

Ansættelsesklausuler på det danske arbejdsmarked

Hovedresultater



Hovedresultater

Ansættelsesklausuler er en fællesbetegnelse for konkurrenceklausuler, kundeklausuler og kombinerede konkurrence- og kundeklausuler. I 2016 blev der indført en ny lov, der skulle begrænse brugen af ansættelsesklausuler, da det har vist sig, at ansættelsesklausuler kan sænke mobiliteten på arbejdsmarkedet og dermed hæmme innovation, iværksætteri og produktivitet.

Formålet med undersøgelsen

Formålet med denne undersøgelse er at kortlægge udbredelsen af ansættelsesklausuler blandt private virksomheder på det danske arbejdsmarked. Det er desuden formålet at undersøge, om virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler er blevet reduceret i forhold til en tidligere undersøgelse i 14 udvalgte brancher, som blev foretaget, umiddelbart før ansættelsesklausuloven blev indført.

Ansættelsesklausuler

Ansættelsesklausuler er defineret på følgende måde:

- En *konkurrenceklausul* er en aftale om, at lønmodtageren i en periode efter fratrædelsen ikke må tage ansættelse i en konkurrerende virksomhed eller på anden måde drive konkurrerende forretning.
- En *kundeklausul* er en aftale om, at lønmodtageren i en periode efter fratrædelsen ikke må have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder eller forretningsforbindelser.
- En *kombineret konkurrence- og kundeklausul* er en aftale om, at lønmodtageren forpligtes af en konkurrenceklausul og en kundeklausul i samme periode.

Der er en række betingelser i loven om ansættelsesklausuler, som skal være opfyldt, før klausulerne kan gøres gældende over for lønmodtageren. Der skal bl.a. være en skriftlig aftale med en bestemmelse om compensation. Konkurrence- og kundeklausuler kan vare op til 12 måneder efter lønmodtagerens fratrædelse, mens kombinerede klausuler kun kan vare op til 6 måneder.

Datagrundlaget for undersøgelsen

Undersøgelsen er baseret på en survey, som DST Survey foretog på vegne af VIVE i perioden 11. februar-24. april 2025 blandt en stikprøve af 14.034 private virksom-

heder. Der var svar fra 4.900 virksomheder, og resultaterne er efterfølgende vægtet og opregnet, således at resultaterne er repræsentative for private virksomheder på det danske arbejdsmarked med hensyn til branche og virksomhedernes størrelse. Resultaterne for 14 udvalgte underbrancher blev desuden sammenlignet med en tidligere undersøgelse fra 2015, der blev foretaget, umiddelbart før ansættelsesklau- sulloven blev indført. Den tidligere undersøgelse blev udført af Epinion og bestod af svar fra 1.200 virksomheder. Af de 4.900 svar i undersøgelsen fra 2025 var de 1.584 svar fra de 14 brancher, der også blev undersøgt i 2015.

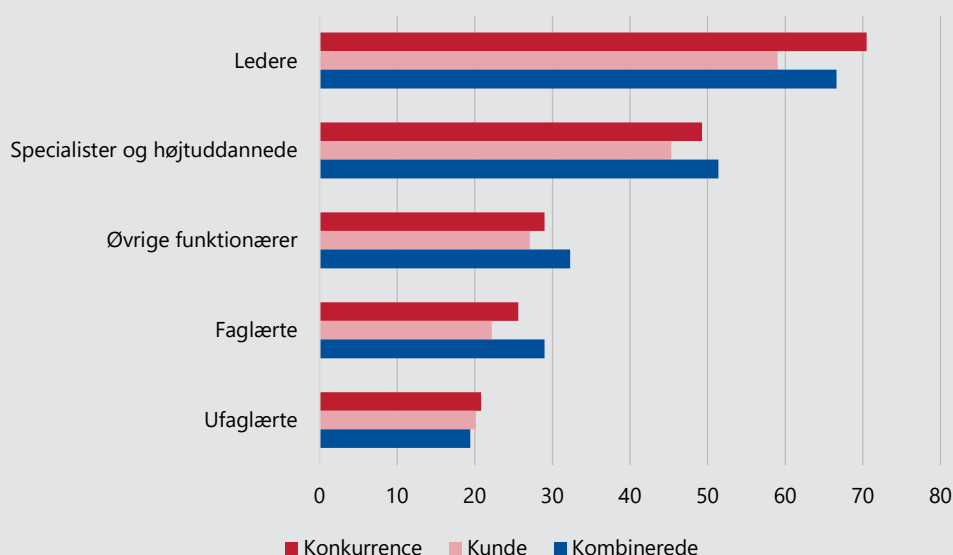
Virksomhedernes anvendelse af ansættelses- klausuler på det private arbejdsmarked 2025

Der er 6,3 % af virksomheder på det private arbejdsmarked, som anvender konkurrenceklausuler, 6,3 % af virksomhederne anvender kundeklausuler, og 4,0 % af virksomhederne anvender kombinerede konkurrence- og kundeklausuler. I alt 8,5 % af virksomhederne anvender en eller anden form for ansættelsesklausul.

