

Kartellrecht im Personalbereich – Ein unterschätztes Risiko

Die Anwendung des Kartellrechts im Personalbereich wird in vielen Unternehmen unterschätzt. Während die meisten Führungskräfte und Mitarbeiter:innen im Vertrieb und Einkauf sich bewusst sind, dass der Austausch mit Wettbewerbern zu wettbewerbsch sensiblen Informationen oder gar konkrete Absprachen kartellrechtswidrig sind, liegt der Personalbereich oft außerhalb des Blickfelds. Dabei sind die rechtlichen und finanziellen Konsequenzen grundsätzlich dieselben. Oft wissen die Beteiligten im Personalbereich gar nicht, dass sie sich in einem Wettbewerbsverhältnis befinden, weil sie auf den eigenen Unternehmenszweck abstellen, bei Personal aber grundsätzlich jeder Nachfrager nach Mitarbeiter:innen Wettbewerber ist („Competitor Fallacy“).

I. Zum Problem

Das **Kartellrecht** ist abgesehen von eng umgrenzten Ausnahmen im Tarifrecht **uneingeschränkt auf den Personalbereich anwendbar**. Genauso wie andere Unternehmensbereiche kommen Personalverantwortliche mit Wettbewerbern in Berührung, sei es auf Messen, Verbandsveranstaltungen, in Arbeitsgruppen („Round Tables“) und zu anderen Anlässen. Was hier **oft fehlt**, ist das **Bewusstsein** dafür, dass sämtliche Unternehmen, die als **Nachfrager von Personal** auftreten, in einem **Wettbewerbsverhältnis** zueinander stehen. Der Hersteller von Schwerindustriegütern etwa konkurriert mit dem Lebensmittelhändler um eine Controllerin genauso wie mit seinen unmittelbaren Wettbewerbern. Selbst dort, wo dieses Bewusstsein vorhanden ist, ist die Sensibilität etwa für die Grenzen eines „Benchmarkings“ weniger ausgeprägt als in anderen Bereichen im Unternehmen. Das Schattendasein, dass der Personalbereich im Kartellrecht noch führt, mag damit zusammenhängen, dass er außerhalb der Wertschöpfungskette eines Unternehmens und damit nicht im Fokus der Compliance-Bemühungen liegt. Ein weiterer Grund mag sein, dass die Anzahl der bislang verfolgten Fälle überschaubar ist. Es ist jedoch **riskant**, darauf **zu warten**, dass ein großer, mediale Aufmerksamkeit auf sich ziehender Fall zum Anlass genommen wird, um sich intern mit dem Thema erstmals ernsthaft auseinanderzusetzen.

II. Die Anwendung im Personalbereich

Beispiele für potentiell kartellrechtswidriges Verhalten im Personalbereich:

- 1. Informationsaustausch:** der Austausch sensibler Informationen über **Gehälter, Gehaltsbestandteile oder sonstige Konditionen** (wie Arbeitszeiten, Dienstwagenregelungen etc., Personalkosten oder Einstellungspläne).
- 2. Absprachen zu Gehalt, Gehaltsbestandteilen und Konditionen:** mehr als nur der Austausch; konkrete Vereinbarungen etwa zur Höhe der Gehälter oder sonstiger Vergütungen.
- 3. Nichtanstellungsvereinbarungen:** Vereinbarungen zwischen Unternehmen, bei denen sie sich darauf einigen, die Mitarbeiter:innen des jeweils anderen Unternehmens nicht einzustellen (oder sich darüber zu informieren), wenn sich diese bei ihnen bewerben.
- 4. Abwerbverbote:** sog. „*no poach agreements*“. Vereinbarungen mit dem Inhalt, keine aktiven Bemühungen zu unternehmen, Mitarbeiter:innen des anderen Unternehmens abzuwerben. Diese kommen gerade auch in nicht schriftlich niedergelegter „*gentlemen’s agreements*“ vor.

