

KONKURRENZSCHUTZ

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Chefarzt-Vertrag? – Vor der Kündigung prüfen!

von RAin und Fachanwältin für Medizinrecht Rosemarie Sailer, LL.M.,
Wienke & Becker – Köln, www.kanzlei-wbk.de

| Wettbewerbsverbote für aus der Klinik ausscheidende Chefarzte werden eher stiefmütterlich behandelt. Dabei kommt es nicht selten vor, dass sich ein Chefarzt nach seiner Kündigung in der Nähe des Krankenhauses mit der eigenen Praxis niederlässt oder zu einer Wettbewerber-Klinik in der selben Stadt abwandert – und damit zum unmittelbaren Konkurrenten seines alten Arbeitgebers wird. Auf welche Vertragsklauseln sollte der Chefarzt also achten, wenn er vorhat, demnächst die Klinik zu verlassen? |

Konkurrenz durch ehemalige Krankenhausärzte

Mit dem Aufbau einer Konkurrenztaetigkeit ehemaliger Ober- oder Chefarzte in der Nachbarschaft des bisherigen Krankenhauses nehmen diese Aezte häufig auch die von ihnen in der Klinik behandelten Patienten mit. Dies ist zwangsläufig mit wirtschaftlichen Folgen für die Klinik, den nachrückenden Chefarzt oder den verbleibenden Chefarzt verbunden.

Mit der vertraglichen Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots bestehen für diese Fälle wirksame Gestaltungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber, mit denen er die drohende Konkurrenz einschränken kann. Auch für den veränderungswilligen Chefarzt ist es wichtig, die rechtlichen Rahmenbedingungen zu kennen und damit beurteilen zu können, ob ein Konkurrenzverbot besteht, ob es wirksam ist und ob eine vom Arbeitgeber angebotene Karenzentschädigung der Höhe nach richtig bemessen ist.

Kein Schutz vor Wettbewerb ohne vertragliche Regelung

Häufig ist es allerdings bereits zu spät, die drohende Konkurrenz zu unterbinden – dann nämlich, wenn im Chefarzt-Vertrag nicht ausdrücklich ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wurde. Zwar enthalten Dienstverträge häufig Gebote zur Treueverpflichtung bzw. das Verbot, mit der Klinik in Wettbewerb zu treten; letzteres bezieht sich jedoch meist nur auf die laufende Dienstzeit und entfällt mit Beendigung des Vertrags.

Beamtete Aezte dürfen im Ruhestand mit ihrem bisherigen Dienstherrn unmittelbar konkurrieren, wie das Bundesverwaltungsgericht kürzlich entschieden hat: Ein verbeamteter Hochschullehrer im Fachgebiet Pathologie und Institutsdirektor an einem Uniklinikum hatte nach seinem altersbedingten Ausscheiden seine bisherige genehmigte Nebentätigkeit in einem eigenen Institut fortgesetzt. Das Gericht sah darin keine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen, da Ruhestandsbeamte – im Gegensatz zu aktiven Beamten – mit dem Wegfall ihres „Hauptamtes“ hierauf keine Rücksicht mehr nehmen müssten (Urteil vom 26. Juni 2014, Az. 2 C 23.13, Abruf-Nr. 141993).



Ärzte nehmen
Patienten häufig mit

Treuegebote im
Chefarzt-Vertrag
sind keine Wettbe-
werbsverbote!



IHR PLUS IM NETZ
cb.iww.de
Abruf-Nr. 141993

DKG-Musterverträge
ohne Konkurrenz-
schutzklausel

IHR PLUS IM NETZ
cb.iww.de
Abruf-Nr. 97569



Klausel kann
ambulant tätigen
Chefarzt Folgetätig-
keit im MVZ verbieten

Beim Vertragsschluss an den Konkurrenzschutz denken

Da in den gängigen Musterverträgen – zum Beispiel von der Deutschen Krankenhausgesellschaft – bisher keine Konkurrenzschutzklauseln enthalten sind, dürften bislang nur sehr wenige Chefarzte an ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gebunden sein. Grundsätzlich kann jedoch auch noch nachträglich ein solcher Passus vereinbart werden. Eine einseitige Bestimmung durch den Krankenhausträger ist allerdings nicht wirksam.

Strenge Anforderungen an die Zulässigkeit

Inhaltlich müssen nachvertragliche Wettbewerbsverbote ausdrücklich festlegen,

- welche konkrete Tätigkeit
- innerhalb welchen räumlichen Bereichs
- für welchen genauen Zeitraum untersagt wird.

Häufig sind die Wettbewerbsklauseln zu weit gefasst – vor allem der räumliche Bereich. Die Folge: Die gesamte Klausel ist unwirksam, es besteht überhaupt kein nachvertraglicher Wettbewerbsschutz mehr. Ob die Regelung in zeitlicher, sachlicher und räumlicher Hinsicht das notwendige Maß überschreitet, richtet sich immer nach dem Einzelfall (Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 14. Juli 1997, Az. II ZR 238/96, Abruf-Nr. 97569).

Welche konkrete Tätigkeit ist verboten?

