Neue Räume und ein Wunsch

WERKSARZTZENTRUM FULDA sucht Nachwuchskräfte

Hans Pfleger, Mechthild Goldbach (MItte) und Gertrud Willert-Latsch freuen sich über den neuen Standort des Werksarztzentrums in der Rangstraße.

Von **DANIELA PETERSEN**

Das Werksarztzentrum (WAZ) Fulda hat in der Rangstraße 18 bis 20 neue, modern eingerichtete Räume bezogen. Jetzt soll die nächste Herausforderung gemeistert werden: Der Verein sucht Nachwuchskräfte.

Eine Statistik der Bundesärztekammer zeigt: Ein Großteil der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist 65 Jahre und älter. Auch beim Werksarztzentrum Fulda mangelt es am Nachwuchs.

Insgesamt betreut der Verein 101 Betriebe mit 12 000 Mitarbeitern in Osthessen. Derzeit arbeiten im WAZ neun Personen, darunter drei Ärzte – zu wenige, um noch mehr Betriebe aufnehmen zu können. „Wir haben eine Warteliste, auf der neben kleinen Unternehmen auch einige große stehen mit mehr als 100 Mitarbeitern“, sagt Hans Pfleger, Vorsitzender des WAZ. Um die Nachfrage abzudecken, müssten eineinhalb zusätzliche Stellen besetzt werden, erklärt er.

Dr. Gertrud Willert-Latsch, Fachärztin für Arbeitsmedizin, erklärt den Fachkräftemangel so: „Die Arbeitsmedizin ist ein präventives Fach. Es geht um die Gesundheit des einzelnen und um gesunde Arbeitsplätze. Man behandelt nicht. Und viele, die Medizin studieren, wollen gern behandeln.“

Sie hält das Fachgebiet jedoch für hochinteressant: „Man erhält Einblicke in ganz verschiedene Bereiche und muss Kenntnisse in der Inneren Medizin und der Augenheilkunde haben. Auch mit Hauterkrankungen und HNO sollte man sich auskennen.“ Es sei spannend, die Betriebe immer wieder aufzusuchen. „Und es gibt noch einen entscheidenden Vorteil: Die Arbeitszeiten sind geregelt“, betont die Arbeitsmedizinerin.

Das WAZ ist erst kürzlich in den Neubau hinter der JET-Tankstelle gezogen. Die Räume sind hell und modern eingerichtet. Auf 360 Quadratmetern befinden sich Geräte, die die Lungenfunktion testen, eine Kabine für Hörtests und Vorrichtungen für Sehtests. Es gibt Behandlungsräume, Labore und Besprechungszimmer.

„Vorher waren wir in der Edelzeller Straße und hatten etwa 100 Quadratmeter zur Verfügung. Wir sind froh, dass wir in der Rangstraße ein so zentrales Gebäude gefunden haben, das wir nutzen können“, sagt Mechthild Goldbach, Geschäftsführerin des WAZ.

Die neuen Räume sind modern. Fotos: Daniela Petersen

Der Verein wurde 1976 auf Initiative des Arbeitgeberverbands Osthessen gegründet. „So sollten Kräfte gebündelt werden, da nicht jedes Unternehmen einen Werksarzt einstellen konnte“, erklärt Pfleger.

Neben medizinischer Vorsorge, Beratung und Betriebsbegehungen gehört auch die Hilfe bei Wiedereingliederung zum Angebot des Werksarztzentrums. Betriebe aus den Bereichen Chemie, Metall, Lebensmittel, Gesundheit, aber auch Druck- und Medien werden von dem Verein betreut.

Arbeitgeber müssen eine medizinische Betreuung anbieten. Neben dem WAZ gibt es andere Dienstleister und niedergelassene Ärzte, die Arbeitsmedizin im Portfolio haben.

Je nach Tätigkeit sind die Vorsorgeuntersuchungen für den Arbeitnehmer, die mindestens alle drei Jahre stattfinden sollen, zwingend notwendig. Wer etwa mit Gefahrenstoffen arbeitet, der ist verpflichtet, sich untersuchen zu lassen. Personen, die im Büro am Bildschirm sitzen, können die Vorsorge auch ablehnen.

WEB waz-fulda.de

Markt-Platz

Spitzenposition

Auf diesen Rekord hätten die meisten deutschen Bürger wohl gern verzichtet: Nirgendwo in Europa zahlen Haushalte und Unternehmen so viel für Strom wie in Deutschland. Grund dafür sind die staatlichen Abgaben, vor allem die EEG-Umlage für die Förderung erneuerbarer Energien. Die negative Spitzenstellung hat viele Folgen: Unternehmen, die nicht von der EEG-Umlage befreit sind, zahlen für ihren Strom doppelt so viel wie die Mitbewerber in Frankreich und sogar dreimal so viel wie die Konkurrenz in den USA. Diesen Nachteil muss man erst einmal wettmachen.

