsichtlich Detailfragen als anspruchsvoll.²⁶⁹ Da sich diese Verbandsausnahmen regelmäßig auf die Grundfreiheiten auswirken, konnte juristisch von einem „Gleichklang zwischen Kartellrecht und Grundfreiheiten“²⁷⁰ gesprochen werden.

Seit den durch den EuGH 2023 am selben Tag ergangenen Entscheidungen „International Skating Union“²⁷¹, „Superleague“²⁷², aber auch „Royal Antwerp“²⁷³ wurde der Test jedoch entscheidend weiterentwickelt – bis hin zu einem veränderten Prüfschema²⁷⁴. Seither verletzen Verbandsregeln das Kartellverbot regelmäßig nur dann nicht, soweit es sich um bloß bewirkte Wettbewerbsbeschränkungen (gemäß Art. 101 I AEUV) handelt; bezweckte

²⁶³ Fast wortgleiche Übernahme; vgl. *Mürtz*, Meca-Medina-Test des EuGH – Berücksichtigung sport-spezifischer außerwettbewerblicher Faktoren im europäischen Kartellrecht – Abstract/Zusammenfassung.

²⁶⁴ vgl. *Mürtz*, Meca-Medina-Test des EuGH – Berücksichtigung sport-spezifischer außerwettbewerblicher Faktoren im europäischen Kartellrecht – Abstract/Zusammenfassung.

²⁶⁵ vgl. *Stopper*, 2020, 216 (216 f.); Beispiele siehe Fußnote 6 des Artikels.

²⁶⁶ EuGH, Ur. v. 19.02.2002 – C-309/99 (Wouters), NJW 2002, 877.

Die Entscheidung Wouters rechtfertigte „wettbewerbsbeschränkende Regelungen einer berufsständischen Vereinigung“ – *Heermann*, NZKart 2024, 289 (290).

²⁶⁷ Der Wouters-Test (auch Wouters-Doktrin) wurde zur Anwendung im Bereich der Berufsstände verwendet, der Meca-Medina-Test für Sportverbände – mutmaßlich wurde diese Unterscheidung nach neuerer Rechtsprechung aufgegeben, vertiefend siehe unten und: *Heermann*, NZKart 2024, 289 (292 f.).

²⁶⁸ vgl. *Stopper*, 2020, 216 (216).

²⁶⁹ vgl. z.B. *Mürtz*, Meca-Medina-Test des EuGH – Berücksichtigung sport-spezifischer außerwettbewerblicher Faktoren im europäischen Kartellrecht – Abstract/Zusammenfassung.

²⁷⁰ *Scheuch*, Droht dem Transfersystem vor dem EuGH der Platzverweis?

²⁷¹ EuGH, Ur. v. 21.12.2023 – C-124/21 P (International Skating Union), ECLI:EU:C:2023:1012.

²⁷² EuGH, Ur. v. 21.12.2023 – C-333/21 (Superleague), ECLI:EU:C:2023:1011.

²⁷³ EuGH, Ur. v. 21.12.2023 – C-680/21 (Royal Antwerp), ECLI:EU:C:2023:1010.

Anmerkung: Bei dieser Entscheidung ist es Sache des nationalen Gerichts, ob dieses im Falle der „homegrown player rule“ eine bezweckte oder bewirkte Wettbewerbsbeschränkung sieht – vgl. *Korn*, Medien und Recht International 2024, 108 (112).

²⁷⁴ *Heermann* will eine Zusammenfassung u.a. der Wouters-Doktrin sowie des Meca-Medina-Tests in den Urteilen Superleague, International Skating Union sowie Royal Antwerp erkannt haben, die er Wouters/Meca-Medina-Test nennt. Wie dieser genau aussieht, was sich verändert hat sowie das Prüfschema beschreibt er in *Heermann*, NZKart 2024, 289. Für die vorliegende Arbeit sind lediglich die oben genannten Punkte entscheidend.

Beschränkungen²⁷⁵ sind nun ausgenommen.²⁷⁶ So schreibt der EuGH in der Entscheidung „International Skating Union:

„Daher ist nur dann, wenn sich am Ende der Prüfung des in einem bestimmten Fall in Rede stehenden Verhaltens herausstellt, dass dieses Verhalten keine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezweckt, anschließend zu klären, ob es unter diese Rechtsprechung [=Meca-Medina/Wouters; DNP] fallen kann.“²⁷⁷

Bei bezweckten Beschränkungen kommen lediglich Freistellungen im Sinne von Art 101 III AEUV in Betracht, die Hürden sind verglichen mit dem Meca-Medina-Test ungleich höher, insbesondere, weil die durch die Beschränkungen erlangten Vorteile mit Zahlen/Statistiken belegt werden müssen.²⁷⁸

2.7.2 Der Fall Diarra

2.7.2.1 Sachverhalt und Urteil

Der Fußballverein Lokomotive Moskau löste den Vertrag mit dem französischen Fußballspieler Diarra. Begründet wurde dies seitens Lokomotive mit seinem Verhalten; ihm wurde Vertragsbruch und „Vertragsauflösung ohne triftigen Grund“ vorgeworfen, was zu Rechtsstreitigkeiten führte.²⁷⁹

Wie alle Profifußballspieler unterfiel Diarra dem FIFA-Reglement bezüglich Status und Transfer von Spielern (RSTS). Dieses sah u.a. Folgendes vor:

- 1) Art. 17 („Vertragsauflösung ohne triftigen Grund“): gesamtschuldnerische Haftung seitens des Spielers sowie eines ihn verpflichtenden Vereins zugunsten des vorigen Vereins sowie potenzielle Sperrung für zwei Transferperioden des aufnehmenden Vereins²⁸⁰;
- 2) Art. 9: Nichtausstellung eines Internationalen Freigabebescheins, solange Streitigkeiten hinsichtlich einer Vertragsauflösung zwischen Verein und Spieler bestehen – der Spieler darf also nicht spielen²⁸¹.

²⁷⁵ Das gilt auch für Art. 102 AEUV; vgl. *Heermann*, NZKart 2024, 289 (295).

²⁷⁶ vgl. *Scheuch*, Droht dem Transfersystem vor dem EuGH der Platzverweis?; *Heermann*, NZKart 2024, 289.

²⁷⁷ EuGH, Urt. v. 21.12.2023 – C-124/21 P (International Skating Union), ECLI:EU:C:2023:1012, Rn. 13.

²⁷⁸ vgl. *Scheuch*, Droht dem Transfersystem vor dem EuGH der Platzverweis?

²⁷⁹ vgl. Schlussantr. GA Szpunar v. 30.04.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:375, Rn. 15.

²⁸⁰ vgl. EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 16.

²⁸¹ vgl. EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 19.

Der belgische Verein Charleroi wollte Diarra unter den Bedingungen verpflichten, dass er die Freigabe erhalte und eine gesamtschuldnerische Haftung des Vereins ausgeschlossen sei.²⁸² Dies wurde abgelehnt.²⁸³ Diarra klagte u.a. gegen die Nichtverpflichtung.^{284;285}

Nach umfangreichen Rechtsstreitigkeiten sollte der EuGH in einem Vorabentscheidungsersuchen eines belgischen Gerichts in einem Rechtsstreit zwischen u.a. der FIFA und Diarra entscheiden, ob gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit und das Kartellverbot verstoßen wurde. Nachfolgend beziehe ich mich auf die relevanten Passagen hinsichtlich Art. 101 AEUV und insbesondere auf das, was der EuGH zum Poaching festgestellt hat.

