

Liebesleben von Arbeitnehmern ist für Arbeitgeber tabu

„Wo die Liebe hingefällt ...“

Darf ein Unternehmen seinen Mitarbeitern verbieten, romantische Beziehungen einzugehen? Arbeitsrechtsexperte Bernd Weller von Heuking Kühn Lüer Wojtek erläutert die Sachlage.



Bernd Weller
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner im Frankfurter Büro
von Heuking Kühn Lüer
Wojtek PartGmbH

Herr Weller, in den USA ist der ehemalige McDonald's-Chef Easterbrook eine Beziehung mit einer Beschäftigten eingegangen und musste seinen Posten räumen. Hätte ihm das auch in Deutschland passieren können?

Man sagt ja so schön: Wo die Liebe hingefällt. In Deutschland zieht eine solche Affäre aber in aller Regel keine Trennung nach sich, jedenfalls nicht vom Vorgesetzten. Hierzulande werden romantische Beziehungen zwischen Angestellten als Privatangelegenheiten behandelt, die grundsätzlich nicht arbeits-/dienstrechtlich sanktioniert werden dürfen; insoweit schützt das grundgesetzlich verbürgte Allgemeine Persönlichkeitsrecht – auch und gerade in romantisch-sexueller Hinsicht. Allerdings wurde Steve Easterbrook ja nicht wegen der Beziehung an sich entlassen, sondern weil er gegen eine interne Verhaltensregelung, einen Code of Conduct, verstoßen hatte, der – insoweit nicht untypisch für US-amerikanische Unternehmen – intime Beziehungen zwischen Kollegen, jedenfalls bei einem Über-/Unterordnungsverhältnis, verbietet.

Was besagt der Code of Conduct?

Ein Code of Conduct ist in US-amerikanischen Unternehmen weit verbreitet und gibt Verhaltensregeln in vielerlei Bereichen vor. Klassische Inhalte sind Vorgaben zur Zulässigkeit der Annahme und Weitergabe von Geschenken von und an Geschäftspartner, das Verbot der Bestechung von Geschäftspartnern, Beamten sowie Politikern, das Verbot von Diskriminierung und sexueller Belästigung sowie die Verpflichtung der Mitarbeiter, Verfehlungen von Kollegen und Vorgesetzten gegenüber dem Unternehmen anzuzeigen. Das US-amerikanische Recht verpflichtet Konzerne, die an der New Yorker Börse gelistet sind, zur Einführung solcher Codes of Conduct. Gegenstand ist vielfach zudem ein pauschales Beziehungsverbot am Arbeitsplatz.

Warum wird ein solches Beziehungsverbot in den USA geregelt und droht dies in Deutschland auch?

Hintergrund ist hier der Wunsch der Arbeitgeber, sich vor kostspieligen Klagen von Beschäftigten wegen sexueller Belästigung zu schützen. Wird dort nämlich ein Mitarbeiter von einem Kollegen oder gar Vorgesetzten sexuell belästigt, kann das Unternehmen dafür verantwortlich gemacht werden, dies nicht durch hinreichende Maßnahmen unterbunden zu haben.

Folglich verbietet man Beziehungen mit Kollegen oder Vorgesetzten einfach ganz. Das ist nach US-amerikanischem Arbeitsrecht unproblematisch möglich, wie Easterbrook bei McDonald's am eigenen Leib erfahren hat.

In Deutschland ist das anders. Zwar steht dem Arbeitgeber ein recht umfangreiches Weisungsrecht nach § 106 GewO und § 315 BGB zu. Dies beinhaltet aber „nur“ das Recht, die Tätigkeit und das Verhalten des Arbeitnehmers im Rahmen der arbeitsvertraglichen Haupt- und Nebenpflichten näher zu definieren; das schließt Vorgaben zum Liebesleben aber gerade nicht ein.

Kann es eine Rolle spielen, ob es sich um eine deutsche Dependence eines US-amerikanischen Unternehmens handelt? Werden Unterschiede gemacht, wenn sich die Hierarchieebenen der Personen stark unterscheiden?

