

RA *Adi Seffer* aus Frankfurt leitete die Arbeitsgruppe zu „Schadensersatz und Freistellung“. Das sind, wie sich auch in der Diskussion zeigte, in der Regel die beiden einzigen Ansprüche, die bei M&A-Verträgen neben dem Erfüllungsanspruch praktische Relevanz haben. In den Verträgen sind diese Ansprüche durchweg detailliert geregelt. Die grundsätzlichen Unterschiede zwischen deutschem und anglo-amerikanischem Recht wirken sich daher eher wenig aus. Wenn die vertraglichen Vereinbarungen nicht an einer AGB-Kontrolle scheitern, können sie nur durch den Arglisteneinwand ausgehebelt werden, für den völlig zu Recht hohe Anforderungen gelten.

Die dritte, von RA *Dr. Werner Müller* aus Frankfurt geleitete Arbeitsgruppe diskutierte über „Vorläufigen Rechtsschutz“ im M&A-Bereich. Grundsätzlich ist der Vorläufige Rechtsschutz in Deutschland sehr effizient, insbesondere wenn es um die Durchsetzung einer Unterlassungsverpflichtung geht. Im eigentlichen M&A-Bereich hat der Vorläufige Rechtsschutz aber keine signifikante Bedeutung. Wenn der Verkäufer nicht erfüllt, wird der Kaufpreis nicht gezahlt. Wenn der Käufer nicht zahlt, klagt der Verkäufer den Kaufpreis ein. Anders kann es im Umfeld des M&A-Vertrages sein, wenn Vertragspartner des Targets ihre Rechte (z.B. Lizenz- oder Vertraulichkeitsrechte) geltend machen wollen.

Die Veranstaltung wurde, wie auch das 1. Symposium in Frankfurt, durch eine Podiumsdiskussion abgeschlossen, die von RA *Prof. Dr. Hanns-Christian Salger* zu packend und eloquent moderiert wurde. Teilnehmer waren die Referenten *Bave-laar* und *Giebeler* sowie RA *Prof. Dr. Franz-Jörg Semler* aus Stuttgart, RA *Dr. Gerhard Wächter* aus Berlin und die Richterin am OLG Frankfurt *Claudia Weimann*. Auch wenn das deutsche Recht an manchen Stellen verbessert werden kann und verbessert werden sollte, sprachen sich alle Teilnehmer für die Anwendung des deutschen Rechts bei M&A-Verträgen aus. Im Einzelnen gab es durchaus auch unterschiedliche Positionen. So wünschte sich *Giebeler* mehr „Kampf und Drama“ im deutschen Zivilprozess. Dem widersprach *Weimann*; Kampf und Drama seien nicht Aufgabe der Rechtsprechung; die Effizienz des Verfahrens sei der große Vorzug des deutschen Zivilprozesses, und der dürfe nicht für Kampf und Drama geopfert werden.

„Law – Made in Germany“ ist ein langfristiges Projekt und nicht nur ein Projekt der Anwälte. *Valerie Datzler*, eine Jurastudentin aus Konstanz, sagte in Düsseldorf völlig zu Recht, dass sich alle an „Law – Made in Germany“ Interessierten darum bemühen sollten, dass mehr ausländische Jurastudenten an deutschen Universitäten ausgebildet werden.

Im internationalen Wettbewerb der Rechtsordnungen ist es wünschenswert, wenn auch ein kontinentaleuropäisch geprägtes Recht als wählbar angesehen wird und zur Verfügung steht. Deutschland verbindet eine hoch entwickelte Rechtskultur mit politischer und wirtschaftlicher Stabilität. Auf dieser Grundlage ist „Law – Made in Germany“ ein richtiges und wichtiges Projekt für die

deutschen Juristen und für die deutsche Politik.

Am Ende noch ein kurzer Blick auf 2016: Für den 13.9.2016 ist das 3. Symposium „Law – Made in Germany“ in Stuttgart geplant. Schon vorher, am 21.4.2016 soll „Law – Made in Germany“ Gegenstand einer Tagung in der deutsch-spanischen Handelskammer in Madrid sein; es wäre schön, wenn zahlreiche Juristen aus Deutschland dabei sind.