Der EuGH hat die Besonderheiten des Sports umfangreich im Urteil gewürdigt und diverse Umstände für legitim anerkannt, wie etwa die Koordination eines Gesamtspielplans, die Abhaltung und Förderung von Sportwettbewerben, zuvorderst auch gemeinsame Regeln mit Bedingungen und dem Grunde nach sogar Sanktionen.²⁸⁶

Jedoch gehen dem EuGH die Regeln zu weit; nach Prüfung des wirtschaftlichen und rechtlichen Kontexts und der objektiven Ziele stellt er fest²⁸⁷, dass die Regeln eine „Verhinderung dieses Wettbewerbs im gesamten Unionsgebiet bezwecken“.²⁸⁸

Hinsichtlich NPAs bezieht sich der EuGH, wie schon im Fall DH/Glovo, auf eine Aufteilung der Versorgungsquellen, genauer:

„den wesentlichen Parameter des Wettbewerbs zu beschränken oder zu kontrollieren, der [...] in der Verpflichtung von hochqualifizierten Arbeitnehmern wie bereits ausgebildeten Spielern im Bereich des Profifußballs bestehen kann“²⁸⁹.

Hier wird Nachfragemacht zu Ungunsten der Arbeitnehmer ausgeübt.

Im Zuge der hier in Rede stehenden Regularien geschieht dies in Form von Abwerbverboten, wie der EuGH auch klar benennt:

„Unter dem Vorwand, aggressive Anwerbungspraktiken zu verhindern, kommen diese Regeln nämlich **Vereinbarungen über einen Abwerbeverzicht** zwischen Vereinen gleich, die im Wesentlichen dazu

²⁸² vgl. EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 26.

²⁸³ vgl. EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 26 f.

²⁸⁴ vgl. EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 24 ff.

²⁸⁵ Nach ca. einem Jahr Arbeitslosigkeit wurde er von Olympique Marseille verpflichtet – vgl. *Transfermarkt.de*, Lassana Diarra - Transferhistorie.

²⁸⁶ vgl. *Streinz*, JuS 2025, 373 (374).

²⁸⁷ vgl. EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 148.

²⁸⁸ EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 148.

²⁸⁹ EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 129 – sinngemäß entstammt diese Erkenntnis aus dem Urteil Antwerp.

führen, dass die nationalen und lokalen Märkte zugunsten all dieser Vereine künstlich abgeschottet werden“²⁹⁰.

Mit dem genannten Vorwand ist gemeint, dass suggeriert werde, dass Abwerbungspraktiken von Vereinen mit größeren finanziellen Mitteln verhindert werden sollen²⁹¹, de facto jedoch „einem allgemeinen, absoluten und dauerhaften Verbot der einseitigen Anwerbung bereits unter Vertrag stehender Spieler“²⁹² gleichkommen und auf den Spielern zugunsten der Vereine lasten, was den Wettbewerb beschränke.²⁹³

Wie auch die Kommission stellt der EuGH somit fest, dass Abwerbverbote als Form von NPAs Wettbewerbsbeschränkungen sind.²⁹⁴

Auf Basis der in Kapitel 2.7.1 dargestellten Ausführungen wurde die Anwendbarkeit des modifizierten Meca-Medina-Tests durch den EuGH geprüft. Dieser kam zu dem Schluss, dass der „Grad der Beeinträchtigung des Wettbewerbs [...] zu groß [ist], um sie als gerechtfertigt und verhältnismäßig ansehen zu können“²⁹⁵.

Es bleibt also dabei: Festgestellte bezweckte Wettbewerbsbeschränkungen können auch im Sportbereich nicht von Art. 101 I AEUV ausgenommen werden; Freistellungen im Sinne von Art 101 III überlässt der EuGH zwar dem nationalen Gericht, nicht ohne dieses auf die mehrfache Unverhältnismäßigkeit der Regeln hinzuweisen²⁹⁶, so dass diese daher im Grunde ausfallen²⁹⁷.

²⁹⁰ Eigene Hervorhebung; EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 145.

²⁹¹ vgl. EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 146.

²⁹² EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 146.

Der Generalanwalt wurde in seinen Schlussanträgen noch deutlicher: „Mit anderen Worten sind die Folgen für einen Spieler, der einen Vertrag ohne triftigen Grund auflöst, so drakonisch, dass es höchst unwahrscheinlich ist, dass er diesen Weg einschlagen wird. Die beanstandeten Bestimmungen sind so ausgestaltet, dass sie abschreckend wirken und es jedem Spieler kalt über den Rücken läuft. Das gleiche gilt für Vereine, die möglicherweise daran interessiert sind, Spieler mit neuen Angeboten zu locken, während diese Spieler sich noch in einem laufenden Vertragsverhältnis befinden. Das „Preischild“ für eine solche Vorgehensweise wäre extrem hoch“ – Schlussantr. GA Szpunar v. 30.04.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:375, Rn. 53.

²⁹³ vgl. EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 146.

²⁹⁴ Der Generalanwalt prüfte in seinen Schlussanträgen auch die Albany-Rechtsprechung, stellte aber fest, dass keine Tarifverträge vorlagen, im Urteil fand das dementsprechend keine Beachtung – vgl. Schlussantr. GA Szpunar v. 30.04.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:375, Rn. 46.

²⁹⁵ EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 150; vgl. auch Meyer, EuZW 2025, 315 (319).

²⁹⁶ So heißt es im Urteil: „[...] dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regeln [...] durch eine Kombination von Tatbestandsmerkmalen gekennzeichnet sind, von denen eine erhebliche Anzahl ermessensabhängig und/oder unverhältnismäßig ist.“ – EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, Rn. 157.

²⁹⁷ vgl. Meyer, EuZW 2025, 315 (319).

2.7.3 Der Fall CD Tondela

Da der Fall noch nicht entschieden ist und der Sachverhalt so besonders, wird dieser ausführlich – im Wesentlichen auf Basis der Schlussanträge des Generalanwalts (GA) – beleuchtet, um die Argumentation darzulegen.

2.7.3.1 Sachverhalt

Während der Corona-Pandemie schlossen die Fußballvereine der ersten beiden portugiesischen Ligen unter Beteiligung der Spielergewerkschaft sowie dem Trainerverband mit dem nationalen Ligaverband eine Vereinbarung²⁹⁸, in der u.a. die auslaufenden Spielerverträge als automatisch bis zum Ende der Saison verlängert galten, aber auch, dass kein Verein einen Spieler²⁹⁹ unter Vertrag nehmen wird, der seinen Arbeitsvertrag unter Berufung auf die Pandemie bzw. der Verlängerung der Spielsaison einseitig gekündigt hat – was als NPA gilt.³⁰⁰

Die portugiesische Kartellbehörde sieht – wie die Kommission vorliegend auch³⁰¹ – darin eine unzulässige Beschränkung des Wettbewerbs und verhängte Sanktionen gegen die Vereine, wogegen diese klagten.³⁰² Der EuGH soll nun im Zuge eines Vorabentscheidungsverfahrens darüber befinden, ob eine bezweckte Wettbewerbsbeschränkung vorliegt und ob die Meca-Medina-Rechtsprechung Anwendung findet.³⁰³

2.7.3.2 Argumentation des GAs im Fall CD Tondela

2.7.3.2.1 Abwerbeverbotsvereinbarungen als bezweckte Wettbewerbsbeschränkung

GA Emiliou argumentiert in seinen Schlussanträgen dafür, dass im Fall CD Tondela die Abwerbevereinbarung mit Art. 101 I AEUV vereinbar ist.³⁰⁴

²⁹⁸ In der amtlichen Übersetzung des Generalanwalts wird von einer Aufnahme in den Tarifvertrag gesprochen, dort steht Folgendes: „Die Bestimmungen der Übereinkunft wurden später in den Tarifvertrag aufgenommen“ Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 14. Gleichzeitig wird an keiner Stelle auf die Albany-Rechtsprechung und mögliche Ausnahmen diesbezüglich eingegangen. Möglicherweise handelt es sich um eine Übersetzungsungenauigkeit, dahingehend, dass es sich nicht um einen klassischen Tarifvertrag zwischen Sozialpartnern handelt und beispielsweise die Vertragspartner wie der portugiesische Ligaverband wegen fehlender Tariffähigkeit keine Anwendung der Albany-Rechtsprechung rechtfertigen, siehe auch Meyer zum Diarra-Urteil: „Die FIFA kommt insoweit allerdings nicht als Vertragspartner infrage, weil sie weder ausschließlich Arbeitgeber noch ausschließlich Arbeitnehmer vertritt und daher nicht tariffähig ist.“ – Meyer, EuZW 2025, 315 (320).

²⁹⁹ Da der Trainerverband die Vereinbarung ebenso unterzeichnet hat, wird davon ausgegangen, dass die Vereinbarung die Trainer einschloss. Der Sachverhaltsschilderung des Generalanwalts ist dies jedoch nicht zu entnehmen.

³⁰⁰ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 4 ff.

³⁰¹ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, z.B. Rn. 65.

³⁰² vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 16.

³⁰³ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 15 ff.

³⁰⁴ Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 95.

Die genaue Argumentation soll nachfolgend nachgezeichnet werden: Er legt zunächst dar, dass der Sachverhalt, wie er sich oberflächlich darstellt (*prima facie*) – d.h. die Verpflichtung wenigstens zweier im Wettbewerb potenziell oder tatsächlich konkurrierender Unternehmen keine Mitarbeiter des jeweils anderen einzustellen bzw. anzuwerben –, „alle Merkmale aufweis[t], um sie [...] als ‚bezweckte‘ Wettbewerbsbeschränkungen einzustufen“³⁰⁵.

Anschließend rekurriert er zunächst auf Art. 101 Abs. 1 Buchst. c AEUV dahingehend, dass es sich bei einer Abwerbeverbotsvereinbarung eindeutig um eine Form der Aufteilung einer Versorgungsquelle handele, um anschließend verstärkend darauf hinzuweisen, dass sowohl gemäß der tatsächlichen Praxis (Behörden und Gerichte³⁰⁶) als auch der rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Literatur Abwerbeverbote schädlich für das Funktionieren des Wettbewerbs seien.³⁰⁷ Anschließend erklärt er, dass dies auch seine Rechtsauffassung sei, um diese anschließend argumentativ zu unterfüttern³⁰⁸.

Dies schränkt er jedoch im folgenden Abschnitt ein, indem er auf eine notwendige Prüfung der Umstände des Einzelfalls hinweist, im vorliegenden Fall wären das insbesondere Inhalt und Zweck der Vereinbarung sowie der rechtliche und wirtschaftliche Zusammenhang.³⁰⁹

Diese Prüfung vollzieht er nachfolgend auf eine überzeugende Art und Weise: Er verweist zunächst auf die Begründung für die getroffene Vereinbarung, nämlich das Beenden der Saison ohne Beeinträchtigung von Integrität und Fairness des Wettbewerbs während der Corona-Pandemie.³¹⁰ Anschließend führt er aus, dass das bestehende Finanzungleichgewicht (finanzstarke vs. -schwächere Vereine) verstärkt und der Wettbewerb geschwächt bzw. verzerrt worden wäre, sofern die finanzstärkeren Vereine die sportlich stärksten Spieler der

³⁰⁵ Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 49.

Als weitere Einschränkung in derselben Randnummer erklärt er noch, dass die Vereinbarung „keine Nebenabrede [= *ancillary restraint*; DNP] zu einem rechtmäßigen Geschäftsvorgang darstell[t], der selbst nicht wettbewerbswidrig ist“.

³⁰⁶ Hier verweist er später insbesondere auf das Diarra-Urteil: EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824.

³⁰⁷ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 50.

³⁰⁸ Die Argumente sind bereits in dieser Arbeit genannt worden, weshalb sie nur knapp in dieser Fußnote wiederholt werden: Abwerbeverbote haben eine „Sperrwirkung“ für die Bedingungen der Verträge der Arbeitnehmer, weshalb die Verteilung der Arbeitskräfte gestört sei und es zu einem Effizienz- und/oder Innovationsverlust komme. Ferner führe es zu niedrigeren Löhnen der Arbeitnehmer. Input- und Outputmarkt werden ebenfalls negativ beeinflusst – vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 51 f.

³⁰⁹ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 54.

³¹⁰ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 56.

finanzschwächeren Klubs im Falle des Auslaufens der Verträge oder deren Kündigung aus von der Pandemie verursachten bzw. verschärften Finanznot verpflichtet hätten.³¹¹

Er hebt hervor, dass die „Glaubwürdigkeit des Wettbewerbs in seiner Gesamtheit“³¹² hätte beeinträchtigt werden können, wenn die Kader für die verbleibende Saison nicht hätten zusammengehalten werden können – als Bewertende nennt er u.a. Fans und Sponsoren³¹³. Dies sieht er als starkes Argument für die Sicherstellung von Integrität und Fairness und zieht anschließend eine Parallele zum Diarra-Urteil, in welchem der EuGH das Zusammenhalten der Spielerkader³¹⁴ in einem gewissen Maß als legitim anerkannt habe; seiner Rechtsauffassung zufolge müsse das auch im vorliegenden Fall gelten.³¹⁵

Vorläufig zusammenfassend, ging es nur darum, den Status sicherzustellen, den es ohne die Pandemie ohnehin gegeben hätte, sprich mögliche Transfers erst nach Beendigung der Saison zuzulassen.

Im weiteren Verlauf setzt er sich mit vorgebrachten Argumenten von Verfahrensbeteiligten wie der portugiesischen Wettbewerbsbehörde oder der EU-Kommission auseinander:

Diese hatten auf eine relative Ähnlichkeit zum Diarra-Urteil verwiesen, in der im Ergebnis eine Wettbewerbswidrigkeit vorlag.³¹⁶ Diese Ähnlichkeit weist er zurück, indem er argumentiert, dass allgemeine und ungenaue Regelungen mit hohem Ermessensspielraum und damit verbundener Unvorhersehbarkeit und einem erheblichen Missbrauchspotenzial dem Sachverhalt im Diarra-Urteil zugrunde lagen; darüber hinaus hätten Sanktionen bei Verstößen weitreichende Konsequenzen gehabt.³¹⁷ In der Folge – beziehend auf die Feststellungen im Diarra-Urteil – sei es eben zu einer **dauerhaften, allgemeinen und drastischen** Beschränkung des **grenzüberschreitenden** und sich auf das **gesamte Unionsgebiet** erstreckenden Wettbewerbs zwischen Vereinen gekommen.³¹⁸ Genau diese im vorigen Satz hervorgehobenen Kriterien sieht er im vorliegenden Fall nicht.

³¹¹ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 57.

³¹² Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 58.

³¹³ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 58.

³¹⁴ vgl. EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824, z.B. Rn. 102.

³¹⁵ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 58.

³¹⁶ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 60.

³¹⁷ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 59.

Dazu gehörte, dass betroffene Spieler nicht mehr am organisierten Fußball hätten teilnehmen können und Vereine ggf. eine sehr hohe Entschädigung hätten zahlen müssen.

³¹⁸ Eigene Hervorhebungen; vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 59.

Mit Verweis auf das Urteil Antwerp³¹⁹ geht er nochmals vertieft auf die Nichteinschränkung des grenzüberschreitenden Wettbewerbs ein, indem er nachvollziehbarerweise argumentiert, dass grenzüberschreitende Transfers von der Regelung eben nicht erfasst worden seien.³²⁰ Er weist zurück, dass angesichts der Umstände auf den nationalen Markt beschränkte Wettbewerbseinschränkungen „als ihrem Wesen nach wettbewerbsbeschränkend angesehen werden“³²¹ können.

