

Wie fühlt man sich eigentlich...

... Herr Däinghaus,

wenn man gleich 40 Pharmariesen auf einmal verklagt?

„Mir ist mulmig zumute. Wenn ich gegen 40 Unternehmen auf einmal zu Felde ziehe, ist das etwas anders, als wenn ich mich nur für eine Musterklage entscheide. Eigentlich sollte sich ein kleines Unternehmen wie unseres nicht mit so großen Konzernen anlegen. Vorher waren wir stets der Beklagte: Wir sind von der Apothekerlobby mit Verfügungen überzogen worden. Der Verband hat uns bekämpft wie der Papst die Pille. Jetzt bin ich zum ersten Mal Kläger. Es war immer unser Ziel, mit den Pharmaherstellern als Partner zusammen zu arbeiten. Aber diese 40 von 266 zahlen uns die gesetzlich zustehenden Herstellerrabatte nicht zurück. Das dürfen die nicht. Da werde ich sauer. Das Gesundheitssystem braucht jeden Euro. Wenn die Hersteller uns die Rabatte vorenthalten, können wir diese auch nicht den Krankenkassen weitergeben. Sie bringen die Kassen um Geldvorteile und verhindern bitter nötige Einsparungen. Wir haben in den letzten drei Jahren so oft unser Recht verteidigt, dass es nervt, wenn Selbstverständlichkeiten jetzt unnötig Zeit und Energie kosten. Ich kann mir nicht vorstellen, dass moderne Unternehmen so anachronistisch sind und sich innovativen Vertriebswegen verschließen. Schließlich machen wir Umsätze wie keine zweite Apotheke. Über eine Reaktion habe ich mich gefreut: Ein Unternehmenschef rief an, der nicht wusste, dass seine Rechtsabteilung die Zahlungen an uns blockiert. Statt zu streiten, besprechen wir jetzt Kooperationsmodelle.“

Die Frage stellte Claudia Tödtmann



Ralf Däinghaus, 36, ist Chef und Gründer der Internet-Apotheke DocMorris in Landgraaf/Holland.

*Ralf Däinghaus gründete in Holland die Internet-Apotheke DocMorris und liefert von dort aus Medikamente nach Deutschland – sehr zum Ärger der hiesigen Pharmazeuten.

DIE FÜNF WEISEN



Lieber kein Wettbewerbsverbot

Der Umgang mit Wettbewerbsverboten für die Zeit nach Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist vor allem für Arbeitgeber sehr schwierig. Durch solche Verbote will er Arbeitnehmern untersagen, für eine bestimmte Zeit zur Konkurrenz zu wechseln. Geschehen dabei jedoch Fehler, profitieren stets die Arbeitnehmer. Die gesetzlichen Grundlagen erschöpfen sich in den Paragraphen 74 bis 75 d des Handelsgesetzbuches (HGB). Dem Richterrecht kommt deshalb erhebliche Bedeutung zu. Erforderlich ist nicht nur Schriftform, sondern auch die Aushändigung einer vom Arbeitgeber original unterzeichneten Abschrift der Vereinbarung, wofür dieser im Streitfall die Darlegung- und Beweislast trägt. Viele Wettbewerbsverbote scheitern jedoch hieran: Eine Entschädigung ist zwar zugesagt, aber die Klausel so ungeschickt formuliert, dass sie dem Gesetz nicht gerecht wird. Danach ist ein Wettbewerbsverbot nur verbindlich, wenn für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zugesagt wird, die mindestens die Hälfte der vertragsgemäßen Leistungen erreicht. Die Berechnung erfolgt zweistufig. Soweit es um Festbezüge geht, kommt es nur auf das letzte Monatsgehalt an. Hinsichtlich der variablen Vergütungen ist dagegen auf den Durchschnitt der letzten drei Jahre abzustellen. Ist eine zu niedrige Entschädigung zugesagt, ist das Wettbewerbsverbot nichtig, sondern unverbindlich. Das bedeutet: Der Arbeitnehmer darf wählen. Er kann sich beim Ausscheiden für die Einhaltung des Verbots auf der Basis der zugesagten Karenzentschädigung entscheiden oder zur Konkurrenz wechseln. Geradezu klassisch ist der Fehler, eine Entschädigung von nur 50 Prozent „der Vergütung gemäß Paragraph ... des Anstellungsvertrages“ im Anstellungsvertrag festzuschreiben. Solche Zusagen sind fast immer fehlerhaft, denn regelmäßig stehen nicht alle geldwerten Bezüge des Arbeitnehmers in diesem einen Paragraphen. Fast immer gibt es noch weitere, in der Vorschrift nicht ausdrücklich erwähnte Bezüge wie Tantiemen, Boni, vermögenswirksame Leistungen oder auch nur geldwerte Vorteile wie die Privatnutzung eines Dienstwagens.



