

Loyalität: Die Gesellen von Malermeister Werner Deck dürfen nicht „nebenher“ für seine Kunden arbeiten.

Konkurrenz im eigenen Betrieb

Schwarzarbeit Nach Feierabend noch schnell in die eigene Tasche gearbeitet oder gar dem Betrieb Aufträge weggeschnappt. Wie Chefs dem richtig vorbeugen und gegen illoyale Mitarbeiter vorgehen.

Text Wolfgang Larmann Foto Antonio Bello

Malermeister Werner Deck in Eggenstein bei Karlsruhe lässt seine 13 Mitarbeiter an der langen Leine. „Was ihr in eurer Freizeit macht, ist mir egal“, so seine Ansage, „nur morgens müsst ihr topfit im Betrieb erscheinen.“ Das schließt für den erfolgreichen Unternehmer, der 700 000 Euro Umsatz im Jahr macht, auch Nebentätigkeit mit ein. „Nicht jedoch bei unseren Kunden – das ist absolut tabu“, hat er seinen Leuten klargemacht. Doch Fritz Müller (Name geändert), seit zehn Jahren fleißig bei Deck im Einsatz, schnappte seinem Chef den Auftrag bei einer guten Kundin weg. 2500 Euro knöpfte Müller der

arglosen, alten Dame für die Schwarzarbeit nach Feierabend ab, nicht nur dreist, sondern auch noch 850 Euro mehr als der Auftrag legal gekostet hätte. „Ich habe ihm fristlos, hilfsweise fristgerecht gekündigt, musste aber beim Arbeitsgericht die ordentliche Kündigung hinnehmen und 2500 Euro Gehalt weiterzahlen“, ärgert sich Deck.

Klare Regeln aufstellen

Mit demselben Problem haben die meisten Handwerksbetriebe zu kämpfen. Ein komplettes Verbot jeglicher Nebentätigkeit im Arbeitsvertrag ist für viele blanke Theorie, doch ausufern oder gar

der eigenen Firma Aufträge wegschnappen zu lassen, ist auch keine Lösung. Unternehmer müssen vielmehr den richtigen und praxistauglichen Weg für ihre Firma finden.

Betriebe können wie Malermeister Deck mit den klassischen Instrumenten des Arbeitsrechts gegensteuern. Der Chef sollte Verstöße abmahnen, in gravierenden Fällen kündigen und Schadenersatz verlangen. Möglich ist es auch, mit wichtigen Mitarbeitern, die im Anschluss an die Kündigung für die Konkurrenz arbeiten wollen, ein sogenanntes nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren. Damit erkaufte sich der Arbeitgeber, dass der Mitarbeiter dies für eine be-

stimmte Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterlässt. „Erkauft“ deswegen, weil immer auch eine Entschädigungssumme (Karenzentschädigung) vereinbart werden muss, sonst ist der Vertrag nichtig. „Dahinter steht das Kalkül des Arbeitgebers“, so Rechtsanwalt Martin Hensche, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin, „dass dies für den Betrieb günstiger ist als die damit einhergehende finanzielle Belastung durch die Karenzentschädigung.“

Schließlich muss der Chef seine Mitarbeiter auch auf die rechtlichen Konsequenzen hinweisen, wenn sie auf verbotenem Terrain aktiv werden. Welche Maßnahme hierbei wann angebracht ist, erklärt Rechtsanwalt Jürgen Höser aus Frechen bei Köln: „Ist ein Mitarbeiter während der Arbeitszeit für einen anderen Auftraggeber schwarz tätig, kann dies die fristlose Kündigung rechtfertigen. Geschieht das hingegen in dessen Freizeit, ist eine Kündigung nur möglich, wenn durch die Schwarzarbeit das Hauptarbeitsverhältnis leidet.“ Das ist außer im Fall der direkten Konkurrenz zum eigenen Betrieb etwa der Fall, wenn der Mitarbeiter durch seinen Haupt- und Nebenjob die gesetzlich zulässige Arbeitszeit erheblich überschreitet oder wenn er im Urlaub schwarz arbeitet, statt sich zu erholen.