Dr. Werner Müller

ist Rechtsanwalt in der Sozietät Baker & McKenzie in Frankfurt/M.

Adi Seffer

ist Rechtsanwalt bei Prime Partners Wirtschaftskanzlei in Frankfurt/M.

LÄNDERBERICHTE

Dr. Roland Mörsdorf

Norwegen | Arbeitszeit, befristete Arbeitsverträge und nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Das norwegische Arbeitsrecht ist im Wesentlichen im Arbeitsschutzgesetz (*Arbeidsmiljøloven*) aus dem Jahre 2005 geregelt. Das Arbeitsschutzgesetz bezweckt, geordnete Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer zu schaffen. Das Arbeitsschutzgesetz wurde in diesem Jahr im Bereich der Arbeitszeit und der befristeten Arbeitsverträge geändert und soll des Weiteren auf dem Gebiet der nachvertraglichen Wettbewerbsverbote um neue Bestimmungen ergänzt werden.

I. Überblick

1. Arbeitszeit und befristete Arbeitsverträge

Zum einen wurden bereits mit Wirkung zum 1.7.2015 die Bestimmungen über die Arbeitszeit einschließlich der Überstunden und die Vorschriften über die befristeten Arbeitsverträge geändert. Diese Änderungen erfolgten auf Vorschlag der heutigen bürgerlichen Regierung und insbesondere gegen den Widerstand der Gewerkschaften. Sie erlauben eine gewisse Flexibilisierung in der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen und stellen daher eine sinnvolle Erweiterung des en-

gen Rahmens dar, der durch das Arbeitsschutzgesetz gezogen wird. Der Hintergrund für die neuen Regelungen lag u. a. darin, dass die Regierung auf die zurückgehenden Erlöse aus dem Verkauf von Erdöl zu reagieren und Norwegen – auch im Bereich des Arbeitsrechts – vorsichtig auf eine neue Zukunft vorzubereiten beabsichtigte.

2. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Zum anderen sollen neue Bestimmungen über nachvertragliche Wettbewerbsverbote in das Arbeitsschutzgesetz eingefügt werden. Im norwegischen Recht sind derartige arbeitsrechtliche Wettbewerbsverbote im Einzelnen bislang gesetzlich nicht geregelt, so dass die neuen Bestimmungen eine breitere gesetzliche Grundlage für nachvertragliche Wettbewerbsverbote schaffen sollen. Die Vorschläge für die neuen Bestimmungen beruhen auf einer Initiative der früheren sozialdemokratisch geführten Regierung aus dem Jahre 2010, die durch die heutige Regierung aufgegriffen worden ist. Trotz verschiedenartiger Kritik von sowohl Arbeitgeber- wie auch Arbeitneh-

merseite hält die Regierung bislang an ihren Vorschlägen fest, insbesondere um in diesem bisher wenig regulierten Bereich eine klare Rechtsgrundlage zu schaffen.

II. Arbeitszeit

1. Zulässige Arbeitszeiten

Gemäß der norwegischen gesetzlichen Grundregel darf die Arbeitszeit 9 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden und insgesamt 40 Stunden innerhalb von 7 Tagen nicht übersteigen. Bei einer Arbeitswoche von 5 Tagen entspricht dies rechnerisch einer täglichen Arbeitszeit von maximal 8 Stunden. Der Arbeitgeber kann aber mit dem Arbeitnehmer eine längere Arbeitszeit vertraglich festlegen. Gemäß dem alten Recht ließ sich jedoch nicht die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, sondern nur die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden auf insgesamt 48 Stunden erhöhen. Dadurch konnte die tägliche Arbeitszeit – bei einer Arbeitswoche von 5 Tagen – im Ergebnis gleichwohl auf 9 Stunden gesteigert werden. Nach dem neuen Recht kann nunmehr eine tägliche Arbeitszeit von sogar 10 Stunden – begrenzt auf nach wie vor insgesamt 48 Stunden innerhalb von 7 Tagen – vereinbart werden.