Argumentativ vertritt er nachfolgend mit dem Hinweis auf einen wettbewerbsfördernden Charakter eine Gegenposition, die nur auf den ersten Blick paradox zu sein scheint: Er erklärt, dass der sportliche Ligenwettkampf im Gegensatz zu anderen Märkten eben keine Monopolstellung zulässt, ohne substanzielle Wettbewerber funktioniert eine Liga nicht nur sportlich nicht, auch das dahinter stehende Sponsoring, Rundfunkübertragungen und Fantum könnten nicht existieren.³²² Dementsprechend schlussfolgert er nachvollziehbar, dass die getroffene Vereinbarung dazu diene, einen „gesunden Wettbewerb zu wahren und zu stärken“³²³.

Den Standpunkt der EU-Kommission im Verfahren, dass eine Überprüfung des Zusammenhangs entfalle, da es sich bei der Vereinbarung um eine bezweckte Beschränkung handele, weist er zurück. Als Argument sieht er eine Kohärenz in der Rechtsprechung und liefert diverse Beispiele u.a. die Urteile Superleague³²⁴ oder Lundbeck³²⁵, in denen stets auch auf den „wirtschaftlichen und rechtlichen Zusammenhang“³²⁶ der Umstände abgestellt wird. An dieser Stelle scheint es sich die EU-Kommission argumentativ tatsächlich zu leicht gemacht zu haben. Er argumentiert ferner, dass die Umstände des Einzelfalls aus einer Vereinbarung, die kategorial zunächst nicht den bezweckten Beschränkungen zuzuordnen ist, doch eine solche

³¹⁹ EuGH, Urt. v. 21.12.2023 – C-680/21 (Royal Antwerp), ECLI:EU:C:2023:1010.

Beim Fall „Royal Antwerp Football Club“ ging es um Regeln der UEFA und des belgischen Fußballverbandes, welche sich auf eine Mindestzahl einheimischer Spieler bezog, von der Regelung sind auch grenzüberschreitende Transfers betroffen; laut EuGH könnte dies u.a. gegen die Wettbewerbsregeln verstoßen, sei aber zunächst Sache des nationalen Gerichts (vgl. *Beck aktuell*, UEFA-Regeln über „einheimische Spieler“ möglicherweise EU-rechtswidrig).

³²⁰ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 61 f.

³²¹ Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364 Rn. 62.

³²² vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 63.

³²³ Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 63.

³²⁴ EuGH, Urt. v. 21.12.2023 – C-333/21 (Superleague), ECLI:EU:C:2023:1011; im Superleague-Urteil selbst wird wiederum auf andere Urteile verwiesen, so dass das Kohärenz-Argument durchaus überzeugend ist.

³²⁵ EuGH, Urt. v. 25.03.2021 – C-591/16 P (Lundbeck), ECLI:EU:C:2021:243.

³²⁶ EuGH, Urt. v. 21.12.2023 – C-333/21 (Superleague), ECLI:EU:C:2023:1011, Rn. 166; vgl. EuGH, Urt. v. 25.03.2021 – C-591/16 P (Lundbeck), ECLI:EU:C:2021:243, Rn. 131.

machen könnten; dementsprechend reklamiert er diese Möglichkeit auch für das Gegenteil.³²⁷

Anschließend entkräftet er ein von der portugiesischen Regierung sowie der EU-Kommission hervorgebrachtes Gegenargument, das dem Toshiba-Urteil³²⁸ entstammt. In diesem ist zu lesen, dass bei in Art. 101 I AEUV aufgeführten ausdrücklich untersagten Vereinbarungen zur Marktaufteilung diese als dementsprechend schwere Verstöße zu werten sind³²⁹, so dass

„die Analyse des wirtschaftlichen und rechtlichen Zusammenhangs, in dem die Verhaltensweise steht, auf das unbedingt **notwendige** Maß beschränkt werden [kann], um auf das Bestehen einer bezweckten Wettbewerbsbeschränkung zu schließen“³³⁰.

Seiner Rechtsauffassung zufolge sei die Annahme, eine weniger detaillierte Prüfung in solchen Fällen vornehmen zu müssen, nicht korrekt, da damit dem Wort *notwendig* nicht Rechnung getragen würde, ferner verweist er auf die zitierte Rechtsprechung in Rn. 28 des Toshiba-Urteils.³³¹ Da seiner Ansicht nach die Eindeutigkeit der Wettbewerbswidrigkeit eben genau nicht gegeben ist, müssen deshalb notwendigerweise *Inhalt* (begrenzte Anwendbarkeit), *Zusammenhang* (Pandemie) sowie *Zweck* (geordnete Saisonbeendigung) der Vereinbarung geprüft werden.³³²

Emiliou schließt seine Argumentation mit dem Hinweis, dass die portugiesische Wettbewerbsbehörde die Frage nach der Schädigung des Verbrauchers durch die Vereinbarung nicht aussagekräftig beantworten konnte.³³³ Stattdessen führte sie arbeitsrechtliche Aspekte an, welche Emiliou zwar als grundsätzlich im Rahmen einer wettbewerbsrechtlichen Fragestellung zulässig ansieht, diese aber unterschiedliche Ziele und Grundsätze hätten.³³⁴ Im vorliegenden Fall betreffe das das nationale Recht, nicht das Unionsrecht.³³⁵ Er regt eine umfassende Erörterung des Verhältnisses von Arbeits- und Wettbewerbsrecht im Rahmen von Art. 101 AEUV im Falle der Geltendmachung einer angeblichen Schädigung der Arbeitnehmer an.³³⁶

³²⁷ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 66.

³²⁸ EuGH, Urtr. v. 20.01.2016 – C-373/14 P (Toshiba), ECLI:EU:C:2016:26.

³²⁹ vgl. EuGH, Urtr. v. 20.01.2016 – C-373/14 P (Toshiba), ECLI:EU:C:2016:26, Rn. 28.

³³⁰ EuGH, Urtr. v. 20.01.2016 – C-373/14 P (Toshiba), ECLI:EU:C:2016:26, Rn. 29; eigene Hervorhebung.

³³¹ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 67; EuGH, Urtr. v. 20.01.2016 – C-373/14 P (Toshiba), ECLI:EU:C:2016:26, Rn. 28.

³³² vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 68.

³³³ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 69.

³³⁴ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 69.

³³⁵ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 69.

³³⁶ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 69.

Der Abschnitt liest sich so, als halte er im vorliegenden Fall den Zusammenhang einerseits nicht für gegeben und sehe andererseits keine Schädigung der Spieler. Die Spieler wurden weiter bezahlt und freiwillige Gehaltsverzichte waren in allen betroffenen Ligen, auch in Deutschland, üblich, Kündigungen wurden durch die Vereinbarung vermieden.

Schlussendlich verweist er auf das nationale Gericht, darüber zu entscheiden – nicht ohne in kursiver Schrift diesem den Hinweis auf eine „gründliche[] Prüfung“³³⁷ zu geben – und empfiehlt anschließend dem EuGH, die vorliegende Vereinbarung nicht als bezweckte Beschränkung mit der Begründung der Sicherstellung von Fairness und Integrität des Wettbewerbs einzustufen.

