

Das Wettbewerbsverbot in Dänemark

Am 1.1.2016 ist das neue Gesetz über arbeitsrechtliche erwerbsbeschränkende Klauseln (LOV nr. 1565 af 15.12.2015 om ansættelsesklausuler) in Kraft getreten. Alle Klauseln, die nach diesem Zeitpunkt vereinbart werden, müssen das neue Gesetz berücksichtigen.

Beim Wettbewerbsverbot wird nach dänischem Recht zwischen drei Arten von arbeitsrechtlichen erwerbsbeschränkenden Klauseln (ansættelsesklausuler) unterschieden:

- **Jobklausel** (jobklausul): Eine Vereinbarung, die ein Arbeitgeber mit anderen Unternehmen eingeht, um die Möglichkeit seiner Arbeitnehmer, einen Job in einem anderen Unternehmen anzunehmen, zu begrenzen oder zu verhindern.
- **Kundenklausel** (kunde-klausul): Eine Vereinbarung, die es dem Arbeitnehmer verbietet, nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in das Unternehmen von Kunden oder anderen Geschäftspartnern des Arbeitgebers zu wechseln. Dem Arbeitnehmer ist ebenfalls untersagt, mit Kunden oder Geschäftspartnern des Arbeitgebers gewerbliche Kontakte zu pflegen oder für diese anderweitig tätig zu werden.
- **Nachvertragliche Wettbewerbsklausel** (konkurrenceklausul): Eine Vereinbarung, die es dem Arbeitnehmer verbietet, nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in ein Konkurrenzunternehmen zu wechseln oder selbst ein Konkurrenzunternehmen zu gründen.

Arbeitsrechtliche erwerbsbeschränkende Klauseln (ansættelsesklausuler) bedürfen für ihre Gültigkeit stets der Schriftform.

Dänisches Recht kennt *kein gesetzliches Wettbewerbsverbot* während des Bestehens eines Arbeitsvertrags. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können allerdings im Rahmen des Arbeitsvertrags vereinbaren, dass der Arbeitnehmer ohne die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keine Arbeitsaufgaben für andere übernehmen darf. Dieses Verbot oder Zustimmungserfordernis kann auf ehrenamtliche Arbeit erweitert werden.

Neues Gesetz ab dem 1.1.2016 in Kraft – was passiert mit alten Klauseln?

Am 1.1.2016 ist das neue Gesetz über arbeitsrechtliche erwerbsbeschränkende Klauseln (ansættelsesklausuler) in Kraft getreten.

Das Gesetz verbietet die Vereinbarung von Jobklauseln in Dänemark. Bereits vor dem Jahreswechsel vereinbarte Jobklauseln können bis zum 1.1.2021 aufrechterhalten werden, um den Übergang zu erleichtern. Hiernach besitzen die Jobklauseln endgültig keine Wirksamkeit mehr. Bei Unternehmensverkäufen und -übertragungen sowie für Aushilfskräfte gelten allerdings gewisse Ausnahmen vom Jobklauselverbot.

Kundenklauseln oder nachvertragliche Wettbewerbsklauseln, die vor dem 1.1.2016 rechtswirksam vereinbart wurden, sind weiterhin rechtsgültig und fallen nach wie vor in den Geltungsbereich der vor dem Jahreswechsel geltenden Rechtsvorschriften.

Was ist neu?

Für Kundenklauseln oder nachvertragliche Wettbewerbsklauseln, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes vereinbart werden, gilt u.a. Folgendes:

Das Gesetz über arbeitsrechtliche erwerbsbeschränkende Klauseln (ansættelsesklausuler) gilt für die Zukunft für *alle* Arbeitnehmer, ungeachtet dessen, ob es sich um Arbeiter oder Angestellte handelt.

Die Vereinbarung einer nachvertraglichen Wettbewerbsklausel kann dem Arbeitnehmer nur dann abverlangt werden, wenn dieser eine „ganz besonders betraute Stellung“ im Unternehmen einnimmt. Bei Kundenklauseln gilt, dass dem Arbeitnehmer das Recht auf eine vom Arbeitgeber zusammengestellte Liste über die Kunden, mit denen er in den letzten 12 Monaten vor seinem Ausscheiden zusammengearbeitet hat, zusteht.