Darüber hinaus ließ sich in tarifgebundenen Unternehmen bereits gemäß dem alten Recht durch Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern eine tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden festlegen. Nach dem neuen Recht wurde diese Grenze auf 12,5 Stunden erhöht, so dass in tarifgebundenen Unternehmen nunmehr eine tägliche Arbeitszeit von 12,5 Stunden vereinbart werden kann. Gemäß dem alten Recht konnte mit Zustimmung der norwegischen Arbeitsaufsichtsbehörde auch eine tägliche Arbeitszeit von 13 Stunden festgelegt werden. Dies ist auch nach dem neuen Recht unverändert möglich. Eine Verkürzung oder Verlängerung dieser Höchstgrenze erfolgte also im Rahmen der jüngsten Änderungen des Arbeitsschutzgesetzes nicht.

2. Überstunden

Arbeitszeiten, welche die Grenzen der zulässigen Arbeitszeit überschreiten, sind als Überstunden nur in Ausnahmefällen erlaubt. Grds. dürfen Überstunden

aber nicht 10 Stunden pro Woche, 25 Stunden innerhalb von 4 zusammenhängenden Wochen und 200 Stunden innerhalb von 52 Wochen übersteigen. Diese Grenzwerte wurden – entgegen dem Vorschlag der Regierung – nicht geändert. Daneben ließen sich in tarifgebundenen Unternehmen nach dem alten Recht Überstunden von 15 Stunden innerhalb von 7 Tagen, 40 Stunden innerhalb von 4 zusammenhängenden Wochen und 300 Stunden innerhalb von 52 Wochen als äußerste Grenze vereinbaren. Außerdem konnte die norwegische Arbeitsaufsichtsbehörde Überstunden von 20 Stunden innerhalb von 7 Tagen zulassen. Dies wurde geändert. Nach dem neuen Recht lassen sich nunmehr in tarifgebundenen Unternehmen Überstunden von jetzt 20 Stunden innerhalb von 7 Tagen und 50 Stunden innerhalb von 4 zusammenhängenden Wochen als äußerste Grenze vereinbaren. Darüber hinaus kann die norwegische Arbeitsaufsichtsbehörde nun sogar Überstunden von 25 Stunden innerhalb von 7 Tagen zulassen. Die Anzahl der jährlich maximal zulässigen Überstunden wurde indes nicht erhöht, so dass die Arbeitnehmer – auf Jahresbasis – durch das neue Recht nicht belastet werden.

III. Befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge waren gemäß dem alten Recht nur in ganz wenigen, gesetzlich abschließend aufgeführten Fällen zulässig. Befristete Arbeitsverträge, die nicht durch einen dieser Ausnahmefälle abgedeckt waren, waren unzulässig. Die Zulässigkeit solcher befristeter Arbeitsverträge wurde durch das neue Recht erweitert. Vor allem gegen diese Erweiterung richtete sich der Protest der Gewerkschaften, da sie eine Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse auf Kosten unbefristeter Arbeitsverhältnisse befürchteten.

Nach dem neuen Recht können Arbeitnehmer nunmehr auch dann, wenn ein Ausnahmefall nicht vorliegt, und damit ohne weitere Vorbedingung für einen Zeitraum von 12 Monaten befristet eingestellt werden. Wenn jedoch anschließend ein dergestalt befristet angestellter Arbeitnehmer nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird, darf der Arbeitgeber in einem Betrieb mit ei-

ner Größe von mindestens 50 Arbeitnehmern für einen Zeitraum von 12 Monaten keine anderen Personen für Arbeiten derselben Art einstellen. Dadurch soll verhindert werden, dass befristete Arbeitsverträge Festanstellungen verdrängen. Außerdem darf die Anzahl der befristet angestellten Arbeitnehmer nicht mehr als 15% der Gesamtanzahl der Arbeitnehmer überschreiten. Insoweit mögen die Befürchtungen der Gewerkschaften jedenfalls im Hinblick auf größere Betriebe, nämlich Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmern, unbegründet sein.