2.7.3.2.2 Vereinbarkeit mit Meca-Medina-Rechtsprechung

Zwei weitere Vorlagefragen sind bezüglich des Sachverhalts anhängig, die Emiliou zu einer zusammenfasst, dahingehend, ob die Vereinbarung unter die Meca-Medina-Rechtsprechung³³⁸ falle. Tatsächlich handelte es sich um die beiden ersten Vorlagefragen, aus Gründen der juristischen Prüfungslogik beantwortete er zunächst Frage drei, da – in einer Linie mit der jüngsten EuGH-Rechtsprechung – der Meca-Medina-Test obsolet wäre, wenn eine bezweckte Wettbewerbsbeschränkung vorläge. Aus Umfangsgründen beschränke ich mich nachfolgend auf das Wesentliche: Als Allgemeininteresse nennt er die anerkannte „Fairness und Offenheit von Sportwettkämpfen“³³⁹ und führt das im Detail bezüglich dieses Falls aus³⁴⁰. Hinsichtlich der Erforderlichkeit verweist er u.a. auf die Pandemie und die damit verbundene Gefährdung von Integrität und Fairness.³⁴¹ Bezogen auf die Verhältnismäßigkeit nennt er einige Punkte, u.a. den, dass der Anwendungsbereich räumlich und persönlich begrenzt gewesen sei, und erklärt, dass es nur Spieler aus der ersten bzw. zweiten portugiesischen Liga betraf, deren Verträge während der Pandemie ausliefen oder gekündigt wurden, alle anderen Spieler hätten unter Vertrag genommen werden können, auch internationale Wechsel wären möglich gewesen.³⁴² Dementsprechend sieht er den Meca-Medina-Test als bestanden an.³⁴³

2.7.3.2.3 Gesamtergebnis Schlussanträge

Zusammenfassend empfiehlt er dem EuGH, die Vorlagefragen dahingehend zu beantworten, dass die Abwerbeverbotsvereinbarung keine bezweckte Beschränkung im Sinne von Art. 101

³³⁷ Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 70.

³³⁸ EuGH, Urt. v. 18.07. 2006 – C-519/04 P (Meca-Medina und Majcen/Kommission), EuZW 2006, 593.

³³⁹ Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 78.

³⁴⁰ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 78 ff.

³⁴¹ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 81 ff.

³⁴² vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 86 ff.

³⁴³ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 94.

I AEUV sei und gleichzeitig unter die Meca-Medina-Rechtsprechung falle, jeweils führt er Integrität und Fairness des sportlichen Wettbewerbs als Gründe an.³⁴⁴

Bilanzierend lässt sich sagen, dass die Schlussanträge auch rhetorisch geschickt aufgebaut ist, da zunächst freimütig die bezweckte Beschränkung eingeräumt wird, dann aber die Argumentation auf die Notwendigkeit der Betrachtung des wirtschaftlichen und rechtlichen Zusammenhangs der Umstände aufbaut. Meines Erachtens ist das angesichts der Eindeutigkeit der Vereinbarung die einzig mögliche, gleichwohl sehr überzeugende Argumentation.

Es wird darauf ankommen, ob die Argumentation verfängt.³⁴⁵

Falls nicht, könnte einer ähnlichen außergewöhnlichen Krisenlage wie der Pandemie ggf. nicht mehr adäquat begegnet werden.³⁴⁶

3 Fazit

Margaretha Vestagers Rede, die von der Literatur als „Wendepunkt in der europäischen Wettbewerbspolitik“³⁴⁷ gesehen wird, endet wie folgt:

„But the choice has been made. As Julius Caesar would have said, the die is cast. And the months and years ahead will show the results“³⁴⁸.

³⁴⁴ vgl. Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364, Rn. 95.

³⁴⁵ Zur *Prognosekraft/Korrelation GA-Schlussanträge und Urteil*: Inwieweit die Richter des EuGH den Schlussanträgen des Generalanwalts (vollständig) zustimmen, lässt sich nicht prognostizieren. In Veröffentlichungen ist regelmäßig zu lesen, dass der EuGH zumeist der nicht bindenden Rechtsauffassung des Generalanwalts folge – vgl. *Suliak*, Legal Tribune Online. Kurioserweise entstammt dieses indirekte Zitat einer kommentierenden Veröffentlichung zu den Schlussanträgen des Generalanwalts im Superleague-Fall, bei dem das Urteil letztlich konträr zu den Schlussanträgen ausfiel. Belastbare seriöse Zahlen hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Schlussanträgen und Urteil sind rar: In einer Studie, basierend auf den Urteilen der ersten sechs Monate des Jahres 1996, wurde eine 88-prozentige Übereinstimmung festgestellt – vgl. *Tridimas*, Common Market Law Review 1997, 1349 (1362). Eine Studie der FAZ kommt für das zweite Halbjahr 2016 (145 Schlussanträge, Urteilsstichtag: November 2017) auf eine 86-prozentige Übereinstimmung (vgl. *Baron van Lijnden*, Wie folgsam ist der EuGH?); in einer weiteren Studie bezogen auf Nichtigkeitsklagen fanden die Autoren eine um ca. 67 % höhere Wahrscheinlichkeit, dass etwas für nichtig erklärt wurde, wenn der Generalanwalt ebenfalls dafür plädierte, weshalb die Autoren im Zuge dessen die Frage nach der richterlichen Unabhängigkeit diskutieren – vgl. z.B. *Arrebola u. a.*, Cambridge Journal of International and Comparative Law 2016, 82 (84; 109 f.). Gleichwohl muss darauf hingewiesen werden, dass bei verschiedenen wegweisenden Urteilen eine Abweichung festgestellt werden kann, wie genannt im Superleague-Urteil; ebenfalls zu nennen ist eines zur Linkhaftung oder zur Verschlüsselung öffentlicher W-LAN-Netzwerke – vgl. *Baron van Lijnden*, Wie folgsam ist der EuGH?. Letztlich zählen die Argumente, eine Korrelation könnte nur einen statistischen Hinweis auf eine Wahrscheinlichkeit geben.

³⁴⁶ Wenngleich juristisch mutmaßlich nicht relevant, sei noch gesagt, dass der Sachverhalt vor der verschärften Meca-Medina-Rechtsprechung seinen Ursprung hat.

³⁴⁷ *Baumgart*, Der Schutz des Wettbewerbs und der Arbeitnehmer durch Arbeits- und Kartellrecht, S. 44; vgl. auch *Balki u. a.*, The TCA's Stance on No-poaching Agreements.

³⁴⁸ *Vestager*, Speech by EVP M. Vestager at the Italian Antitrust Association Annual Conference - „A new era of cartel enforcement“.

„Die Würfel sind gefallen“ heißt es im Deutschen und die Ankündigung sollte sich bezogen auf NPAs als wahr herausstellen. Die Rede wurde Ende 2021 gehalten, ab Mitte 2022 wurden Durchsuchungen bei DH/Glovo, im November 2024 in einem weiteren Fall³⁴⁹ durchgeführt, im Mai 2024 wurde der Competition Policy Brief veröffentlicht. Es folgte der EuGH-Beschluss zum Fall Diarra Ende 2024, nachdem Ende 2023 bereits wegbereitende Urteile zu bezweckten Wettbewerbsbeschränkungen, wie etwa Superleague, fielen. Mitte 2025 griff die Kommission bei DH/Glovo durch³⁵⁰. CD Tondela ist ein Fall, bei dem es in erster Linie nur darum geht, ob außergewöhnliche Umstände No-poaching-Praktiken rechtfertigen können.

Es kann festgehalten werden, dass NPAs dem Grunde nach als bezweckte Wettbewerbsbeschränkung zu sehen sind, eine Differenzierung zwischen den vermeintlich milderen Abwerbverbotsabreden und Einstellungsverboten ändert an dem Umstand mutmaßlich nichts, zumindest unterscheidet die Kommission nicht, GA Emiliou hat im Fall CD Tondela das Abwerbeverbot als bezweckt angesehen.³⁵¹ Die „faktische Bereichsausnahme des Kartellrechts für den Arbeitsmarkt“³⁵² scheint nicht länger gegeben.

