



Foto: ilixe48/Depositphotos.com

Die juristisch/- betriebswirtschaftlichen Auswirkungen der Abwerbung eigener Gesellen durch ehemaligen Mitarbeiter

Gute Mitarbeiter sind schwer zu finden, heute mehr denn je. Umso ärgerlicher, wenn ein ehemaliger Mitarbeiter versucht eigene Gesellen abzuwerben und es auch noch gelingt.

Aber ist das überhaupt zulässig, kann ich mich davor schützen und welche Auswirkungen hat das auf meinen Betrieb, wenn die Abwerbung erfolgreich ist?

Hierzu folgendes Beispiel:

Der Betriebsinhaber ist in den Ruhestand gegangen und hatte die Fortführung seines Betriebes so organisiert, dass seine Tochter den gesamten kaufmännischen Bereich des Unternehmens führt und ein langjährig beschäftigter Meister als Technischer Mitarbeiter die gesamte Organisation, Planung und Überwachung der Baustellen übernommen hat.

Da es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen der Tochter und dem angestellten Meister gekommen ist, hat der



Es schreibt für Sie:

RA Andreas Becker

Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht

Nienburger Str. 14a · 30167 Hannover
 Telefon: (05 11) 123 1370
 Telefax: (05 11) 123 13720
 E-Mail: info@becker-baurecht.de
 Internet: www.becker-baurecht.de



Es schreibt für Sie:

Diplom-Betriebswirt
 Wolfgang Krauß

Seit über 25 Jahren in der betriebswirtschaftlichen Beratung von Handwerksbetrieben tätig

Kolbing 35 · 83556 Griesstätt
 Telefon: (08039) 9097 220
 Mobil: (01 72) 7 4991 02
 E-Mail: wolfgangkrauss-beratung@t-online.de
 Internet: www.beratungfuershandwerk.de
www.die-erfolgswerker.de

für die Technik zuständige Mitarbeiter sein Arbeitsverhältnis in dem Betrieb gekündigt und ist als Meister bei einem Mitbewerber eingestiegen.

Nachdem er die Tätigkeit für das neue Unternehmen aufgenommen hatte, hat der Technische Mitarbeiter die Gesellen seines vorherigen Arbeitgebers an Baustellen, an der Tankstelle und vor dem Betriebsgelände angesprochen und diesen angeboten, dass sie bei seinem neuen Arbeitgeber eine Beschäftigung finden. Er hat angegeben, dass die Arbeitsbedingungen besser seien aber auch, dass sein alter Arbeitgeber durch seinen Weggang sicherlich in die Insolvenz gehen wird und wenn sie erst arbeitslos seien, sie keine neuen Arbeitsangebote erhalten würden.

Ist ein solches Abwerben zulässig?

Völlig nachvollziehbar ist, dass ein Arbeitnehmer während eines bestehenden

Arbeitsverhältnisses keine anderen Mitarbeiter seines Arbeitgebers abwerben darf.

Ist ein Arbeitnehmer – wie hier der Technische Angestellte – bereits aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden – gibt es keine nachwirkende Treuepflicht. Eine Abwerbung von ehemaligen Kollegen ist dann also grundsätzlich möglich. Der Technische Mitarbeiter kann also nach seinem Ausscheiden Gespräche mit Arbeitskollegen führen und beispielsweise auf attraktive Arbeitsbedingungen bei einem anderen oder seinem neuen Arbeitgeber hinweisen.

Eine Abwerbung ist nur dann unzulässig, wenn durch die Abwerbung zum Vertragsbruch aufgefordert wird oder wenn die Abwerbung sittenwidrig ist. Dann hätte der Betrieb einen Unterlassungsanspruch.

Vertragswidrig wäre, wenn aufgefordert würde, ohne Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis sofort zu beenden oder – wie in diesem Beispiel – dass angegeben wird, dass der Betrieb insolvent ist oder insolvent wird.

Um sich vor einer solchen Abwerbung zu schützen, die beim Ausscheiden von leitenden Mitarbeitern wie Meistern nicht ausgeschlossen werden kann, bedarf es der Aufnahme von einem Abwerbungsverbot in dem Anstellungsvertrag. Ein solches Abwerbungsverbot kann auch später vereinbart werden, selbst noch in einem Aufhebungsvertrag.

Um die Verpflichtung, dass keine Abwerbung stattfindet, abzusichern, ist es auch möglich, eine Vertragsstrafe aufzunehmen.

Hier könnte in einem solchen Arbeitsvertrag folgende Formulierung eingefügt werden:

Während der rechtlichen Laufzeit eines Arbeitsverhältnisses und für einen Zeitraum von zwei Jahren nach der Beendigung, ist es dem Mitarbeiter untersagt, Arbeitnehmer des Arbeitgebers für andere Firmen abzuwerben oder einen Abwerbungsversuch zu unternehmen, dritte Personen bei der Abwerbung zu unterstützen, zur Abwerbung aufzufordern oder zu ermutigen.