Arbeitnehmerüberlassungen durch professionelle Arbeitnehmerüberlassungsbüros waren gemäß dem alten Recht ebenfalls nur in den wenigen, gesetzlich abschließend aufgeführten Fällen zulässig, die für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge galten. Die Erweiterung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge wurde durch die jüngsten Änderungen des Arbeitsschutzgesetzes jedoch nicht entsprechend auf die Überlassung von Arbeitnehmern durch professionelle Arbeitnehmerüberlassungsbüros übertragen. Derartige Arbeitnehmerüberlassungen sind daher nach wie vor nur in den wenigen, gesetzlich festgelegten Ausnahmefällen zulässig. Allerdings wurde das Recht der Gewerkschaften, im Falle von Arbeitnehmerüberlassungen deren Zulässigkeit im eigenen Namen gerichtlich überprüfen zu lassen, ersatzlos gestrichen.

IV. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

1. Hintergrund

Arbeitsverträge enthalten oftmals Klauseln über nachvertragliche Wettbewerbsverbote, durch die dem Arbeitnehmer für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestimmte Tätigkeiten untersagt werden. Im norwegischen Recht sind derartige arbeitsrechtliche Wettbewerbsverbote im Einzelnen bislang gesetzlich nicht geregelt. Das norwegische Vertragsgesetz (Avtaleloven) aus dem Jahre 1918 enthält nämlich nur einige ganz wenige Regelungen zu Wettbewerbsklauseln. Danach unterliegen Wettbewerbsverbote lediglich einer Verhältnismäßigkeitsprüfung. Die Regelungen des Vertragsgesetzes sehen indes keine Pflicht zur Zahlung einer Entschädigung durch den Arbeitgeber an den

Arbeitnehmer vor. Wettbewerbsverbote können folglich ohne eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Entschädigung vereinbart werden. Des Weiteren enthalten die Bestimmungen auch keine zeitliche Begrenzung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Wettbewerbsverbote können daher nach der Rechtsprechung für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren vereinbart werden. Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung werden jedoch die (Nicht-)Vereinbarung einer Entschädigung und die Dauer des Wettbewerbsverbots berücksichtigt. Gesetzliche Bestimmungen zu Kundenschutzklauseln fehlen völlig. Abwerbungsverbotsklauseln sind ebenfalls gesetzlich nicht geregelt.

Vor diesem Hintergrund sollen neue Bestimmungen zu nachvertraglichen Wettbewerbsklauseln, zu nachvertraglichen Kundenschutzklauseln und zu Abwerbungsverbotsklauseln in das Arbeitsschutzgesetz eingefügt werden, die in einem neuen Kapitel 14A des Arbeitsschutzgesetzes festgeschrieben werden sollen. Gleichzeitig sollen die Regelungen im norwegischen Vertragsgesetz reduziert und nur noch auf Wettbewerbsverbote außerhalb von Arbeitsverhältnissen und auf Arbeitsverhältnisse von Geschäftsführern, die – gegen Zahlung einer Vorabentschädigung – auf die Anwendung der neuen Bestimmungen verzichtet haben, angewendet werden.

2. Wettbewerbsklauseln

Gemäß den neuen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes sollen Wettbewerbsklauseln nur für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden können. Sie können indes zeitlich nur insoweit geltend gemacht werden, als dies zum Schutze des Arbeitgebers vor Wettbewerb durch den Arbeitnehmer inhaltlich und geografisch erforderlich ist. Insoweit soll es ausreichend sein, wenn der Schutzbedarf erst zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht. Wenn sich dann aber ein Schutzbedarf des Arbeitgebers für beispielsweise nur ein halbes Jahr ergibt, soll das Wettbewerbsverbot nur für dieses halbe Jahr geltend gemacht werden können. Außerdem soll der Arbeitgeber eine Wettbewerbsklausel im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber selbst nur dann geltend ma-

chen können, wenn die Kündigung durch Gründe, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist.

