

**Die kartellrechtliche
Beurteilung von Anstellungs-
und Abwerbeverboten im
schweizerischen Recht im
Lichte der kartellrechtlichen
Entwicklungen in den USA**

XAVER SEBASTIAN DILL

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	V
Inhaltsverzeichnis	VII
Literaturverzeichnis	XI
Materialienverzeichnis.....	XVII
Abkürzungsverzeichnis.....	XIX
Einleitung.....	1
I. Die Wettbewerbsabrede im US-amerikanischen und im schweizerischen Kartellrecht	3
A. Die Wettbewerbsabrede im US-amerikanischen Kartellrecht.....	3
1. Definition der Wettbewerbsabrede	3
2. Standards zur Beurteilung der Zulässigkeit von Wettbewerbsabreden	4
a. Rule of per se illegality	4
b. Quick-look-analysis	4
c. Rule of reason.....	5
3. Ancillary Restraint	6
4. Durchsetzung des Kartellrechts in den USA.....	6
B. Die Wettbewerbsabrede im schweizerischen Kartellrecht	7
1. Definition der Wettbewerbsabrede	7
2. Beurteilung der Unzulässigkeit von Wettbewerbsabreden	8
a. Grundsätzliche Voraussetzungen der Unzulässigkeit	8
b. Kernbeschränkungen nach Art. 5 Abs. 3 und Art. 5 Abs. 4 KG	9
3. Rechtfertigung durch Gründe der wirtschaftlichen Effizienz	10
4. Durchsetzung des Kartellrechts	11
II. Zur Behandlung von arbeitsmarktbezogenen Abreden im US-amerikanischen Kartellrecht.....	13
A. Anwendbarkeit des US-Kartellrechts auf die Arbeitsmärkte	13
1. Überblick.....	13
2. Aktuelle Entwicklungen.....	14
B. Die «Antitrust Guidance for Human Resource Professionals»	15
C. Die Rechtslage in den USA bezüglich typischer arbeitgeberseitiger Abreden	16
1. Wage-fixing agreements (Lohnabreden)	16
2. No-poaching agreements (Anstellungs- und Abwerbverbote).....	17
a. No-poaching agreements in horizontalen Verhältnissen.....	18
b. No-poaching agreements in vertikalen Verhältnissen.....	18

III. Arbeitsmarktbezogene Abreden im schweizerischen Kartellrecht.....	21
A. Anwendung des Kartellgesetzes auf die Arbeitsmärkte.....	21
1. Grundsätzliche Anwendbarkeit des Kartellgesetzes auf die Arbeitsmärkte	21
2. Arbeitsmarktwettbewerb als Schutzobjekt des Kartellrechts.....	21
B. Die Abgrenzung des relevanten Arbeitsmarktes	23
1. Arbeitsmärkte als Nachfragemärkte.....	23
2. Der sachlich, räumlich und zeitlich relevante Arbeitsmarkt.....	23
a. Der sachlich relevante Arbeitsmarkt.....	23
b. Der räumlich relevante Arbeitsmarkt.....	24
c. Der zeitlich relevante Arbeitsmarkt	25
C. Die Qualifikation typischer arbeitgeberseitiger Abreden im schweizerischen Kartellrecht	25
1. Bisherige Praxis in der Schweiz.....	25
2. Lohnabreden.....	26
3. Informationsaustausch über den Lohn/Lohnbestandteile	28
IV. Die Qualifikation von no-poaching agreements im US-amerikanischen Kartellrecht.....	29
A. Überblick	29
B. Gerichtspraxis.....	29
1. Naked no-poaching agreements	29
2. No-poaching agreements als ancillary restrains.....	31
V. Die Qualifikation von Abwerbe- und Anstellungsverboten im schweizerischen Kartellrecht.....	33
A. Grundsätzliches zu Anstellungs- und Abwerbeverboten im schweizerischen Recht.....	33
1. Definition von Anstellungs- und Abwerbeverboten	33
2. Abgrenzungen	33
a. Abgrenzung zum arbeitsrechtlichen Konkurrenzverbot	33
b. Abgrenzung zum Abwerbeverbot nach UWG	34
B. Das Abwerbe- und Anstellungsverbot als Wettbewerbsabrede i.S. des Art. 4 Abs. 1 KG	34
1. Vereinbarungen über Abwerbe- und Anstellungsverbote.....	35
2. Arbeitgeber als Unternehmen i.S. von Art. 4 Abs. 1 KG	35
3. Anstellungs- und Abwerbeverbote als bezweckte oder bewirkte Wettbewerbsbeschränkung	35
a. Alleinstehende Anstellungs- und Abwerbeverbote.....	35
b. Anstellungs- und Abwerbeverbote als Nebenabreden	36

C.	Alleinstehende Abwerbe- und Anstellungsverbote als vermutete Wettbewerbsbeschränkung.....	38
1.	Übersicht	38
2.	Horizontale Anstellungs- und Abwerbeverbote.....	38
a.	Besondere Schädlichkeit	38
b.	Qualifikation als Marktaufteilungsabrede i.S. von Art. 5 Abs. 3 lit. c KG.....	39
c.	Vermutung der Beseitigung von relevantem Wettbewerb	40
d.	Bagatellschwelle bei quantitativ unerheblichen Anstellungs- und Abwerbeverböten	40
3.	Anstellungs- und Abwerbeverböte in vertikalen Verhältnissen (insbesondere Franchising-Verträge).....	41
D.	Mögliche Rechtfertigungsgründe nach Art. 5 Abs. 2 KG	42
1.	Mögliche Rechtfertigungsgründe bei alleinstehenden Anstellungs- und Abwerbeverböten	43
a.	Schutz von Ausbildungsinvestitionen und Geschäftsgeheimnissen.....	43
b.	Senkung der Herstellungskosten	44
2.	Rechtfertigungsgründe bei Anstellungs- und Abwerbeverböten als Nebenabrede.....	45
3.	Zulässiger Umfang von Anstellungs- und Abwerbeverböten.....	46
E.	Rechtsfolge kartellrechtswidriger Anstellungs- und Abwerbeverböte.....	47
	Zusammenfassung	49
	Anhang.....	51