Ganz einfach: Nein. Führt ein in Deutschland angestellter Mitarbeiter eines US-amerikanischen Unternehmens eine Beziehung mit einem Kollegen, drohen keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Käme es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, wäre die Person durch das deutsche Recht geschützt – und das deutsche Arbeitsrecht ist strikter als in den Vereinigten Staaten. Folglich würde der in den USA verbreitete Code of Conduct nicht greifen.

Rechtlich spielt es auch keine Rolle, ob die Führungskraft mit dem Praktikanten eine Beziehung führt oder ob beide in einer ähnlichen Hierarchieebene tätig sind. Wichtig sind die Volljährigkeit der Beteiligten und die Einvernehmlichkeit ihrer Beziehung. Allerdings steht außer Frage, dass persönliche Beziehungen zwischen Vorgesetzten und nachgeordneten Mitarbeitern eine verhängnisvolle Konstellation darstellen können. Für alle Beteiligten empfiehlt sich deshalb eine strikte Trennung zwischen Beruf und Intimleben. Sofern das Unternehmen groß genug ist, genügt dazu in aller Regel die Versetzung beider Partner in unterschiedliche Teams oder Abteilungen.

Was ist der Sinn von Codes of Conduct in Deutschland? In deutschen Unternehmen gelten doch auch Verhaltenskodizes?

Das Untersagen einer Liebschaft ist, wie schon gesagt, nicht zulässig. Aber man kann sehr wohl den

Mitarbeitern die Gefahren, die von Interessenkonflikten für Unternehmen, Kollegen und die Betroffenen selbst ausgehen, vor Augen halten und vor diesem Hintergrund mit Nachdruck Transparenz anraten und einfordern. In diesem Sinne sollen Arbeitnehmer geschützt werden – und zahlreiche Beispiele zeigen ja immer wieder, dass ein entsprechender Schutz nötig ist. Dabei muss deutlich gemacht werden, dass die Transparenz keine negativen Konsequenzen wie eine Kündigung haben wird, sondern dass das Unternehmen dann einen Weg suchen wird, um Liebes- und Berufsleben unter Vermeidung von Interessenkonflikten unter einen Hut zu bringen.

Viele deutsche Unternehmen, beileibe nicht nur große Konzerne, verfügen intern über sog. Ethikrichtlinien oder Codes of Conduct, die dazu dienen sollen, ein korrektes Verhalten im Geschäftsleben zu sichern. Die deutschen Kodizes gehen dabei aber aus rechtlichen und kulturellen Gründen nicht so weit wie die US-amerikanischen: Regelungen zum Privatleben der Mitarbeiter sind nur insoweit vorgesehen und rechtlich möglich, als die Unternehmensinteressen dadurch beeinträchtigt werden. Die Grenzen sind dabei natürlich fließend. Ab wann betrifft bspw. der negative Post des Beschäftigten auf privaten Social-Media-Kanälen über den Hauptkunden seines Arbeitgebers dessen Interessen? Wie so oft ist Fingerspitzengefühl gefragt. Zudem hat der Betriebsrat insoweit oftmals mitzubestimmen. Wurde darauf nicht geachtet oder greift die Ethikrichtlinie zu weit in das Persönlichkeitsrecht ein, ist diese nichtig und damit unbeachtlich.

Sind Ihnen schon Fälle untergekommen, in denen eine Person aufgrund eines Verhältnisses abgemahnt oder gekündigt werden sollte?

Ein sehr präsent Beispiel aus der Praxis, an das sich viele noch erinnern könnten, ist der Fall der US-amerikanischen Supermarktkette Walmart. Das Unternehmen wollte im Jahr 2005 seinen Arbeitnehmern in deutschen Niederlassungen im Rahmen einer Ethikrichtlinie verbieten, untereinander auszugehen oder Liebesbeziehungen zu führen – wie es in US-amerikanischen Filialen üblich ist. Der Konzern wollte nach eigenen Angaben auf diese Weise Abhängigkeiten zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verhindern. Das LAG Düsseldorf (Beschl. v. 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05) erklärte die Richtlinie jedoch für nicht rechtens, da es nicht mit dem deutschen Grundgesetz zu vereinbaren sei. Es greife tief in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter ein.