Eine Wettbewerbsklausel soll jedoch nicht automatisch in Kraft treten, sondern soll durch den Arbeitgeber erst durch Geltendmachung aktiv in Kraft gesetzt werden müssen. Wenn die Wettbewerbsklausel nicht innerhalb der hierfür geltenden Fristen in Kraft gesetzt wird, soll sie ersatzlos entfallen mit der Folge, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das vereinbarte Wettbewerbsverbot nicht mehr auferlegen kann. Wenn der Arbeitgeber die Wettbewerbsklausel hingegen geltend gemacht hat, soll er dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zahlen müssen, die auf der Grundlage der Vergütung der letzten zwölf Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berechnen ist. Die insoweit zu berücksichtigte Vergütung soll allerdings der Höhe nach auf das 18-fache des norwegischen Grundbetrags von derzeit NOK 90.068 (ca. EUR 10.000), also auf NOK 1.621.224 (ca. EUR 180.000), begrenzt werden. Bei dem norwegischen Grundbetrag handelt es sich um einen Betrag, der jährlich zum 1. Mai neu festgesetzt (erhöht) und zur Berechnung der staatlichen Rente sowie zu verschiedenen weiteren Zwecken im Sozial- und Abgabenrecht verwendet wird; außerdem wird regelmäßig in verschiedenen weiteren Rechtsbestimmungen auf diesen Grundbetrag Bezug genommen. Von der danach errechneten Entschädigung kann der Arbeitgeber jedoch bis zu deren Hälfte Einkünfte des Arbeitnehmers in Abzug bringen, die der Arbeitnehmer aus anderen Tätigkeiten während des Wettbewerbsverbots erzielt.

3. Kundenschutzklauseln

Weiterhin sollen durch die neuen Bestimmungen nunmehr auch Kundenschutzklauseln gesetzlich geregelt werden. Für diese sollen die neuen Regelungen zu Wettbewerbsklauseln entsprechend gelten. Abweichend davon sollen Kundenschutzklauseln aber unabhängig davon zulässig sein, ob sie zum Schutze des Arbeitgebers vor Wettbewerb durch den Arbeitnehmer erforderlich sind. Des Weiteren soll der Arbeitgeber nicht verpflichtet sein, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu zahlen.

4. Abwerbungsverbotsklauseln

Während Wettbewerbs- und Kundenschutzklauseln zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart werden, werden Abwerbungsverbotsklauseln zwischen dem Arbeitgeber und einem Dritten dergestalt getroffen, dass die Einstellung der Arbeitnehmer bei dem Dritten ausgeschlossen oder begrenzt wird. Derartige Abwerbungsverbotsklauseln sollen ebenfalls durch die neuen Bestimmungen gesetzlich geregelt werden und sollen danach grundsätzlich unzulässig sein. Eine Ausnahme soll lediglich in den Fällen eines Betriebsübergangs (Asset Deal) bestehen.

Dr. Roland Mörsdorf

ist Rechtsanwalt und Advokat bei der Advokatfirmaet Grette DA in Oslo.

Dr. Astrid Auer-Reinsdorff /
Andreas Witte

Malediven | Besuch der Delegation der Republik der Malediven beim Berliner Anwaltsverein

Auf Einladung des Bundestages und des Gästeprogramms des *Auswärtigen Amtes* empfangen RAin Dr. Auer-Reinsdorff und ihr Münchener Kollege RA Andreas Witte am 3.7.2015 Parlamentarierinnen der Republik der Malediven im Hilton Hotel Gendarmenmarkt zu einem Austausch über das Thema „Frauenrechte in der BRD“.

Die als Urlaubsparadies bekannten Malediven waren bis 1965 britisches Protektorat. Eine Militärbasis im Süden brachte der vormals armen, jedoch mit den wichtigsten Grundnahrungsmitteln ausgestatteten Bevölkerung einen gewissen Wohlstand und den Anschluss an die internationale Gemeinschaft. Seither haben die Malediven als autonomer Staat in Form einer Präsidialdemokratie einen Sitz in den UN und sind Mitglied der *Südasiatischen Wirtschaftsgemeinschaft* (SAARC).

Der umstrittene ehemalige *Präsident Gayoom*, der das Land über 30 Jahre regierte, ein Bildungs- und Gesundheitssystem schuf und auch den rasanten Aufbau der Luxus-Hotellerie initiiert hat, ließ seinem Land nach inneren Unruhen nach 2004 mit Hilfe von Verfassungs-