Ansættelsesklausuler anvendes primært for ledere samt for specialister og højtuddannede

Blandt de virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, er det primært i forhold til virksomhedernes ledere samt virksomhedernes specialister og højtuddannede, at virksomhederne anvender klausuler, Figur 1. Virksomhederne anvender også klausuler i forhold til øvrige funktionærer, faglærte og ufaglærte, men dog i mindre grad. Billedet er mere eller mindre det samme for alle tre typer af ansættelsesklausuler.

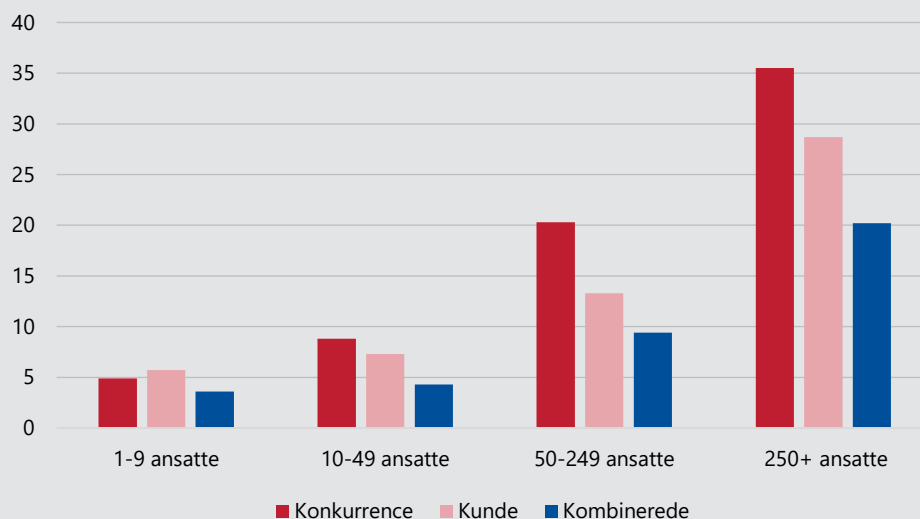
Figur 1 Medarbejdergrupper, der er omfattet af en ansættelsesklausul, blandt de virksomheder, der anvender den pågældende klausul. Vægtet procent.



En stor andel af de store og mellemstore virksomheder anvender ansættelses-klausuler

Der er en større andel af de store (250+ ansatte) og mellemstore virksomheder (50-249 ansatte), der anvender ansættelsesklausuler end de små virksomheder (< 50 ansatte), Figur 2. Dette gælder for alle tre typer af klausuler. Det skal dog bemærkes, at de store og mellemstore virksomheder kun udgør hhv. 1 og 3 % af virksomhederne i populationen, mens de små og meget små virksomheder (mikrovirksomheder) udgør hhv. 18 og 78 % af virksomhederne. For de virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, er der desuden den tendens, at de meget små virksomheder anvender klausuler for en stor andel af deres medarbejdere, mens de store virksomheder anvender klausuler for en meget begrænset andel af medarbejderne.

Figur 2 Andel af virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, opgjort på virksomhedens størrelse. Vægtet procent.



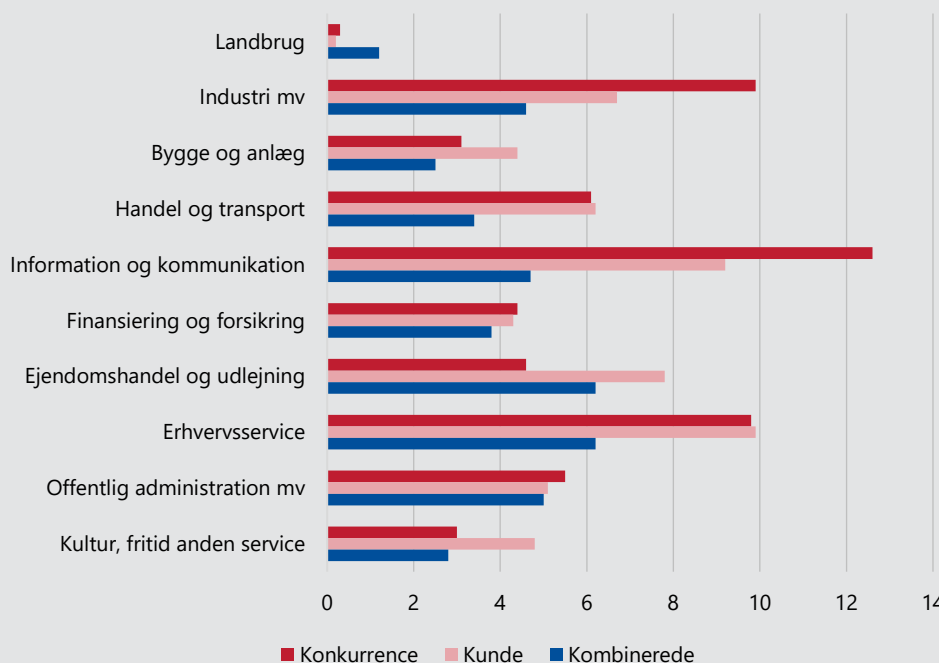
Der er forskel på udbredelsen af ansættelsesklausuler inden for de forskellige brancher

Andelen af virksomheder, der anvender konkurrenceklausuler, er størst inden for brancherne 'Information og kommunikation', 'Industri mv.', 'Erhvervsservice' og 'Handel og transport', mens der inden for brancherne 'Landbrug mv.' og 'Kultur, fritid, anden service' er den mindste andel af virksomhederne, der anvender disse klausuler, Figur 3.