Auf Tarifvertrag beziehen

Für manchem Chef lohnt sich darüber hinaus der Blick in den Tarifvertrag. „Denn in einigen“, so Höser, steht, dass der Betrieb bei Schwarzarbeit nach vorheriger schriftlicher Abmahnung fristlos kündigen kann – zum Beispiel nach Paragraph 51 im Rahmentarifvertrag des Dachdeckerhandwerks oder nach Paragraph 32 im Vertrag des Gebäudereinigerhandwerks Berlin.“

Bei Malermeister Werner Deck ist nach der Schwarzarbeit seines untreuen Gesellen Fritz Müller wieder Ruhe eingekehrt. „Meine anderen Mitarbeiter halten sich an das interne Konkurrenzverbot“, ist er sicher. „Und wenn sie von einem Kunden darauf angesprochen werden, ob sie nicht nebenbei schwarzarbeiten könnten, verweisen meine Leute freundlich an mich – schließlich hängt ihr Job auch davon ab.“ ■

harald.klein@handwerk-magazin.de

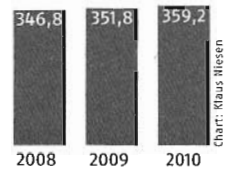
Online exklusiv

Wenn Sie bei der Abmahnung keinen Fehler machen wollen, nutzen Sie diesen Mustertext:
handwerk-magazin.de/abmahnung



Mustertext Abmahnung

Mehr Schwarzarbeit
Deutsche Schattenwirtschaft in Milliarden Euro



Quelle: Prognose Professor Friedrich Schneider, Universität Linz

Ein Auslöser für die Zunahme der Schwarzarbeit war die Wirtschaftskrise.

„Vor der fristlosen Kündigung am besten abmahnen.“



Jürgen Höser,
Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei HD&P aus Frechen.

→ Praxistipps

Richtig reagieren

Eindeutige Regeln im Betrieb, bei Verstößen Abmahnung und Kündigung – Handwerkschefs sollten alle arbeitsrechtlichen Instrumente nutzen.

Arbeitsvertrag. Am besten steht schon im Arbeitsvertrag, dass jegliche entgeltliche Nebentätigkeit vom Chef zu genehmigen ist, insbesondere in derselben Branche. Wo diese Klausel nicht enthalten ist, sollten Chef und Mitarbeiter die bestehenden Arbeitsverträge entsprechend ergänzen.

Abmahnung. Verstößt ein Mitarbeiter gegen das Verbot der nicht genehmigten Nebentätigkeit, kann der Betrieb abmahnen. Die schriftliche Abmahnung sollte dem Mitarbeiter innerhalb weniger Tage übergeben und zur Personalakte genommen werden.

Kündigung. Bei mindestens einer vorherigen Abmahnung, in gravierenden Fällen wie bei Maler Deck auch ohne Abmahnung, darf der Betrieb den Arbeitsvertrag kündigen. Als Gründe hierfür nennt der Berliner Rechtsanwalt Dirk Streifler vor allem, dass ein Mitarbeiter seine Arbeitspflicht wegen zeitlicher Kollision mit der Nebentätigkeit nicht (mehr) erfüllt und zum Beispiel gar nicht oder wiederholt verspätet am Arbeitsplatz erscheint; sich krank meldet, dann aber nebenher in wesentlichem Umfang arbeiten geht; das Eigentum des Chefs missbraucht, indem er etwa dessen Maschinen oder Werkzeuge für seine Nebentätigkeit benutzt; dem Unternehmen in seiner Freizeit unerlaubt Konkurrenz macht, zum Beispiel indem er bei einem Mitbewerber arbeitet oder selbständig tätig ist. Will der Betrieb fristlos kündigen, verbindet er dies „hilfsweise“ mit einer fristgerechten Entlassung. Falls das Arbeitsgericht die fristlose Kündigung ablehnt, muss der Betrieb dann nicht erneut kündigen und noch länger das Gehalt weiterzahlen.