Jobst-Hubertus Bauer zählt zu den renommiertesten Arbeitsrechtlern hier zu Lande

Gefährlich sind auch bedingte Wettbewerbsverbote. Bei ihnen möchte sich der Arbeitgeber letztlich vorbehalten, ob er das Verbot im Ernstfall will oder nicht. Auch sie sind unverbindlich. Die Folge: Der Arbeitnehmer hat auch hier wieder die Wahl. Die Höchstdauer des Wettbewerbsverbots beträgt zwei Jahre. Wird mehr vereinbart, bleibt das Verbot für die ersten beiden Jahre verbindlich – während es danach unverbindlich ist und insoweit der Arbeitnehmers wieder wählen darf.

Tritt das Wettbewerbsverbot in Kraft, muss sich der Arbeitnehmer auf die Entschädigung vom Arbeitgeber anderweitigen Erwerb anrechnen lassen. Dies allerdings nur, soweit der neue Verdienst zusammen mit der Entschädigung 110 Prozent – beziehungsweise 125 Prozent bei Verlegung des Wohnsitzes – der letzten Bezüge übersteigt. Jede Partei kann sich durch schriftliche Erklärung von dem Verbot binnen eines Monats lösen, wenn das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens – zu Recht – fristlos gekündigt worden ist. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich auch einseitig auf das Wettbewerbsverbot verzichten – aber nur mit der Wirkung, dass es erst mit Ablauf eines Jahres von der Zahlungspflicht frei wird.

Der Umgang mit Wettbewerbsverboten will also gelernt sein. Arbeitgeber rate ich, sorgfältig zu prüfen, ob ein solches Verbot überhaupt erforderlich ist. Meine Empfehlung ist, im Zweifel darauf zu verzichten. Jedenfalls muss es wasserdicht formuliert werden. Der Arbeitnehmer hat es dagegen einfacher. Wird ihm ein unverbindliches Wettbewerbsverbot vorgelegt, kann er es gefahrlos unterschreiben – und sich im Fall der Fälle auf sein Wahlrecht berufen.

Nächste Woche: Boyden-Headhunter Ulrich Schumann über das Phänomen, dass so oft der Falsche entlassen wird.

„Wegen Personalmangel geschlossen?“

Der Mangel an Ingenieuren könnte bald verheerende Folgen haben – für uns alle.

CHRIS LÖWER
HANDELSBLATT, 9.1.2004

Wer Dieter Stein auf den Ingenieurnachwuchs am Erfinder- und High-Tech-Standort Deutschland anspricht, bringt ihn schnell in Wallung. Dann verfinstert sich die Miene des Managing Partner bei der Frankfurter Personalberatung Ray & Berndtson bedenklich. Er prognostiziert: „Die Wirtschaft wird sich darauf einstellen müssen, dass der Krieg um die Talente demnächst erst richtig losgeht – und zwar auch deswegen, weil in den vergangenen zwei Jahren bei der Rekrutierung von Führungsnachwuchs der Rotstift regierte. Der Zahltag für diese kurzzeitige Personalpolitik wird nicht lange auf sich warten lassen.“

Am schwersten sei der Mittelstand betroffen, hat Stein beobachtet. In einigen Branchen ist der Mangel bereits schon heute höchst akut. Die Personaldecke im Maschinenbau, der Elektrotechnik/ Elektronik, dem Anlagen- und Kraftwerksbau ist schon bedenklich dünn.