Die Energiewende hat aber auch innerhalb Deutschlands eine beachtliche Umverteilungswirkung: Weil Niedrigverdiener von ihrem Einkommen einen höheren Anteil für Strom ausgeben als Besserverdiener, werden sie stärker von der Ökostromumlage getroffen – und zwar sechsmal so stark, wie das Institut der deutschen Wirtschaft ermittelt hat. Bemerkenswert, dass sich noch keine der Parteien, die sich der sozialen Gerechtigkeit verschrieben haben, mit dieser Folge der Energiewende beschäftigt haben.

Eine Frage der sozialen Gerechtigkeit ist auch, wer denn von der enorm hohen Ökostromförderung profitiert. Denn Investitionen in Solardächer und Anteile an Windkraftanlagen können sich die Geringverdiener erst gar nicht leisten.

Volker Nies

Teurer Schutz vor Konkurrenz

NACHVERTRAGLICHE WETTBEWERBSVERBOTE halten nicht immer, was sie versprechen

Von **JULIA BEHNKE**

Oft fürchten gerade neu gegründete Unternehmen eine Abwerbung ihrer Leistungsträger durch die Konkurrenz. Viele Firmen schrecken jedoch aus Kostengründen häufig vor der Vereinbarung nachvertraglicher Wettbewerbsverboten zurück. Wann ist es sinnvoll, ein solches zu vereinbaren und wann schützt es überhaupt?

Während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber vor Wettbewerb durch seine Arbeitnehmer auch ohne gesonderte Vereinbarung geschützt. Das vertragliche Wettbewerbsverbot gilt bei entsprechender Vereinbarung auch noch, wenn der Arbeitnehmer – etwa nach einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist – von seiner Arbeit freigestellt ist. Nach Ablauf der Kündigungsfrist ist das Arbeitsverhältnis beendet. Der Arbeitnehmer kann grundsätzlich frei über die Verwertung

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

seiner Arbeitskraft entscheiden und auch zu einem Konkurrenten seines ehemaligen Arbeitgebers wechseln oder gar eine Konkurrenzfirma gründen. Schutz vor möglicherweise schädigendem Wettbewerb kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot bieten.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot – das übrigens schriftlich abgeschlossen werden muss, damit es wirksam ist – verpflichtet den Arbeitnehmer, zu seinem ehemaligen Arbeitgeber nicht in Wettbewerb zu treten. Im Gegenzug zahlt der Arbeitgeber eine sogenannte Karenzentschädigung, die für jedes Jahr des (maximal zwei Jahre dauernden) Verbots mindestens die Hälfte der vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen Gesamtvergütung betragen muss. Sieht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot keine Karenzentschädigung vor, ist es nichtig und nicht durchsetzbar. Ist die Karenzentschädigung zu niedrig bemessen, ist das Wettbewerbsverbot unverbindlich. Das heißt, der Arbeitnehmer hat dann die Wahl, ob er den Wettbewerb unterlässt und die (zu niedrige) Entschädigung kassiert, oder ob er auf die Entschädigung verzichtet und Wettbewerb betreibt.

Auch die Frage des zulässigen Umfangs des Wettbewerbsverbots führt regelmäßig zu gerichtlichen Auseinandersetzungen. Das Verbot darf nur so weit gehen, wie der Schutz des

Julia Behnke

berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers (beispielswiese der Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen) es erfordert. Das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers darf nicht unbillig erschwert werden. Die Gerichte prüfen genau, ob die Dauer des Wettbewerbsverbotes zu lang bemessen, die räumliche Ausdehnung zu weit gefasst oder der Gegenstand des Wettbewerbsverbotes nicht zutreffend konkretisiert wurde. Ist das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zu weit gefasst, wird es auf den zulässigen Umfang reduziert.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot, kann der Arbeitgeber Unterlassung und Schadensersatz (auch die Zahlung einer Vertragsstrafe, die regelmäßig mitvereinbart wird) verlangen, was in der Praxis jedoch schwer zu beweisen und durchzusetzen ist.

Sollte der Arbeitgeber feststellen, dass er sich an ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gebunden hat, das wertlos für ihn ist oder dessen Schutz er nicht mehr benötigt – beispielsweise weil der Arbeitnehmer keine Schlüsselposition mehr innehat – kann er auf das Wettbewerbsverbot verzichten. Der Verzicht muss schriftlich erfolgen und ist nur möglich, wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet ist. Die Arbeitsvertragsparteien können das nachvertragliche Wettbewerbsverbot natürlich einvernehmlich aufheben.

Aufgrund der erheblichen finanziellen Belastungen und des eher schwachen Schutzes, sollte ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nur bei Leistungsträgern vereinbart werden. Eine Alternative kann eine längere Kündigungsfrist sein, denn während ihres Laufs ist der Arbeitnehmer ohnehin noch an das vertragliche Wettbewerbsverbot gebunden.

Julia Behnke ist Rechtsanwältin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt