

Konkurrenzverbot nur mit Karenzentschädigung

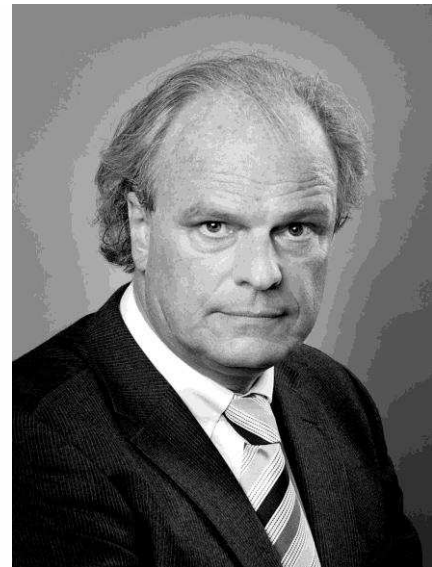
Niederlassung und Kooperation | Autor: Rechtsanwalt Dr. Hansjörg Haack



Was Praxisinhaber bei nachvertraglichen Wettbewerbsklauseln mit angestellten Kollegen beachten sollten.

Nicht nur zwischen den BAG-Partnern kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden, sondern auch mit angestellten Ärzten. Neben zeitlichen, räumlichen und inhaltlichen Beschränkungen ist dabei aber auch zwingend eine präzise formulierte Karenzentschädigung vorzusehen. Anderenfalls ist das Wettbewerbsverbot unwirksam.

Auch in Anstellungsverträgen sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote grundsätzlich zulässig, ihre Voraussetzungen weichen allerdings von denen in Gemeinschaftspraxisverträgen ab. Das erklärt sich schon aufgrund der Ausgangssituation: Während der Gesellschaftsvertrag einer Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) zwischen gleichberechtigten Partnern geschlossen wird, tendiert die Anstellung in Richtung Über-/Unterordnungsverhältnis.



Dr. jur. Hansjörg Haack, Rechtsanwalt,
Osnabrück, Düsseldorf
©<http://www.dr-haack.de>

Konkurrenzschutzklauseln dürfen nicht überzogen sein

Bei Gemeinschaftspraxisverträgen dürfen nachvertragliche Wettbewerbsverbote weder zeitlich noch räumlich unverhältnismäßig sein. Als unbedenklich haben sich Verbote von zwei Jahren herausgestellt. Räumlich wird auf den Standort der Praxis abgestellt; bei innerstädtischen internistischen Praxen kann bereits ein Konkurrenzverbot in einem Umkreis von mehr als zwei Kilometern unwirksam sein.

Bei Klauseln in BAG-Verträgen kann auch eine inhaltliche Unverhältnismäßigkeit vorliegen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn einem Partner nach seinem Ausscheiden aus einer fachinternistischen Schwerpunktpraxis ein Beschäftigungsverbot für alle internistischen Tätigkeiten bzw. für alle Beschäftigungsverhältnisse (also auch bei einem Klinikträger) auferlegt wird.

Quelle: Medical-Tribune-Beitrag | 08.03.2017

Entschädigung betraf zunächst nur Kaufleute

Diese Grundsätze gelten ebenso bei angestellten Ärzten. Hinzu kommt bei ihnen noch die sog. Karenzentschädigung. Diese war zunächst nur für nachvertragliche Wettbewerbsverbote bei kaufmännischen Angestellten vorgesehen. Die Rechtsprechung entwickelte hieraus aber einen allgemeinen Grundsatz und dehnte die Karenzentschädigung auf alle Arbeitnehmer aus.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, das für die Karenz des angestellten Arztes keine Entschädigung vorsieht, ist nach der Rechtsprechung nichtig. Das Verbot ist nur verbindlich, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, für dessen Dauer eine Entschädigung zu zahlen. Diese erreicht für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der von dem angestellten Arzt zuletzt erhaltenen Bezüge – hierzu können auch Dienstwagen, Tantiemen oder Bonuszahlungen gehören. Die Rechtsprechung ist bei der Formulierung einer Wettbewerbsabrede sehr penibel. Eine Formulierung wie "50 % des Bruttogehalts der zuletzt gewährten Bezüge" ist unwirksam.

In der Praxis sind durchaus Situationen vorstellbar, in denen der Arbeitgeber bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses kein Interesse mehr an der Karenzklausel bzw. dem Wettbewerbsverbot hat.

Verzichtsregelung exakt formulieren!

Für diesen Fall räumt der Gesetzgeber dem Praxisinhaber das Recht ein, durch einseitige Erklärung auf das Wettbewerbsverbot zu verzichten – mit der Folge, dass auch die Karenzentschädigung ganz oder teilweise entfällt.

In entsprechender Anwendung von § 75a Handelsgesetzbuch kann der Praxisinhaber vor Beendigung des Dienstverhältnisses schriftlich auf das Wettbewerbsverbot mit der Wirkung verzichten, dass er mit dem Ablauf eines Jahres seit dieser Erklärung von der Verpflichtung zur Entschädigungszahlung frei wird.

Durch diese Regelung erhält der Praxisinhaber die Möglichkeit, auf eine veränderte Interessenlage zu reagieren. Soll eine entsprechende Verzichtsklausel in den Anstellungsvertrag aufgenommen werden, so muss gewährleistet sein, dass diese in enger Anlehnung an die gesetzliche Regelung formuliert wird. Ansonsten besteht die Gefahr, dass durch die unwirksame Verzichtsklausel das gesamte nachvertragliche Wettbewerbsverbot unwirksam ist.

Quelle: Medical-Tribune-Beitrag

Niederlassung und Kooperation Autor: Rechtsanwalt Dr. Hansjörg Haack