Maximaldauer der arbeitsrechtlichen erwerbsbeschränkenden Klauseln

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer *entweder* einer Kundenklausel *oder* einer nachvertraglichen Wettbewerbsklausel unterliegt, gilt die Klausel ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses höchstens für die Dauer von 12 Monaten. Sind für den Arbeitnehmer *sowohl* eine Kundenklausel als auch eine nachvertragliche Wettbewerbsklausel (sog. Kombinationsklausel) vereinbart, dann ist die Dauer hiervon gesetzlich auf 6 Monate beschränkt.

Abfindung für die Vereinbarung von arbeitsrechtlichen erwerbsbeschränkenden Klauseln

Für die Wirksamkeit einer arbeitsrechtlichen erwerbsbeschränkenden Klausel (ansættelsesklausul) ist es eine Voraussetzung, dass eine Abfindung zugunsten des Arbeitnehmers vereinbart wird, deren Höhe wiederum von der vereinbarten Dauer der betreffenden Klausel abhängt.

Das monatliche Abfindungsentgelt beträgt nach dänischem Recht 40% des Gehalts zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn für die betreffende Klausel eine Dauer von bis zu 6 Monaten vereinbart ist. Hat die Klausel eine Dauer von 6 bis 12 Monaten oder handelt es sich bei der Klausel um eine Kombinationsklausel für die Dauer von 6 Monaten, beträgt die Abfindung 60% des Gehalts zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Dem Arbeitnehmer steht ebenfalls ein Pauschalbetrag – d.h. eine Abfindung für die ersten beiden Monate zu. Dieser Anspruch besteht unabhängig vom vereinbarten Klausel-Typ und der etwaigen Aufnahme einer anderen „passenden Arbeit“ durch den Arbeitnehmer. Der Pauschalbetrag wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Arbeitnehmer findet einen neuen Job während der Klausel-Dauer

Nimmt der Arbeitnehmer während der Klausel-Dauer eine andere „angemessene Arbeit“ auf, steht dem ehemaligen Arbeitgeber nach dem neuen Gesetz kein Verrechnungsrecht mehr zu, und der Arbeitnehmer hat weiterhin einen Anspruch auf Abfindungszahlung.

Als „angemessene Arbeit“ gilt dabei lediglich Arbeit im Fachbereich des betreffenden Arbeitnehmers. Die Arbeit hat somit den Ausbildungs- und/oder Berufsqualifikationen des Arbeitnehmers zu entsprechen.

Die oben genannten Abfindungssätze werden allerdings infolge der Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers wie folgt herabgesetzt:

- Bei einer Kundenklausel oder einer nachvertraglichen Wettbewerbsklausel mit einer Dauer von bis zu 6 Monaten von 40% auf 16% des Gehalts.
- Bei einer Kundenklausel oder einer nachvertraglichen Wettbewerbsklausel mit einer Dauer von 6 bis 12 Monaten oder bei einer Kombinationsklausel mit einer Dauer von 6 Monaten von 60% auf 24% des Gehalts.

Kündigung von arbeitsrechtlichen erwerbsbeschränkenden Klauseln

Arbeitgeber können nachvertragliche Wettbewerbsklauseln und Kundenklauseln unter Einhaltung einer Frist von einem Monat kündigen. Für den Fall, dass der Arbeitgeber eine solche Klausel innerhalb der letzten 6 Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kündigt, steht dem betreffenden Arbeitnehmer eine Pauschalabfindung von zwei Monatsgehältern zu.

Wettbewerbsklauseln können nach dänischem Recht unwirksam sein

Ein Wettbewerbsverbot kann nach dänischem Recht als unwirksam angesehen werden, wenn es nach einer Abwägung der Interessen der Parteien, einschließlich des geographischen und zeitlichen Ausmaßes des Wettbewerbsverbotes, zu weitgehend ist.

Bei einer unberechtigten Kündigung des Arbeitnehmers wird das Wettbewerbsverbot nach dänischem Recht aufgehoben; dem Arbeitnehmer steht die Pauschalabfindung aus diesem Anlass zu.

Bei NJORD arbeiten Spezialisten, die Ihnen bei der Vereinbarung einer Kundenklausel und/oder einer nachvertraglichen Wettbewerbsklausel behilflich sein können.