Zunächst ist zu berücksichtigen, dass ein auf die Niederlassung in eigener Praxis gerichtetes Wettbewerbsverbot nur zulässig ist, wenn die Klinik auch an der ambulanten Patientenversorgung teilnimmt – das Betreiben einer Privatambulanz reicht aus. Nicht ausreichend ist die persönliche Ermächtigung des Klinikdirektors zur ambulanten Behandlung oder eine ambulante Versorgungsmöglichkeit im Klinik-MVZ. Erforderlich ist vielmehr eine trägerbezogene Institutsermächtigung zur ambulanten Behandlung – zum Beispiel bei festgestelltem besonderem Bedarf, im Falle von Hochschulambulanzen sowie von psychiatrischen oder geriatrischen Institutsambulanzen.

Liegt eine solche ambulante Patientenversorgung vor, kann dem ausscheidenden Arzt untersagt werden, ebenfalls an der ambulanten Versorgung teilzunehmen – egal ob in eigener Praxis oder als MVZ-Angestellter. Auch die angestellte Tätigkeit als Chef- oder Oberarzt in einem konkurrierenden Krankenhaus kann wirksam untersagt werden.

Für wie lange ist eine Konkurrenz-Tätigkeit verboten?

Grundsätzlich gilt: Eine Dauer von zwei Jahren ist zulässig. Ein vereinbartes längeres Verbot führt dazu, dass es lediglich für zwei Jahre wirksam ist. Um sicher zu gehen, sollte aber ein höchstens zweijähriges Tätigkeitsverbot vereinbart werden. Ein kürzerer Zeitraum kann sinnvoll sein – gerade mit Blick auf die recht hohen Entschädigungszahlungen (siehe hierzu nächste Seite).

Für welchen räumlichen Bereich gilt das Wettbewerbsverbot?

Die räumliche Reichweite des Wettbewerbsverbots ist der entscheidende Aspekt: Bei zu weiter Bemessung ist die gesamte Klausel unwirksam! Verbindliche Vorgaben bestehen jedoch nicht. Die Rechtsprechung stellt meist auf den Haupteinzugsbereich der Praxis bzw. des Krankenhauses ab. Bei Internisten, Dermatologen oder Gynäkologen geht dieser Bereich in der Regel nicht über den Ort der Klinik bzw. einen Umkreis von 2 km hinaus.

Bei zu weiter Bemessung ist gesamte Klausel unwirksam!

Lage der Praxis mitentscheidend

Ärzte aus Fachgebieten mit hohen Investitionskosten oder hohem Spezialisierungsgrad – etwa Radiologen oder Strahlentherapeuten – haben hingegen einen größeren Einzugsbereich von bis zu 10 km. Zu differenzieren ist auch danach, wo sich die Klinik befindet, sodass in ländlichen Gebieten der Einzugsbereich regelmäßig größer ist als in einer Großstadt. Das Oberlandesgericht Stuttgart hatte in seiner Entscheidung vom 13. März 1998 (Az. 2 U 21/98) einen räumlichen Geltungsbereich von 10 km für eine neurologisch-radiologische Gemeinschaftspraxis als zu weitgehend erachtet, da damit beinahe das gesamte Stadtgebiet von Stuttgart umfasst gewesen wäre.

Im Zweifel räumlichen Bereich kleiner fassen

Möglich ist es auch, für verschiedene Leistungen unterschiedliche Reichweiten festzulegen. So hat der BGH ein Wettbewerbsverbot zweier Fachärzte für Innere Medizin/Nephrologie als wirksam erachtet, das eine Tätigkeit als Internist in einem Umkreis von 2 km untersagte, für Dialyseleistungen jedoch eine räumliche Reichweite von 20 km vorsah (Urteil vom 7. Mai 2007, Az. II ZR 281/05, Abruf-Nr. 072151). Hintergrund: Die Einrichtung von Dialyseplätzen lohnt sich nur dann, wenn eine entsprechende Patientenzahl sie nutzt.



IHR PLUS IM NETZ
cb.iww.de
Abruf-Nr. 072151

Zahlung einer angemessenen Karenzentschädigung

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nur wirksam, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte des vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen Brutto-Gehalts zu zahlen (siehe Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10. Januar 2014, Az. 10 AZR 243/13, Abruf-Nr. 141544). Dabei werden sämtliche bisherigen Einkommensbestandteile berücksichtigt – also zum Beispiel Leistungszulagen, Provisionen, Gratifikationen und Beteiligungen an privatärztlichem Honorar.



IHR PLUS IM NETZ
cb.iww.de
Abruf-Nr. 141544

Auf den ersten Blick scheint für die Kliniken wegen der hohen Entschädigungszahlungen ein Wettbewerbsverbot kaum sinnvoll zu sein. Allerdings muss sich der ausscheidende Arzt auf die Entschädigung all das anrechnen lassen, was er anderweitig verdient bzw. böswillig unterlässt zu verdienen. Verdient der Chefarzt außerhalb des Wettbewerbsgebiets durch eine andere Tätigkeit ein übliches Gehalt, wird sich die Karenzentschädigung somit erheblich reduzieren. Hält sich der Arzt nicht an das Wettbewerbsverbot, entfällt sein Anspruch auf Entschädigung. Zudem bestehen unter Umständen weitergehende Schadensersatzansprüche des ehemaligen Arbeitgebers. Möglich ist sogar – bei ausdrücklicher vertraglicher Regelung – die Zahlung einer Vertragsstrafe für den Fall des Zuwiderhandelns durch den Arzt.

Ehemaliger Arbeitgeber kann ggf. hohen Schadensersatz verlangen