

Die nachvertraglichen Wettbewerbsverbote sind nach wie vor ein wichtiges Mittel im Wettbewerbskampf der Pharmakonzerne, da sich Arbeitnehmer und Führungskräfte kraft derselben dazu verpflichten, während eines bestimmten Zeitraums nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in den Wettbewerb mit dem von ihnen verlassenen Unternehmen zu treten. Im Gegenzug dazu bezieht die Fachkraft für gewöhnlich während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, einen angemessenen wirtschaftlichen Ausgleich, gebunden an die Verpflichtung, diesen bei Verletzung des Wettbewerbsverbots zurückzuzahlen.

Voraussetzungen für nachvertragliche Wettbewerbsklauseln in der Pharmaindustrie



In der Pharmaindustrie, wo Investitionen in Forschung und Entwicklung mehr denn je eine Schlüsselposition einnehmen und immer kompliziertere Verkaufsinstrumente entwickelt werden, um die Marktquote zu halten oder zu erhöhen, ist dieser Art von vertraglicher Vereinbarung eine besondere Bedeutung beizumessen.

In Spanien ist diese Art von Vereinbarung im Artikel 21.2 des Arbeitnehmerstatuts geregelt. Generell wird eine Wettbewerbsklausel in den Arbeitsvertrag als eine weitere Klausel desselben aufgenommen. Was die Wirksamkeit einer solchen Klausel anbelangt, ist das Gesetz sehr streng und fordert für deren Anwendung die Erfüllung von bestimmten Voraussetzungen: (i) eine Wettbewerbsklausel gilt, unter Einhaltung von Laufzeitlimits, für einen bestimmten Zeitraum, (ii) das Unternehmen hat ein tatsächliches, industrielles oder geschäftliches Interesse, welches die Notwendigkeit einer solchen Vereinbarung begründet, und (iii) die Klausel sieht einen wirtschaftlichen Ausgleich für den Arbeitnehmer vor, so dass die Verpflichtung zur Erfüllung ihres Inhalts in angemessener Form vergütet wird.

Zunächst sollte ein Unternehmen berücksichtigen, dass die Dauer des Wettbewerbsverbots nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht unbefristet sein darf. Das Gesetz sieht im Fall der Berufskategorie „Fachkräfte“ in Übereinstimmung mit dem auf das jeweilige Unternehmen anwendbaren Tarifvertrag eine maximale Dauer von zwei Jahren und von sechs Monaten für die übrigen Berufskategorien vor. Laut den spanischen Arbeitsgerichten ist eine Fachkraft, wer Zugang zu relevanten fachspezifischen Kenntnissen der unternehmerischen Tätigkeit hat, ohne sich hierbei auf Angestellte mit Universitätsabschluss zu beschränken.

Die Nichteinhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen maximalen Dauer begründet jedoch noch nicht die Hinfälligkeit der ganzen Wettbewerbsklausel. Die Gerichte vertreten die Ansicht, dass die Wettbewerbsklausel ihre Wirkung bis zur gesetzlich vorgeschriebenen Höchstdauer behält und, dass der Arbeitnehmer, der die Vereinbarung verletzt, folglich nur zur Rückzahlung der erhaltenen Bezüge im Verhältnis zu der gesetzlichen Höchstdauer der genannten Klausel verpflichtet werden kann.

Ein zweiter wichtiger Aspekt, der bei der Abfassung einer solchen Klausel zu berücksichtigen ist, ist die Tatsache, dass diese einen wirtschaftlichen Ausgleich für den Arbeitnehmer beinhalten muss. Hierbei ist der Zeitpunkt, zu dem der wirtschaftliche Ausgleich festgesetzt wird, äußerst relevant, denn, sollte dieser erst nach der Unterzeichnung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots festgesetzt werden, verliert dieser seine Wirksamkeit.



Die Festsetzung eines angemessenen wirtschaftlichen Ausgleichs muss im Verhältnis zu den Beeinträchtigungen stehen, die sich dem Arbeitnehmer aus der Erfüllung der Bestimmungen der Wettbewerbsklausel ergeben. Die Unternehmen sollten hierbei unter anderem die Nachteile berücksichtigen, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Senkung der tatsächlichen Wiedereinstellungschancen entstehen können sowie die Dauer des Wettbewerbsverbots. Generell wird der wirtschaftliche Ausgleich als Gehaltszulage bezahlt und gilt nicht als missbräuchlich, solange kein offensichtliches Missverhältnis zwischen den zwei Summen besteht (Gehalt und nachvertragliche Wettbewerbsverbotszulage).

Ein weiterer wichtiger Aspekt zur Gewährleistung der Wirksamkeit der Wettbewerbsklausel ist die Notwendigkeit, dass ein tatsächliches geschäftliches oder industrielles Interesse des Unternehmens vorliegen muss. Laut der Rechtsprechung besteht dieses Interesse, wenn dem Unternehmen aus der Ausübung der Tätigkeit, die zu verbieten beabsichtigt wird, ein Nachteil entsteht. Dieser Nachteil kann selbst dann bestehen, wenn der Gesellschaftszweck von beiden Unternehmen nur teilweise übereinstimmt. Allerdings fiel die Auslegung der spanischen Arbeitsgerichte hinsichtlich geografischer Anwendungsgebiete bisher eher restriktiv aus, und zwar mit der Begründung, dass kein tatsächliches Interesse besteht, wenn Unternehmen nicht auf demselben Marktgebiet im Wettbewerb stehen, auch wenn der Gesellschaftszweck derselbe ist. Darüber hinaus fanden die

Richter, dass wettbewerbliche Tätigkeiten auf eigene Rechnung ebenso das tatsächliche unternehmerische Interesse verletzen können, weshalb das Unternehmen einen Anspruch aufgrund der Verletzung des Wettbewerbsverbots geltend machen kann.

In diesem Sinne und (i) sofern ein Arbeitnehmer Zugang zu relevanten Informationen hatte, (ii) seine Funktionen in beiden Unternehmen ähnlich sind und (iii) die zwei Unternehmen in direktem Wettbewerb stehen und denselben potenziellen Kundenkreis aufweisen, ist es sehr wahrscheinlich, dass ein Richter ein tatsächliches unternehmerisches Interesse feststellt und somit das rechtsgültige Bestehen dieser Art von Vereinbarung bestätigt.

Abschließend soll darauf hingewiesen werden, dass diese Wettbewerbsklauseln nicht einseitig von dem Unternehmer gekündigt werden können, da es sich in jedem Fall um zweiseitige Abkommen handelt (entgegen anderen in der EU angewendeten vergleichbaren Rechtssystemen); dass sie bei Kündigung des Arbeitsvertrages während der Probezeit ihre volle Wirksamkeit entfalten sowie, dass Entschädigungen wegen Nichterfüllung vereinbart werden könnten, die über die reine Rückzahlung des von dem Unternehmen bezogenen wirtschaftlichen Ausgleichs hinausgehen. ▀

*Ana Gómez Hernández,
Rechtsanwältin und Partnerin
Monereo Meyer Marinel-lo Abogados*