III. Auswirkungen und Sanktionen

Die Auswirkungen von kartellrechtswidrigem Verhalten im Personalbereich können erheblich sein, indem sie Arbeitnehmer:innen in ihrer **beruflichen Entwicklung** hindern und **finanziell benachteiligen**. Unternehmen, die gegen das Kartellrecht verstoßen, sehen sich nicht nur **Bußgeldrisiken** und **Kartellschadensersatzforderungen** ausgesetzt, sondern vor allem auch einem erheblichen **Reputationsrisiko**.

In den USA wurden bereits **hohe Geldstrafen** im zwei- bis dreistelligen Millionenbereich gegen Unternehmen verhängt, die **Abwerbeverbote** und **Gehaltsabsprachen** getroffen haben; außerdem wurden hohe Schadensersatzzahlungen zugesprochen. Die gemeinsam vom **US Department of Justice** und der **US Federal Trade Commission** herausgegebenen **Leitlinien** sind nach wie vor die hilfreichsten Dokumente für Unternehmen in diesem Bereich:

[Antitrust Guidance for Human Resources Professionals](#)
[Antitrust Red Flags For Employment Practices](#)

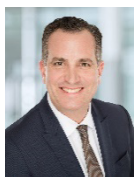
Innerhalb der EU haben mehrere Länder wie Polen, Portugal und Litauen Absprachen im Personalbereich geahndet. Auf **EU-Ebene** hat die Wettbewerbskommissarin Margarethe Vestager die Kartellrechtswidrigkeit von „**no poach agreements**“ klar unterstrichen. Auch das Bundeskartellamt hat sich klar positioniert und wird bei der Verfolgung der ersten Fälle nicht zögern. Gerade in einem Umfeld zunehmenden **Fachkräftemangels** und einen „**war for talent**“ wird die Verfolgung auch rechtspolitische Akzente setzen wollen.

Kontakt

KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH



Dr. Jonas Brueckner,
M. Jur. (Oxford)
Partner
Kartellrecht und Fusionskontrolle
T +49 30 53019-9320
M +49 160 91704010
jonasbrueckner@kpmg-law.com



Dr. Gerrit Rixen
Partner
Leiter Kartellrecht und Fusionskontrolle
T +49 221 271689-1052
M +49 174 3005639
grixen@kpmg-law.com

IV. Was können Sie tun, wie können wir helfen

Unternehmen sollten sich der kartellrechtlichen Risiken im Personalbereich bewusst sein und das eigene **Risikoprofil richtig einschätzen** können. Dies erfordert eine Betrachtung dessen, was bislang im Austausch mit dem Wettbewerb erfolgt sein könnte, eine **Schulung der Mitarbeiter:innen** im Personalbereich und **klare Richtlinien** zur Einhaltung des Kartellrechts. Compliance-Verantwortliche sollten **Management und Personalverantwortliche** für die kartellrechtlichen Grenzen im Personalbereich **sensibilisieren** und sicherstellen, dass entsprechende **Kontrollmechanismen** vorhanden sind.

Wir verfügen über **umfassende Erfahrung** darin, mit kartellrechtlichen Verfehlungen im Personalbereich umzugehen, Unternehmen dabei zu unterstützen, **etwaige Risiken mit geringem Aufwand zu ermitteln** und ihnen erforderlichenfalls nachzugehen. Wir **schulen Mitarbeiter so, dass die Kernbotschaften verinnerlicht** werden und anhand klarer, kurz gehaltener **Richtlinien** jederzeit in Erinnerung gerufen werden können. Selbstverständlich helfen wir auch beim Aufbau oder der **Anpassung vorhandener Compliance-Systeme**.

Sprechen Sie uns bei Bedarf an. Gerne erläutern wir Ihnen auch in einem kurzen Gespräch nähere Einzelheiten zum Komplex.

www.kpmg-law.de



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

Rechtsdienstleistungen sind für bestimmte Prüfungsmandanten nicht zulässig oder können aus anderen berufsrechtlichen Gründen ausgeschlossen sein.

© 2024 KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.