



## DIE ALLTÄGLICHEN FRAGEN Arbeitsrecht



### Die Wettbewerbsverbotsklausel

Viele Arbeitsverträge beinhalten eine Wettbewerbsverbotsklausel. Allerdings, entgegen der allgemeinen Meinung ist die Wettbewerbsverbotsklausel **nicht anwendbar wenn man lediglich den Arbeitgeber wechselt**, sondern nur wenn man ein eigenes Unternehmen betreibt<sup>1</sup>. Dem Arbeitnehmer steht es frei einen neuen Arbeitsplatz zu suchen und seine berufliche Erfahrung in einem anderen Unternehmen desselben Sektors einzusetzen.

Wenn der Arbeitnehmer sein eigenes Unternehmen gründen möchte, müssen mehrere Bedingungen erfüllt sein damit die Wettbewerbsverbotsklausel wirksam ist<sup>2</sup>:

- Sie muss schriftlich festgelegt sein und das Jahreseinkommen muss das, per großherzoglichem Reglement<sup>3</sup>, festgelegte Niveau überschreiten. Aktuell beträgt dieses (275'000 LUF / 40,399 = 6'817€ Index 100) 55'517,648€ Index 814,40;
- Sie ist nicht anwendbar im Falle einer fristlosen Kündigung, wenn diese vom Arbeitsgericht als missbräuchlich erklärt wurde oder wenn der frühere Arbeitgeber im Falle einer ordentlichen Kündigung die vom Arbeitsgesetzbuch vorgesehene Kündigungsfrist nicht eingehalten hat;
- Sie muss sich auf einen bestimmten Tätigkeitssektor und auf Tätigkeiten, die mit denjenigen des vorigen Arbeitgebers vergleichbar sind, beziehen;
- Sie kann einen Zeitraum von 12 Monaten ab Ablauf des Arbeitsvertrags nicht überschreiten;
- Sie muss geografisch auf die Orte beschränkt sein, an denen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art des Unternehmens und seines Aktionsradius tatsächlich Konkurrenz machen kann; auf keinen Fall kann sie über das Gebiet des Großherzogtums Luxemburg hinausgehen.

Bleibt noch anzumerken, dass jedwede Klausel die den gesetzlichen Vorgaben widerspricht und darauf abzielt die Rechte des Arbeitnehmers einzuschränken oder seine Pflichten zu verschärfen, null und nichtig ist<sup>4</sup>.

#### Achtung

Die Wettbewerbsklausel ist nicht mit einer Treuepflicht zu verwechseln. In diesem Sinne empfiehlt es sich z.B. die Kunden des Arbeitgebers nicht darüber zu informieren wer der künftige Arbeitgeber sein wird (Kundenabwerbung).

<sup>1</sup> Art. L. 125-8 (1) des Arbeitsgesetzbuches

<sup>2</sup> Art. L. 125-8 (2) und (3) des Arbeitsgesetzbuches

<sup>3</sup> Großherzogliches Reglement vom 11. Juli 1989 zur Anwendung der Bestimmungen der Artikel 5, 8, 34 und 41 des Gesetzes vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag.

<sup>4</sup> Art. L. 121-3 des Arbeitsgesetzbuches

*ENTLASTUNG: Die vorliegenden Informationen beruhen auf den, beim Erscheinungsdatum geltenden, gesetzlichen Bestimmungen, sind allgemeiner Art, ersetzen kein Rechtsgutachten und stellen keine Verpflichtung seitens des OGBL dar.*