Eine zusätzliche Verschärfung der Situation erwartet Stein durch die Überalterung der Gesellschaft: „In etwa acht Jahren wird es am Arbeitsmarkt nur noch etwa die Hälfte der 30-jährigen Leistungsträger von heute geben. Aber damit brechen für den Führungsnachwuchs keine goldenen Zeiten an.“ Denn: Branchen, die schon heute über krassen Personalmangel klagten, werden ihre Betriebe noch zügiger ins Ausland verlegen, fürchtet er. Selbst bei schrumpfender Bevölkerung stünden dann hier zu Lande zu wenig qualifizierte Arbeitsplätze zur Verfügung. Ein Viertel mittelständischer Unternehmen erwäge einen teilweisen oder kompletten Umzug nach Osteuropa.

Die Voith AG rekrutiert schon heute Ingenieure in Schweden, Finnland, Malaysia und Brasilien. Gezwungenermaßen.

„Uns fehlen ständig Ingenieure“, bedauert auch Jürgen Götter. Er ist Geschäftsführer der Voith Dienstleistungen GmbH und Personaldirektor der Voith AG. Für ihn ist der unbefriedigende Zustand nichts Neues – seit fünf Jahren zieht die Firma alle Register, lässt kaum eine Hochschulmesse aus, um den Bedarf zu decken. Inzwischen rekrutiert er sogar in Schweden, Finnland, Malaysia und Brasilien. „Wir sind gezwungen, uns Einiges einfällen zu lassen“, sagt Götter. Zur Zeit sind allein am Standort Heidenheim 21 Ingenieurstellen zu vergeben: Fünf in der Auftragsabwicklung, sechs in der Abteilung für For-



Kernkraftwerk Biblis: Bald können Kernkraftwerke stillgelegt werden – weil es keine Ingenieure mehr für die Wartung gibt, erwarten Personalberater.

schung & Entwicklung und zehn in der Automation. Hinzukommt: „Mit Sorge sehen wir die Eingangs- und Abbrecherquote in den betreffenden Studienfächern.“

Auch wenn, wie der VDI meldet, sich in diesem Jahr acht Prozent mehr Studienanfänger für Maschinenbau/Verfahrenstechnik eingeschrieben haben, verzeichnet Elektrotechnik erstmals seit Mitte der 90er Jahre einen Rückgang von drei Prozent. An anderen Stellen sieht es ganz mau aus. So dürften Kraftwerkstechniker bald schon Seltenheitswert haben.

Ein Branchenkenner unkt: „Der Atomausstieg in Deutschland wird wohl nicht die politisch vereinbarten 20 Jahre auf sich warten lassen, weil schon vorher die Fachkräfte fehlen.“ Die Personalberatung Ray & Berndtson verzweifelt fast an der Aufgabe, zwei technische Leiter für Kernkraftanlagen zu finden. „Wir können Bocksprünge machen, um diesen Auftrag zu erfüllen“, ärgert sich Stein.

Der leichten Belegung bei den Studienanfängerzahlen zum Trotz rechnet Stephan Reinders, wissenschaftlicher Mitarbeiter des VDI, mittelfristig mit 20 000 fehlenden Ingenieuren jährlich. Gemessen am Trend dürfe der Bedarf in den nächsten Jahren um etwa sechs Prozent jährlich steigen. Ingenieure gehören damit unverändert zu nachgefragtesten Akademikern.

Laut einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln setzen knapp 23 Prozent der Unternehmen Ingenieure auf Platz eins der Mangelberufe. Jedes zweite, das derzeit Stellen nicht besetzen kann, sucht dabei mindestens einen Ingenieur. Selbst Privat- und Großbanken pokern neuerdings um die rare Spezies, weil deren Wissen für Engagements in der Informationstechnik und im Investmentbanking wertvoll ist.