Die Gültigkeit von NPAs im Falle der Anwendbarkeit von GVOs, z.B. bei speziellen Franchisevereinbarungen sind nicht nur strittig, sondern eher als eine Art Kollateralschaden zu sehen. Ebenso strittig sind, wie genannt, z.B. Ausnahmen bei Unternehmenskäufen oder Joint Ventures.³⁵³

Der einzige vielversprechende Ausweg scheinen Tarifverträge unter Beteiligung der Sozialpartner im Rahmen der Verfolgung sozialpolitischer Ziele zu sein³⁵⁴, wie in der Literatur vielfach zu lesen, zeitlich begrenzte Wettbewerbsverbote im Rahmen von Arbeitsverträgen sind ebenfalls möglich.³⁵⁵

³⁴⁹ *European Commission*, Press release: Commission carries out unannounced antitrust inspections in the data centre construction sector.

³⁵⁰ Seit Dezember 2024 ist Teresa Ribera Wettbewerbskommissarin, welche in der Kartellrechtsgemeinde eher kritisch gesehen wird, bis hin zur Vermutung, dass diese sich gar nicht so sehr für Kartellrecht interessiere – vgl. die launische Kommentierung der Kartellbußgeldverfahren unter Teresa Ribera: *Soltész*, NZKart 2025, 461.

³⁵¹ Beim Fall Diarra handelt es sich um ein Abwerbeverbot, was jedoch einem De-facto-Einstellungsverbot gleichkommt, da eine gesamtschuldnerische Haftung eines aufnehmenden Vereins bestand.

³⁵² *Vetter*, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (403).

³⁵³ Die Entscheidung der Kommission im Falle Delivery Hero/Glovo könnte ein zarter Hinweis darauf sein – auch wenn der Fall durch die Minderheitsbeteiligung mit erst späterer Übernahme etwas anders gelagert ist –, dass NPAs im Falle von Unternehmensübernahmen nicht zulässig sind.

³⁵⁴ Auch im Falle von Tarifverträgen, das sei nochmals gesagt, kann eine Einzelfallprüfung erforderlich sein – vgl. z.B. *Sonnberger*, ZWeR 2025, 493 (502).

³⁵⁵ vgl. z.B. *Meyer*, EuZW 2025, 315 (320); *Appen, von*, Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht 2025, 1 (1); *Glöckner*, Juristische Schulung 2018, 1130 (1134 ff.); *Vetter*, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (401).

Alles jedoch, was rein auf Arbeitgeberebene stattfindet, ist verboten. Diesbezüglich ist es wahrscheinlich nur eine Frage der Zeit, bis auch der BGH in solchen Fällen nicht mehr umhinkommt, das Kartellrecht in seine Rechtsprechung mit einzubeziehen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung des EuGHs fällt es schwer, die einschränkende Auslegung des § 75f HGB im Sinne der Arbeitgeber ohne Hinzuziehung von Kartellrecht³⁵⁶ als bestandsfest anzusehen³⁵⁷ – zumal die kartellrechtliche Durchsetzbarkeit auf Grund der behördlichen Ermittlungsbefugnisse einfacher zu gewährleisten ist als der handelsrechtliche Nachweis von NPAs durch den Arbeitnehmer.

Auch wenn der BGH seine Ausnahmen handelsrechtlich auf Nebenbestimmungen stützt, die an die kartellrechtliche *ancillary restraints*-Doktrin³⁵⁸ erinnern, so konnte dargestellt werden, dass EU-kartellrechtlich die Hürden für die Einstufung als vom Kartellverbot ausgenommenen *ancillary restraints* ebenso sehr hoch liegen wie Freistellungen nach Art. 101 III AEUV.

Bisher noch nicht angesprochen, ist natürlich auch ein „selbstständiges Parallelverhalten ohne Abstimmung oder Informationsaustausch“³⁵⁹ kartellrechtlich nicht zu beanstanden.

Um abschließend einen kurzen Ausblick zu wagen: Zukünftig könnten Informationsaustausche im HR-Bereich vermehrt in den Blick der Kartellbehörden geraten.³⁶⁰

³⁵⁶ Wie bereits beschrieben, ist davon unbenommen die vom BGH festgestellte Einklagbarkeit nach den Vorschriften des UWG, wie etwa § 3a UWG (Rechtsbruch), da diese nicht vom Kartellrecht und auch nicht von § 75f HGB geschützt werden – vgl. auch Fußnote 185.

³⁵⁷ Vetter ist der Ansicht, dass die „deutschrechtliche Regelung zu Sperrabreden, § 75f HGB, an Bedeutung“ verloren hat angesichts des Fokus auf Arbeitsmarktkartellen von Kommission und EuGH – Vetter, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (402).

³⁵⁸ Für einen Überblick: vgl. Sonnberger, ZWeR 2025, 493.

³⁵⁹ Glöckner, Juristische Schulung 2018, 1130 (1138).

³⁶⁰ vgl. z.B. Vetter, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2025, 393 (402); Giese u. a., Kartellrecht & Arbeitsmärkte; Eufinger, Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht 2025, 320 (325).

Eufinger nennt ganz konkrete Beispiele: „Die interne Schulung von Personalverantwortlichen, HR-Managern und Führungskräften im Umgang mit sensiblen arbeitsmarktbezogenen Informationen wird künftig ebenso notwendig sein wie bei Vertriebsteams, die mit Preisdaten arbeiten. Langfristig dürfte diese Entwicklung zu einer Ausweitung des Kartellrechts auf den gesamten Personalbereich führen“ – Eufinger, Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht 2025, 320 (325).

