

Newsletter Dr. Schinnenburg

3. April 2011

Betr.: Konkurrenzfähigkeit von Arbeitnehmern

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit einem Urteil bestätigt, dass Arbeitnehmer während der gesamten Dauer eines Arbeitsverhältnisses nicht in Konkurrenz zu seinem Arbeitgeber treten dürfen (Az. 2 AZR 1008/08).

Im konkreten Fall ging es um eine Mitarbeiterin eines ambulanten Pflegedienstes, das Urteil ist jedoch auf Zahnarztpraxen übertragbar. Das BAG hat in dem Urteil seine Rechtsprechung zu diesen Fragen wie folgt zusammen gefasst:

Solange das Arbeitsverhältnis besteht, ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich jede Konkurrenz zu seinem Arbeitgeber verboten. Dies gilt nicht nur für eigene Tätigkeiten sondern auch für die Unterstützung eines Wettbewerbers des eigenen Arbeitgebers. Hierzu zählt auch das Abwerben von Patienten. Diese Beschränkung gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Sie endet erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Allerdings rechtfertigt ein Verstoß des Arbeitnehmers nicht in jedem Falle eine fristlose Kündigung. Hierfür ist eine Interessenabwägung erforderlich. Dabei sind die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Auswirkungen des Pflichtverstoßes und eine mögliche Wiederholungsgefahr zu berücksichtigen. Außerdem kommt es auf den Grad des Verschuldens an.

Aufgrund dieser Rechtsprechung ist folgende Vorgehensweise zu empfehlen: Der Arbeitnehmer sollte schon im Arbeitsvertrag und regelmäßig im Laufe der Folgejahre schriftlich darauf hingewiesen werden, dass eine Abwerbung von Patienten oder die Hilfeleistung dazu unzulässig sind. Auf diese Weise wird das Verschulden des Arbeitnehmers bei einem Verstoß erhöht, da er ja auf seine Pflichten besonders aufmerksam gemacht wurde. Weiter sollte im Falle einer Kündigung darauf hingewiesen werden, dass das Konkurrenzverbot bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gilt. Schließlich sollte bei einer fristlosen Kündigung hilfsweise eine ordentliche Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist erklärt werden. Hiermit hatte der Arbeitgeber in dem vom BAG entschiedenen Fall Erfolg.

Wenn Sie weitere Interessenten für diesen Newsletter kennen, bitte ich um eine kurze Nachricht. Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr beziehen möchten, senden Sie mir eine Email oder einen Brief.

Dr. med.dent.

Wieland Schinnenburg

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Medizinrecht

040/250 72 02

Lerchenfeld 3, 22081 Hamburg

www.rechtsanwalt-schinnenburg.de