

## WETTBEWERBSVERBOTE IM NORWEGISCHEN ARBEITSRECHT



Dr. Roland Mörsdorf  
Advokatfirmaet Grette DA, Oslo

+47 94 17 65 30  
romo@grette.no

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 waren derartige arbeitsrechtliche Wettbewerbsverbote im Einzelnen bislang gesetzlich nicht geregelt. Das norwegische Vertragsgesetz (Avtaleloven) enthielt nämlich nur einige ganz wenige Regelungen zu Wettbewerbsklauseln. Danach unterlagen Wettbewerbsverbote lediglich einer Verhältnismäßigkeitsprüfung. Die Bestimmungen sahen indes keine Pflicht zur Zahlung einer Entschädigung durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer vor. Wettbewerbsverbote konnten folglich ohne eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Entschädigung vereinbart werden. Des Weiteren enthielten die Bestimmungen auch keine zeitliche Begrenzung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Wettbewerbsverbote konnten daher nach der Rechtsprechung für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren vereinbart werden. Gesetzliche Bestimmungen zu Kundenschutzklauseln fehlten völlig. Abwerbungsklauseln waren ebenfalls gesetzlich nicht geregelt.

Vor diesem Hintergrund hatte die norwegische Regierung bereits im Jahre 2010 einen Vorschlag zur gesetzlichen Regelung derartiger Wettbewerbsverbote vorgelegt. Nach jahrelanger Diskussion wurde schließlich mit Wirkung zum 1. Januar 2016 eine Änderung des norwegischen Arbeitsschutzgesetzes (Arbeidsmiljøloven) beschlossen und dabei ein neues Kapitel 14 A mit Bestimmungen zu nachvertraglichen Wettbewerbsklauseln, zu nachvertraglichen Kundenschutzklauseln und zu Abwerbungsklauseln in das Arbeitsschutzgesetz eingefügt. Gleichzeitig wurden die Regelungen im norwegischen Vertragsgesetz reduziert und sind nunmehr nur noch auf Wettbewerbsverbote außerhalb von Arbeitsverhältnissen und auf Arbeitsverhältnisse von Geschäftsleitern, die – gegen Zahlung einer Vorabentschädigung – auf Anwendung der neuen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes verzichtet haben, anwendbar.

Gemäß den neuen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes sind Wettbewerbsklauseln nur für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses gültig. Sie können indes nur insoweit geltend gemacht werden, als dies zum Schutze des Arbeitgebers vor Wettbewerb durch den Arbeitnehmer erforderlich ist. Außerdem kann der Arbeitgeber eine Wettbewerbsklausel im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nur dann geltend machen, wenn die Kündigung durch Gründe, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist. Eine Wettbewerbsklausel tritt nicht automatisch in Kraft, sondern muss durch den Arbeitgeber durch Geltendmachung aktiv in Kraft gesetzt werden. Wenn die Wettbewerbsklausel nicht innerhalb der hierfür geltenden Fristen in Kraft gesetzt wird, entfällt sie ersatzlos mit der Folge, dass

der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das vereinbarte Wettbewerbsverbot nicht mehr auferlegen kann. Wenn der Arbeitgeber die Wettbewerbsklausel hingegen geltend gemacht hat, hat er dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu zahlen, die auf der Grundlage der Vergütung der letzten zwölf Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berechnen ist. Die Entschädigung ist allerdings der Höhe nach auf das 1,2-Fache des norwegischen Grundbetrags von derzeit NOK 90.068, also auf NOK 1.080.816, begrenzt. Von der Entschädigung kann der Arbeitgeber jedoch Einkünfte des Arbeitnehmers, die der Arbeitnehmer aus anderen Tätigkeiten während des Wettbewerbsverbots erzielt, bis zu deren Hälfte in Abzug bringen.

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

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

*I Norge har man til nå ikke spesifikt lovregulert konkurranseklausuler i arbeidskontrakter med virkning etter arbeidsforholdets opphør. Arbeidsrettslige konkurranseklausuler har istedenfor vært gjenstand for en forholdsmessighetsvurdering etter avtaleloven.*

*Med virkning fra og med 1. januar 2016 vil imidlertid dette bli regulert gjennom et nytt kapittel 14 A til arbeidsmiljøloven. Blant annet vil det bli innført regler om at konkurranseklausuler ikke kan gjøres gjeldende lenger enn ett år etter arbeidsforholdets opphør. Videre vil konkurranseklausulene ved oppsigelse fra arbeidsgiver ikke gjelde med mindre oppsigelsen er saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Kompensasjonen skal beregnes etter opptjent arbeidsvederlag de siste 12 månedene før arbeidsforholdet opphørte, men kan oppad begrenses til 1,2 ganger folketrygdens grunnbeløp.*