Dabei ist der potenzielle Nachwuchs nachhaltig verunsichert. „Interessenten fragen nach der beruflichen Perspektive, aber die wird heruntergeredet, was viele abschreckt“, sagt Stein, der sich vor diesem Hintergrund nicht wundert, dass Deutschland längst nicht mehr Weltmarktführer im Großanlagenbau ist. Zudem macht VDI-Mann Reinders in dieser Berufsgruppe eine hohe Sensibilität aus: „Wer sich für ein Ingenieur-Studium entscheidet ist sicherheitsorientierter als Andere. Sieht die Arbeitsmarktlage fraglich aus, schrecken viele zurück, was sich anhand der sprunghaften Statistik gut nachvollziehen lässt.“

Rekrutierer dürften auf lange Sicht einen beschwerlichen Job haben. Springt tatsächlich die Konjunktur an, wird die Sache noch schwieriger. Die Deutsche BP AG in Bochum muss, nach strengen Kostensenkungsprogrammen mit jahrelangem Einstellungsstopp in den Raffi-

nerien, in den kommenden beiden Jahren allein hier rund 40 Ingenieurpositionen besetzen. „Wir benötigen sowohl auf Grund der Fluktuation und demographischen Situation Professionals wie Nachwuchsk-

Ingenieurmangel wird auf lange Sicht eine ernste Gefahr für den Forschungs- und Technologiestandort Deutschland.

kräfte“, berichtet BP-Personalentwicklungsmanager Erich Bayer.

BP sucht besonders Verfahrens-, Elektrotechnik-, Automatisierungs- und Maschinenbauingenieure. „Wir rechnen mit einer deutlichen Verknappung, da der Bedarf insgesamt weiter steigen wird. Trotz Fortführung der Kostensenkungsprogramme in der Branche scheint vielfach ein Umdenkungsprozess einzusetzen, so dass etliche Firmen wieder vermehrt Nachwuchskräfte einstellen, um ihre Basis abzusichern“, beobachtet Bayer.

Auch Sven Behrens, Hauptgeschäftsführer von Spectaris in Köln, dem Deutschen Industrieverband

für optische, medizinische und mechatronische Technologien, sorgt sich um die Zukunft. „Besonders in der Medizintechnik und Photonik wird der Personalmangel zu einem wesentlichen Hemmschuh für das dynamische Wachstum in diesen Bereichen.“ Nach seinen Erwartungen fehlen mittelfristig 10 000 hochqualifizierte Kräfte, besonders Physiker und Chemiker. Allein für Thüringen spricht die dort ansässige Jenoptik von 6 000 Stellen bis zum Jahre 2010, von denen man heute nicht weiß, wie sie besetzt werden sollen. „Die Unternehmen suchen händelringend, aber werden kaum fündig“, berichtet auch Behrens, der für die 3 000 Firmen mit 260 000 Beschäftigten des Verbandes spricht.

Er bangt um den Vorsprung Deutschlands im Bereich Medizintechnik, Sensorik und Lifescience: „In den USA und Japan wird hervorragend ausgebildet und der Nachwuchs gefördert. Unser Wissensvorsprung könnte in drei bis vier Jahren zusammenschmelzen sein.“

Und Personalberater Stein sieht wegen des Kräftemangels künftig immer mehr Unternehmen nach Osteuropa auswandern. Bei Voith erwägt man – sollte die Lage unverändert bleiben – stärker in Brasilien tätig zu werden.

Die Warnung des VDI kommt also nicht von ungefähr: „Der Mangel an Ingenieuren wird zu einer ernst zu nehmenden Gefahr für den Forschungs- und Technologiestandort Deutschland.“

Lunch-Club statt Kantine

Freiberufler, Heimarbeiter und andere US-Arbeitnehmer schaffen sich Kontakte, indem sie sich zum Essen verabreden

BRITTA MEYER, NEW YORK
HANDELSBLATT, 9.1.2004

Mario ist Inhaber eines Kampfsportstudios, Jonathan arbeitet als Anwalt in einer Kanzlei. Jill ist ebenfalls Juristin, aber seit ein paar Monaten arbeitslos und Rhonda verdient ihren Lebensunterhalt als Fundraiserin. Unter normalen Umständen wären sich diese vier Menschen wohl nie begegnet. Nun sitzen sie bereits seit einer halben Stunde zusammen in einem mexikanischen Restaurant in der Upper West Side und unterhalten sich darüber, wo und ob man sich in New York erholen kann.

