

## **Ein bisschen nebenher geht immer...bei einem bisschen mehr droht die Kündigung**

Da eine „Eckbaustelle“, dort ein Auftraggeber, dem man nach Feierabend die Internetseite hübsch macht oder die Kundin, der man ohne dass es die Chefin wissen muss die Haare schneidet oder die Maniküre zu Hause macht. Im Baugewerbe scheint es gängige Praxis, dass sich der Maurer oder der Trockenbauer neben seinem Vollzeitjob noch ein paar Euros beim Nachbarn oder Freund verdient. Aber auch die Friseurinnen und Kosmetikerinnen scheinen nach Feierabend genauso wie die Computerexperten noch genügend Zeit und Muße zu haben um den ein oder anderen Kunden natürlich ohne Rechnung glücklich zu machen. In diesen Fällen greift meistens der Grundsatz „Wo kein Kläger, da kein Richter.“ Doch den betroffenen Arbeitnehmern sei Vorsicht geraten.

Nachbarschaftshilfe, Gefälligkeiten oder Hilfe für Angehörige oder Lebenspartner gehen immer. Doch wer neben seinem Arbeitsverhältnis unter Verstoß gegen Steuer- und Sozialversicherungsrecht oder ohne notwendige Gewerbeanmeldung bzw. Eintragung in der Handwerksrolle Dienst- und Werkleistungen mit Gewinnerzielungsabsicht erbringt, arbeitet schwarz und macht sich strafbar. Wer erwischt wird, den sanktioniert der Zoll mit Geldbußen von 50.000 Euro und mehr nach dem Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung. Das Finanzamt holt sich die hinterzogenen Steuern und leitet ein Steuerstrafverfahren ein. Und dann kommt noch der Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer ist seinem Arbeitgeber zu einem gewissen Maß zu „Treue“ und zur „Loyalität“ verpflichtet. Deshalb kann der Arbeitgeber verlangen, dass sein Mitarbeiter Wettbewerb unterlässt. Wer also im Geschäftszweig seines Chefs auf eigene Rechnung diesem Konkurrenz macht verstößt gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten.

Der Arbeitgeber kann diese Verstöße Abmahnen und in schwerwiegenden Fällen ordentlich oder sogar außerordentlich aus verhaltensbedingten Gründen kündigen. Bei einer Kündigung droht dem Arbeitnehmer auf Grund des sozialversicherungspflichtwidrigen Verhaltens eine Sperre beim Arbeitslosengeldbezug von bis zu drei Monaten. Und dem nicht genug. Dem Arbeitgeber steht auch noch ein Schadenersatzanspruch gegen seinen zumeist ehemaligen Mitarbeiter zu. Er kann den Gewinn ersetzt verlangen, der ihm durch die Konkurrenzaktivität seines Arbeitnehmers entgangen ist. Bei kaufmännischen Angestellten kann der Arbeitgeber statt Schadenersatz die Herausgabe der vom Angestellten erzielten Gewinne verlangen.

Erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet die Pflicht des Arbeitnehmers, seinem ehemaligen Arbeitgeber keine Konkurrenz zu machen. Am ersten Tag danach kann der Arbeitnehmer, also zumindest arbeitsrechtlich, auf eigene Rechnung „loslegen“.

Will sich der Arbeitgeber hiergegen schützen, z.B. um know how oder seinen Kundenstamm zu sichern, kann er sich durch eine vertragliche Regelung ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot erkaufen. Damit kann er für eine bestimmte Zeit gegen Zahlung einer monatlichen Karenzentschädigung, z.B. in Höhe von 50% des letzten Monatsverdienstes, sich seinen Arbeitnehmer als Wettbewerber vom Hals halten. Ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot muss inhaltlich versiert sein. Dem Laien gelingt dies nur selten. Zudem kostet die Karenzzahlung viel Geld. In einigen Fällen ist es deshalb für den Arbeitgeber geschickter durch längere Kündigungsfristen im Gleichlauf für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, gleichzeitig mit einer vertraglicher Regelung den Arbeitnehmer unbegründete bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freistellen zu können, diesen im vertraglichen Wettbewerbsverbot zu belassen und ihn durch die Freistellung „auf Eis zu legen“. Doch auch dies will für beide Arbeitsvertragsparteien gut beraten sein.