Literatur-/Materialienverzeichnis

- Alexander, Christian*, Das vertragliche Verbot der Abwerbung von Mitarbeitern zwischen Unternehmen im Spannungsfeld von Kartellrecht, Handelsrecht und Lauterkeitsrecht, ZWeR 2016, 16–39.
- Appen, Jörg von*, Diarra und die drohende Milliardenklage, Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht 2025, 1.
- Aresu, Alessio/ Erharter, Dominik/ Renner-Loquenz, Brigitta/ European Commission (Hrsg.)*, Competition policy brief: Antitrust in labour markets, Luxembourg 2024.
- Arrebola, Carlos/ Mauricio, Ana Julia/ Jiménez Portilla, Héctor*, An Econometric Analysis of the Influence of the Advocate General on the Court of Justice of the European Union, Cambridge Journal of International and Comparative Law 2016, 82–112.
- AZTN*, Gemicro commitments accepted, Stand: 12. Juni 2015, <https://www.aztn.hr/en/gemicro-commitments-accepted/> (besucht am 27.01.2026).
- Bagger, Jesper/ Lentz, Rasmus*, An Empirical Model of Wage Dispersion with Sorting, The Review of Economic Studies 2019, 153–190.
- Balki, Bahadır/ Diler, Arda/ Antar, Rana*, The TCA's Stance on No-poaching Agreements: A Comparative Analysis | Kluwer Competition Law Blog, Stand: 3. Juni 2022, <https://legalblogs.wolterskluwer.com/competition-blog/the-tcas-stance-on-no-poaching-agreements-a-comparative-analysis/> (besucht am 28.10.2025).
- Baron van Lijnden, Constantin*, Wie folgsam ist der EuGH?, Stand: 7. Dezember 2017, <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/wie-folgsam-ist-der-eugh-15330065.html> (besucht am 18.01.2026).
- Baumgart, Sophia Charlotte*, Der Schutz des Wettbewerbs und der Arbeitnehmer durch Arbeits- und Kartellrecht, 1st ed, Baden-Baden 2025.
- Beck aktuell*, Fußball: UEFA-Regeln über „einheimische Spieler“ möglicherweise EU-rechtswidrig, Stand: 2023, <https://rsw.beck.de/aktuell/daily/meldung/detail/eugh-fussball-uefa-regeln-einheimische-spieler-home-grown-players> (besucht am 18.01.2026).
- Becker, Björn Christian*, Poaching to power and power to poach – Abwerben von Mitarbeitern vs. Art. 102 AEUV am Beispiel des Tech Sektors, in: *Becker, Björn Christian (Hrsg.)*, Wettbewerb auf digitalen Märkten, 1. Auflage, Baden-Baden 2025, 115–173.
- Bundesrechtsanwaltskammer*, Stellungnahme zur Überarbeitung der Leitlinien zur Fusionskontrollverordnung, <https://www.brak.de/newsroom/newsletter/nachrichten-aus-bruessel/2025/ausgabe-15-2025-v-11092025/stellungnahme-zur-ueberarbeitung-der-leitlinien-zur-fusionskontrollverordnung-brak/> (besucht am 28.01.2026).
- Callaci, Brian/ Pinto, Sergio/ Steinbaum, Marshall/ Walsh, Matthew*, The Effect of No-poaching Restrictions on Worker Earnings in Franchised Industries, SSRN Journal 2022.
- Card, David*, Who Set Your Wage?, American Economic Review 2022, 1075–1090.
- Decker, Ryan A./ Haltiwanger, John/ Jarmin, Ron S./ Miranda, Javier*, Changing Business Dynamism and Productivity, The American Economic Review 2020, 3952–3990.
- Deutscher Franchiseverband*, Franchise Statistiken & Studien, <https://www.franchiseverband.com/services-nutzen/studien-und-statistiken> (besucht am 29.01.2026).
- Di Addario, Sabrina/ Kline, Patrick/ Saggio, Raffaele/ Sølvsten, Mikkel*, It ain't where you're from, it's where you're at: Hiring origins, firm heterogeneity, and wages, Journal of Econometrics 2023, 340–374.
- Eitzen Peretz, Julia von/ Zalewska, Agnieszka*, Competition law and no-poach agreements: Developments in Europe, Stand: 20. Mai 2022, <https://www.hausfeld.com/de-de/was-wir-denken/competition-bulletin/competition-law-and-no-poach-agreements-developments-in-europe> (besucht am 27.01.2026).
- Eufinger, Alexander*, Die Europäische Kommission macht Ernst – Zur Durchsetzung des Kartellrechts im HR-Bereich, Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht 2025, 320–326.
- Europäische Kommission*, Mitteilung der Kommission: Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen (2022/C 374/02), Amtsblatt der Europäischen Union 2022, 1–12.

- Europäische Kommission*, Entwurf zu Leitlinien für die Anwendung von Artikel 102 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf Fälle von Behinderungsmissbrauch durch marktbeherrschende Unternehmen, 2024, .
- Europäische Kommission*, Pressemitteilung: Kommission verhängt Geldbußen in Höhe von 329 Mio. EUR gegen Delivery Hero und Glovo wegen Bildung eines Kartells für die Auslieferung von Mahlzeiten auf Online-Bestellung, Stand: 2. Juni 2025, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_25_1356 (besucht am 13.10.2025).
- Europäische Kommission der Europäischen Union*, Bekanntmachung der Kommission über Einschränkungen des Wettbewerbs, die mit der Durchführung von Unternehmenszusammenschlüssen unmittelbar verbunden und für diese notwendig sind – 2005/C 56/03, Amtsblatt der Europäischen Union 2005, 1–8.
- Europäische Union*, Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates vom 20. Januar 2004 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen („EG-Fusionskontrollverordnung“), Amtsblatt der Europäischen Union 2004, 1–22.
- Europäische Union*, Verordnung (EU) 2022/720 der Kommission vom 10. Mai 2022 über die Anwendung des Artikels 101 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf Gruppen von vertikalen Vereinbarungen und abgestimmten Verhaltensweisen, Amtsblatt der Europäischen Union 2022, 1–10.
- Europäische Union*, Verordnung (EU) 2023/1066 der Kommission vom 1. Juni 2023 über die Anwendung des Artikels 101 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf bestimmte Gruppen von Vereinbarungen über Forschung und Entwicklung, Amtsblatt der Europäischen Union 2023, 1–11.
- Europäische Union*, Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für Kartell- und Monopolfragen vom 26. Mai 2025 zum Entwurf eines Beschlusses in der Sache AT.40795 – Food Delivery Services (Lebensmittellieferdienste) — Berichterstatter: Schweden, Amtsblatt der Europäischen Union 2025, 1.
- European Commission*, Press release: Commission carries out unannounced antitrust inspections in the data centre construction sector, Stand: 18. November 2024, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_5926 (besucht am 02.02.2026).
- European Commission*, Commission decision of 2.6.2025 relating to a proceeding under Article 101 of the Treaty on the Functioning of the European Union and Article 53 of the EEA Agreement (Case AT.40795 – Food Delivery Services), 2025, .
- Gibson, Matthew*, Employer Market Power in Silicon Valley, 2022, .
- Giese, Peter/ Baubkus, Kirsten/ Götz, Elisa*, Kartellrecht & Arbeitsmärkte: No-Poach-Abreden im Visier der Kartellbehörden, 2025, .
- Glöckner, Jochen*, Vereinbarte Abwerbeverbote. „No poaching, please!“, Juristische Schulung 2018, 1130–1138.
- Hack, Sebastian*, Zur Zulässigkeit von Abwerbeverboten aus kartellrechtlicher Sicht, Der Betrieb 2018, 2741–2744.
- Haltiwanger, John/ Hyatt, Henry R./ Kahn, Lisa/ McEntarfer, Erika*, Cyclical Job Ladders by Firm Size and Firm Wage, 2017, .
- Hartmann, Felix*, Sperrabreden zwischen Arbeitgebern, Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, 486–514.
- Heermann, Peter W.*, Der Wouters/Meca-Medina-Test für wettbewerbsbeschränkende Verbandsstatuten, NZKart 2024, 289–296.
- Heinemann, Andreas*, Kartellrecht auf Arbeitsmärkten, Wirtschaft und Wettbewerb 2020, 371–382.
- Hennig, Frauke*, Vertikal-Gruppenfreistellungsverordnung, <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/wettbewerbsrecht/gruppenfreistellungsverordnung-5866836> (besucht am 28.01.2026).
- Institut der deutschen Wirtschaft (IW)*, Fachkräftemangel: Wirtschaft verliert 49 Milliarden Euro, Stand: 12. Mai 2024, <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemittelungen/alexander-burstedde-galina-kolev-schaefer-wirtschaft-verliert-49-milliarden-euro.html> (besucht am 30.11.2025).
- Koller*, HGB § 75f [Sperrabrede unter Arbeitgebern], in: *Koller/Kindler/Drüen (Hrsg.)*, HGB, 10, 2023.