Mit am Tisch sitzt Jared Nissim. Der 30-jährige New Yorker hat vor zwei Jahren den Lunch Club gegründet. Damals lebte und arbeitete er als freiberuflicher technischer Redakteur im East Village: „Jeder, der zu Hause arbeitet, weiß, wie isoliert man sich nach einer Weile fühlt. Die Freunde sind im Büro und niemand ist da, mit dem man sich mittags zum Essen treffen könnte.“ Was tun? Der New Yorker beschloss, eine An-

zeige ins Internet zu setzen und nach anderen Heimarbeitern im East Village zu suchen, denen zu Hause die Decke auf den Kopf fällt.

„Zum ersten Lunch waren zehn Leute angemeldet – gekommen sind zwei“, erinnert sich Nissim an den Anfang. „Es war eine neue, aber lustige Erfahrung, mit völlig fremden Menschen am Tisch zu sitzen und gemeinsam zu essen. Aber die Idee hat funktioniert.“

Wer im Job einsam ist, luchtet mit Fremden

Der New Yorker beschloss also, weitere Treffen zu organisieren und hatte Erfolg: Inzwischen treffen sich die Lunch-Club-Mitglieder nicht nur zum Mittagessen, sondern auch abends oder sonntags zum Brunch. 1700 New Yorker stehen bereits auf der Verteilerliste und jeden Monat werden es etwa 100 mehr.

Mittlerweile sind es nicht mehr nur Freiberufler, die von zu Hause aus arbeiten, sondern New Yorker, die neue Kontakte knüpfen wollen, Neuankommlinge, die auf der Suche

nach Anschluss sind, oder Menschen, denen das Motto gefällt: „Lunch Club – weil alleine essen langweilig ist“. Von der Klavierlehrerin, über den Kostümdesigner, den Software-Consultant, den Journalisten, den Anwalt oder den Banker reicht die Palette. Seit August vergangenen Jahres können die Mitglieder über eine eigene Website Kontakt halten und sich verabreden.

Das New Yorker Beispiel ist keine Ausnahme. In Zeiten von Telearbeit und hoher Arbeitslosigkeit steigt das Interesse an Freunden, die nicht erst nach Büroschluss Zeit haben. Laut US-Arbeitsministerium arbeiteten vor zwei Jahren bereits knapp 20 Millionen Amerikaner zu Hause. „An manchen Tagen beschränkt sich der Kontakt zur Außenwelt auf E-Mails und einige Telefonanrufe“, bedauert Juristin Jill.

„In der heutigen Zeit sind Kollegen ein wichtiger Punkt im sozialen Leben“, sagt Ben Hunnicutt, Professor an der Universität von Iowa. „Wer von zu Hause aus arbeitet, hat meist weniger Kontakte. Menschen brauchen aber ein stabiles soziales



Restaurant in New York: In der Pause über die Branche hinaus kontaktieren.

Gefüge.“ Initiativen wie den Lunch-Club bewertet der Professor daher positiv: „Aus dem zufälligen Treffen bei einem Essen können sich Freundschaften entwickeln.“ Ganz abgesehen von Geschäftskontakten.

Aber auch wer einen festen Job hat und die Arbeitstage im Büro verbringt, hat nicht immer Glück: „Meine Kollegen saßen am Schreib-

tisch und aßen mittags schnell ein Sandwich“, erzählt Heather Wilkerson aus Indianapolis von ihrer Enttäuschung im neuen Job. Kurzerhand gründete die 32-Jährige im September „Indy's Lunch Club“. Und auch Wilkerson hat mit ihrer Idee Erfolg: „Die Mitgliederzahl steigt täglich. Ich bin gespannt, was sich entwickelt.“