Der Mitarbeiter hat eine Vertragsstrafe in Höhe eines Brutto-Monatsgehältes (oder anderer Betrag) je Abwerbungsver-

such zu zahlen, wenn gegen das Verbot verstoßen wird. Jeder Abwerbungsversuch gegen jeden einzelnen Mitarbeiter gilt als eigenständiger Verstoß gegen das Verbot.

*Weiterer Schadensersatz bleibt vorbehalten.**

Bei Wettbewerbsklauseln findet oft eine sog. Karenzentschädigungsregelung Einzug. D. h., dass der Arbeitgeber einen Betrag nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses zahlt. Eine Vereinbarung jedoch, die es dem ehemaligen Mitarbeiter verwehrt, ehemalige Kollegen abzuwerben, führt nicht zu einer größeren Beschränkung der gewerblichen Tätigkeit.

Durch die Einhaltung einer solchen Regelung wird in der Regel keine Karenzentschädigung zu zahlen sein.

Praxistipp:

Betriebe, die mit angestellten Meistern zusammenarbeiten, sollten darüber nachdenken, eine solche oder ähnliche Regelung in ihre Arbeitsverträge mit den neuen Meistern aufzunehmen. Die Bemühungen um gute Mitarbeiter und das Abwerben eines Teils der Mitarbeiter kann für einen Betrieb existenzbedrohend sein, so dass eine solche Regelung auch die Existenz eines Betriebes retten kann.

Der Weggang, hier im Beispiel von abgeworbenen Mitarbeitern, führt betriebswirtschaftlich zu mehreren negativen Auswirkungen.

Zum einen fehlen dem Betrieb die Ertragsleistung (Deckungsbeiträge) der abgeworbenen Kollegen im Ergebnis, zum anderen die Produktivstunden zur Verrechnung der betrieblichen Kosten. Darüber hinaus kann es sein, dass die verbleibende Mitarbeitermannschaft nunmehr nicht mehr ausreichend ist, die bestehenden Aufträge zeitlich und fachlich erfolgreich abzuschließen.

Beispiel

Die ursprüngliche Betriebsgröße (vor der Abwerbung) des Betriebes liegt bei 6 Gesellen.

Diese bringen im Jahr je Geselle rund 1.600 Produktivstunden (Baustellenstunden), in der Summe 9.600 Produktivstunden.

Der Mittellohn/Stundenlohn beträgt 19,50,- Euro.

Der Zuschlag für die lohn- und leistungsbedingten Gemeinkosten (Sozialversicherung AG- Anteil etc.) liegt bei 130 %, der für die fixen Gemeinkosten (Miete, Gehälter etc., rund 131.000 Euro) bei rund 70% der direkt verrechenbaren Löhne.

Insgesamt musste der Betrieb somit rund 200% auf den Lohn aufschlagen um alle betrieblichen Gemeinkosten abzudecken. Dies entspricht einem Kostensatz in Höhe von 58,50,- Euro/Stunde, netto. Dieser soll auch dem betrieblichen Verrechnungssatz entsprechen.

Alleine die Abwerbung von einem einzigen Gesellen, hat für den Betrieb folgende betriebswirtschaftliche Auswirkung (Jahresbetrachtung):

Bedingt durch den Wegfall von 1.600 Produktivstunden reduziert sich der Ertragsanteil (Deckungsbeitrag) um rund 22.000 Euro. D. h., kann der Weggang des Mitarbeiters nicht ausgeglichen werden, wird das Betriebsergebnis um rund 22.000 Euro schlechter ausfallen.

Gehen 2 Mitarbeiter, verdoppelt sich dieser „Verlust“ entsprechend.

Neben der fehlenden Ertragsleistung greift ein weiterer Effekt der fehlenden Baustellenstunden. Die Fixkostenbelastung des Betriebes muss jetzt über eine geringere Anzahl von Stunden abgedeckt werden, was auf die Stunde betrachtet zu einer anteiligen Erhöhung führt.

Im Kalkulationsansatz steigt dann der Zuschlag für die Fixen Gemeinkosten von vorher 70%, bei einem Gesellen weniger, auf dann gerundet 84%, der Lohngemeinkostensatz gesamt auf gerundet 214%.

In direkter Folge steigt der betriebliche Kostensatz von 58,50,- Euro auf 61,23 Euro die Stunde.

Dieser Anstieg dürfte im Marktpreis wohl kaum oder nur schwer umzusetzen sein.

So kommt bei einer erfolgreichen Abwerbung neben der oft einhergehenden menschlichen Enttäuschung die finanzielle noch hinzu.

*Die Formulierung ist nur ein unverbindliches Beispiel, nach einer jur. Prüfung muss die Formulierung auf das individuelle Arbeitsverhältnis angepasst werden)