- Korn, Stefan*, Die drei Sporturteile des EuGH vom 21.12.2023 Rechtssachen Superleague , International Skating Union (ISU) und Royal Antwerp, Medien und Recht International 2024, 108–117.
- Kremer, Mats*, Arbeitgeber-Kollusionen und das Kartellverbot, 1. Auflage , Baden-Baden 2022.
- Lafontaine, Francine/ Saattvic/ Slade, Margaret E.*, No-Poaching Clauses in Franchise Contracts, Anticompetitive or Efficiency Enhancing?, 2025, .
- Lehnhardt-Busche, Katalin/ Reuter, Tim/ Brasch, Lukas von*, Work-in-Progress? – Kartellrechtliche Herausforderungen in Arbeitsmärkten, NZKart 2025, 406–412.
- Linsmeier, Petra/ Peiker, Amelie*, Bloß nicht wildern? – Europäische Kommission geht auf Jagd nach Abwerbeverboten, NZKart 2025, 520–524.
- LTO-Redaktion*, Razzien bei Delivery Hero und Wettbewerbern, Stand: 6. Juli 2022, <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/razzia-lieferdienste-delivery-hero-eu-kommission-gebietsabsprachen> (besucht am 08.02.2026).
- Lübbig, Thomas*, Nicht so leicht vorhersehbar, NZKart 2025, 505–507.
- Mecke, Ingo*, Definition: Gruppenfreistellungsverordnungen, Stand: 2018, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/gruppenfreistellungsverordnungen-32035> (besucht am 28.01.2026).
- Meyer, Rechtsreferendar Simon Diethelm*, Meyer: Unionsrechtswidrigkeit von Teilen der FIFA-Transferregeln, EuZW 2025, 315–320.
- Mietzner, Mark*, Definition: Mergers & Acquisitions, Stand: 2018, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/mergers-acquisitions-41789> (besucht am 28.01.2026).
- Mürtz, Tassilo*, Meca-Medina-Test des EuGH – Berücksichtigung sportspezifischer außerwettbewerblicher Faktoren im europäischen Kartellrecht – Abstract/Zusammenfassung, Stand: 2023, <https://www.ip.mpg.de/de/projekte/details/meca-medina-test-des-eugh-beruecksichtigung-sportspezifischer-ausserwettbewerblicher-faktoren-im-europaeischen-kartellrecht.html> (besucht am 18.01.2026).
- Oechsler, Jürgen*, Skript zum europäischen Kartellrecht 2026, 2026, .
- Peichl, Andreas/ Sauer, Stefan/ Wohlrabe, Klaus*, Arbeits- und Fachkräftemangel – aktuelle Lage und Projektionen im europäischen Vergleich, ifo Schnelldienst , 51–57.
- Picard, Séverine*, Wettbewerb und Arbeit. Eine gewerkschaftliche Auslegung der EU-Wettbewerbspolitik, 2023, .
- Scheuch, Alexander*, Droht dem Transfersystem vor dem EuGH der Platzverweis?, Stand: 3. Oktober 2024, <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/bosman-urteil-transfersystem-sport-fussball-eugh-generalanwalt-schlussantraege-entscheidung-lass-diarra> (besucht am 20.01.2026).
- Schlegel, Kathrin*, HGB § 75f [Sperrabrede unter Arbeitgebern], in: *Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath (Hrsg.)*, Arbeitsrecht, 5, 2022.
- Schmitt, Christoph*, Dein Arbeitnehmer, Mein Arbeitnehmer - Aktuelles zur Zulässigkeit vertraglicher Abwerbeverbote im B2B-Sektor, Hoffmann Liebs 2021, .
- Soltész, Ulrich*, Kartellbußgeldverfahren unter Teresa Ribera, NZKart 2025, 461–462.
- Sonnberger, Marcus W. A.*, Über die Grundlage der kartellrechtlichen ancillary restraints-Doktrin, ZWeR 2025, 493–512.
- Statista*, EU & Eurozone - Anteile der Mitgliedstaaten am Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2024, Stand: 26. November 2025, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/347262/umfrage/anteile-der-laender-am-bruttoinlandsprodukt-bip-in-eu-und-euro-zone/> (besucht am 30.11.2025).
- Statistisches Bundesamt*, Bruttoinlandsprodukt: Ausführliche Ergebnisse zur Wirtschaftsleistung im 3. Quartal 2025, Stand: 25. November 2025, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/11/PD25_418_811.html (besucht am 30.11.2025).
- Stopper, Martin*, Der kartellrechtliche Prüfungsmaßstab im Sport, 2020, 216–220.
- Streinz, Rudolf*, Europarecht: Unionsrechtswidrige Sanktionen der FIFA für grundlose Kündigung eines Berufsfußballspielers, JuS 2025, 373–375.
- Suliak, Hasso*, Schlussanträge des EuGH-Generalanwalts „Modell Super League quasi abge-sägt“. Super League: UEFA darf Sanktionen verhängen, Stand: 15. Dezember 2022, <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/fussball-super-league-eugh-schlussantraege-generalanwalt-kartellrecht-uefa-fifa-unionsrecht> (besucht am 21.01.2026).

- Transfermarkt.de*, Lassana Diarra - Transferhistorie, <https://www.transfermarkt.de/lassana-diarra/transfers/spieler/23914> (besucht am 03.02.2026).
- Tridimas, Takis*, The Role of the Advocate General in the Development of Community Law: Some Reflections, *Common Market Law Review* 1997, 1349–1387.
- Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland*, Kartell für Online-Essenslieferung: 329 Millionen Euro Geldbuße für Delivery Hero und Glovo - Vertretung in Deutschland, Stand: 2. Juni 2025, https://germany.representation.ec.europa.eu/news/kartell-fur-online-essenslieferung-329-millionen-euro-geldbusse-fur-delivery-hero-und-glovo-2025-06-02_de (besucht am 30.01.2026).
- Vestager, Margrethe*, Speech by EVP M. Vestager at the Italian Antitrust Association Annual Conference - „A new era of cartel enforcement“, Stand: 22. Oktober 2021, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/speech_21_7877 (besucht am 05.10.2025).
- Vetter, Fabian*, Arbeitsmarkt im Fokus der Kartellbehörden? – Sperrabreden nach dem Diarra-Urteil des EuGH, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2025, 393–403.
- Walle de Ghelcke, Bernard van de*, Economic Reasoning before the European Union Courts in Competition Law., *Bruges European Economic Policy Briefings* 2018, 1–30.

Rechtsprechungsverzeichnis (inkl. Schlussanträge)

– chronologische Sortierung –

- BGH, Urt. v. 30.04.1974 – VI ZR 132/7.
- EuGH, Urt. v. 20.02.1979 – Rs. 120/78 (Cassis; Mindestweingeistgehalt für Trinkbranntweine), NJW 1979, 1766.
- EuGH, Urt. v. 21.09.1999 – C-67/96 (Albany), ECLI:EU:C:1999:430.
- EuGH, Urt. v. 19.02.2002 – C-309/99 (Wouters), NJW 2002, 877–882.
- EuGH, Urt. v. 18.07. 2006 – C-519/04 P (Meca-Medina und Majcen/Kommission), EuZW 2006, 593–597.
- LG Hamburg, Urt. v. 29.06.2010 – 307 O 365/09.
- Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg, Urt. v. 31.10.2012 – 5 U 143/10
- BGH, Urt. v. 30.04.2014 – I ZR 245/12 (Vereinbarung eines vertragsstrafenbewehrten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots – Abwerbeverbot), NZA 2014, 111.
- EuGH, Urt. v. 20.01.2016 –C-373/14 P (Toshiba), ECLI:EU:C:2016:26.
- LG Hamburg, Urt. v. 15.03.2016 – 305 O 460/15.
- EuGH, Urt. v. 25.03.2021 – C-591/16 P (Lundbeck), ECLI:EU:C:2021:243.
- LG Köln, Urt. v. 25.05.2021 – 31 O 3/216.
- OLG Köln, Urt. v. 03.09.2021 – 6 U 81/21.
- EuGH, Urt. v. 21.12.2023 – C-333/21 (Superleague), ECLI:EU:C:2023:1011.
- EuGH, Urt. v. 21.12.2023 – C-124/21 P (International Skating Union), ECLI:EU:C:2023:1012.
- EuGH, Urt. v. 21.12.2023 – C-680/21 (Royal Antwerp), ECLI:EU:C:2023:1010.
- Schlussantr. GA Szpunar v. 30.04.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:375.
- EuGH, Urt. v. 04.10.2024 – C-650/22 (FIFA/BZ), ECLI:EU:C:2024:824.
- Schlussantr. GA Emiliou v. 15.05.2025 – C-133/24 (CD Tondela), ECLI:EU:C:2025:364.