Andelen af virksomheder, der anvender kundeklausuler, er størst blandt virksomheder inden for 'Erhvervsservice', 'Information og kommunikation', 'Ejendomshandel og udlejning' og mindst inden for brancherne 'Landbrug mv.' og 'Finansiering og forsikring', Figur 3.

Andelen af virksomheder, der anvender kombinerede klausuler, er størst inden for 'Erhvervsservice', 'Ejendomshandel og udlejning', 'Offentlig administration mv.' og 'Information og kommunikation', mens den mindste andel af virksomheder anvender kombinerede klausuler inden for 'Landbrug mv.' og 'Kultur, fritid, anden service', Figur 3.

Figur 3 Andel af virksomheder, der anvender konkurrence-, kunde- og kombinerede klausuler opgjort på de 10 hovedbrancher. Vægtet procent.

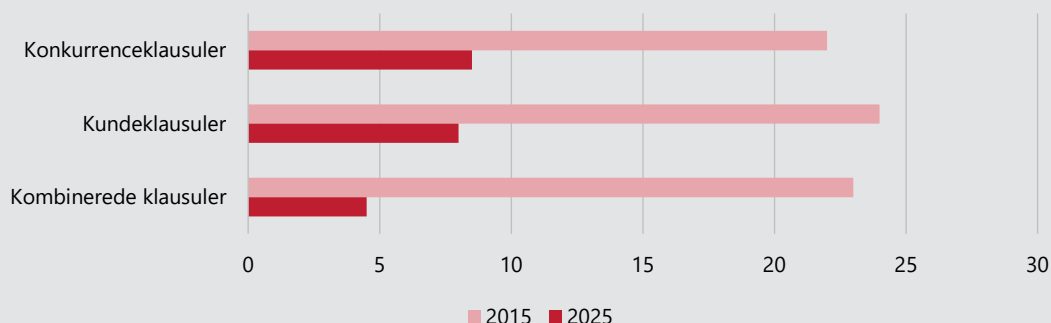


Virksomhedernes anvendelse af ansættelses-klausuler i 14 udvalgte underbrancher i 2015 og 2025

Færre virksomheder anvender ansættelsesklausuler efter indførelse af ansættelsesklausuloven

Der er sket et markant og signifikant fald i andelen af virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, i de 14 udvalgte brancher, der både blev undersøgt i 2015, før loven blev indført, og i 2025, Figur 4. Andelen af virksomheder, der anvender konkurrenceklausuler, er faldet fra 22 % til 8,5 %, andelen af virksomheder, der anvender kundeklausuler, er faldet fra 24 % til 8,0 %, og andelen af virksomheder, der anvender kombinerede klausuler, er faldet fra 23 % til 4,5 %.

Figur 4 Andel af virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, i 14 udvalgte brancher. Data fra 2015 og 2025. Vægtet procent.



Udbredelsen af konkurrence- og kundeklausuler er især faldet blandt de små virksomheder

Der er sket et markant og signifikant fald i anvendelsen af både konkurrence- og kundeklausuler for de små virksomheder (< 50 ansatte) fra 2015 til 2025. For de mellemstore virksomheder er der både sket et beskedent fald i andelen af virksomheder, der anvender konkurrenseklausuler, og andelen af virksomheder, der anvender kundeklausuler. Faldet er dog kun signifikant for virksomheder, der anvender kundeklausuler. Andelen af store virksomheder, der anvender klausuler, er steget for både konkurrenseklausuler og kundeklausuler, men ændringen er ikke statistisk signifikant.

Konklusion

Udbredelsen af ansættelsesklausuler blandt private virksomheder på det danske arbejdsmarked er blevet kortlagt.

Andelen af virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, er blevet reduceret, efter at loven om ansættelsesklausuler er blevet indført. Der er sket en markant reduktion i anvendelse af ansættelsesklausuler blandt virksomheder i de 14 udvalgte brancher, der både blev undersøgt i 2015 og i 2025. Reduktionen i anvendelse af ansættelsesklausuler er primært sket blandt de små virksomheder (< 50 ansatte). De 14 udvalgte brancher hører til de brancher, hvor anvendelsen af klausuler er mest udbredt.

Hovedresultater: Ansættelsesklausuler på det danske arbejdsmarked
VIVE/2025
HR_303073