Hintergrund ist, dass in Deutschland nur dann rechtliche Maßnahmen gegen interne Liebesbeziehungen ergriffen werden können, wenn das Arbeitsverhältnis nachweislich negativ beeinflusst wird. Das könnte bspw. dann der Fall sein, wenn ein Beschäftigter wirklich unter Druck gesetzt wird, wenn die Arbeitsqualität leidet oder Partner bevorzugt behandelt werden. Von einer Abmahnung bis zur tatsächlichen Kündigung ist es jedoch selbst dann noch ein weiter Weg. In meiner Beratungspraxis gibt es solche Fälle gleich-

wohl immer wieder. Meistens gibt es Stunk im Team, weil die Bevorzugung eines Kollegen wegen der Beziehung vermutet wird.

Aber auch Fälle der behaupteten sexuellen Belästigung nach gescheiterter Beziehung oder offenkundiger Bevorzugung wie eine Vervielfachung der vertraglichen Kündigungsfrist der Geliebten des Geschäftsführers kurz vor der Betriebsschließung, gibt es immer wieder. Die Schwierigkeit in solchen Fällen ist zumeist, dass sich i. d. R. zwei Aussagen gegenüberstehen; die Wahrheit lässt sich nur schwer beweisen.

Welche Schritte sind empfehlenswert, wenn eine Beziehung von Arbeitnehmern den Arbeitsalltag belastet?

Bevor die Kündigung als letzte Maßnahme ergriffen wird, sollte man meines Erachtens alle Alternativen ausschöpfen. Dazu zählen bspw. Klärungsgespräche mit den beteiligten Personen; aber auch die Versetzung einer Person in eine andere Abteilung des Unternehmens könnte sinnvoll sein. Die neue Tätigkeit muss dann den beruflichen Kenntnissen und Erfahrungen entsprechen und mindestens genauso gut bezahlt werden.

Wenn das nicht hilft, läuft es am Ende auf eine Trennung des Mitarbeiters vom Unternehmen hinaus. Die wird oftmals einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag und Zahlung einer Abfindung – schon zur Vermeidung von Öffentlichkeit – bewirkt. Nur bei Fällen des vermuteten Fehlverhaltens, namentlich sexueller Belästigung, wird gekündigt. Dabei scheitert die Kündigung häufig an den Anforderungen des § 1 KSchG – hier der Erweislichkeit der Tat bzw. des nachvollziehbaren und dringenden Verdachts.

Denken Sie, dass es in Deutschland bald einen Trend in Richtung des US-amerikanischen Modells geben wird und sich Verhaltenskodizes in der Arbeitswelt etablieren könnten?

Klares Ja. Allgemein ist ein Trend dazu zu beobachten, dass gesellschaftlich viele Dinge, die früher als normal galten, kritischer gesehen oder sogar skandalisiert werden, oft mit Recht. Nicht nur der sog. Altherrenwitz hat nichts mehr in Betrieben verloren. Zugleich wird das Verhalten aller – dank Social Media – immer öffentlicher und kann leicht Breitenwirkung entfalten. Nicht zuletzt deshalb werden viele Unternehmen ihre Verhaltenskodizes stärker auf teils private Verhaltensweisen ihrer Mitarbeiter ausdehnen und die Führungskräfte zu gesteigerter Wachsamkeit trainieren.

Zugleich bin ich mir sicher, dass es nicht zu den Auswüchsen US-amerikanischer Provenienz kommen wird. In Kontinentaleuropa sind derartige Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht schon kulturell nicht vermittelbar.

Herr Weller, vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Volker Hassel. ■