

Klatsch im Büro

Offenes Geheimnis,
haltloses Gerücht
oder ausgewiesene In-
terna: Was Beschäftig-
te wem erzählen dür-
fen – und wann Kon-
sequenzen drohen.

VON ULRIKE WINTER

Klatsch in der Kaffeeküche und Tratsch in der Kantine erleben in wirtschaftlich unsicheren Phasen Hochzeiten. Doch während Beschäftigte manche „Neuigkeiten“ bedenkenlos weitergeben dürfen, können andere Plaudereien zur Abmahnung, mitunter sogar zur Kündigung führen.

Was ist erlaubt?

„Angestellte dürfen sich natürlich mit ihren Kollegen darüber unterhalten, dass jemand im Büro Angst um seinen Job hat oder mit jemandem aus der Abteilung zusammen ist“, sagt Stephen Sunderdiek, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Düsseldorfer Kanzlei SWP. Voraussetzung: Die Gespräche finden außerhalb der Arbeitszeit statt, in der Pause oder nach Feierabend. Außerdem darf dabei niemand diffamiert werden.

Was droht bei Diffamierung?

Beleidigt ein Mitarbeiter einen Kollegen vorsätzlich oder unterstellt er ihm Dinge, kann der Arbeitgeber eine Abmahnung erteilen. „Wenn ich mit Kollegen oder in der Kneipe über die sexuelle Orientierung eines Mitarbeiters spekuliere und weiß, dass ihm daraus Nachteile entstehen können, kann ich hinterher nicht sagen: ‚Ich wollte ihm nichts Böses!‘“, erklärt Sunderdiek. Lässt sich eindeutiger Vorsatz nachweisen, ist sogar eine fristlose Kündigung möglich, wie das Bundesarbeitsgericht mit einem Urteil vom 10. Februar 2002 bewies (Az 2 AZR 418/01). Ausgenommen sind Äußerungen, zu denen sich



Plaudereien im Büro sind nicht immer harmlos, sondern können auch zu einer Abmahnung oder Kündigung führen.

FOTO: BECKER & BREDEL

der Mitarbeiter gegenüber seinem engsten Familienkreis hat hinreißen lassen. „Solche Aussagen sind nicht verwendbar“, so Sunderdiek.

Und wenn die „Gerüchte“ stimmen?

Ausschlaggebend ist nur, welche Auswirkungen die Verbreitung der Gerüchte hat. Sunderdiek: „Beobachtet ein IT-Mitarbeiter, dass ein Abteilungsleiter während seiner Arbeitszeit auf illegalen Internet-

seiten unterwegs ist und erzählt das herum, ist der Abteilungsleiter verbrannt.“ Statt den Fall mit Kollegen „auszuwerten“, sollte der IT-Mitarbeiter die Personalabteilung informieren. In dem Fall muss er es sogar – mit dem illegalen Surfen begeht der Abteilungsleiter einen Vertragsbruch.

Was gilt als Geschäftsgeheimnis?

Geheim sind Informationen, die Wettbewerbern Vor-

teile verschaffen könnten. Neben selbstverständlichen Geheiminformationen wie Produktformeln oder Expansionsplänen zählt dazu, was der Arbeitgeber nachweislich als vertraulich eingestuft hat. Diese Informationen dürfen ausschließlich mit Angestellten des Unternehmens besprochen werden.

Gibt es Ausnahmen von der Geheimhaltungspflicht?

Gerichte und Behörden, gegenüber denen Bürger auskunftspflichtig sind, können die Vertraulichkeitspflicht aufheben. Verteidigt sich ein gekündigter Mitarbeiter im Kündigungsschutzprozess mit dem Argument einer falsch durchgeführten Sozialauswahl und verlangt das Gericht das Organigramm der Firma, muss es vorgelegt werden. Außerdem darf jeder Arbeitnehmer bei Äußerungen im engen Privatkreis auf Stillschweigen vertrauen.

Was droht Beschäftigten, die Geschäftsgeheimnisse ausplaudern?

„Weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten nach, dass er der Firma vorsätzlich geschadet hat, kann er ihm den entstandenen Schaden in voller

Höhe in Rechnung stellen“, sagt Arbeitsrechtsexperte Sunderdiek. Strafrechtliche Folgen drohen in der Regel nur, wenn der Beschäftigte bei der Weitergabe von Betriebsinterna systematisch vorgeht. „Gefeit ist davor aber niemand“, sagt Sunderdiek. Nach § 204 StGB können Beschäftigte, die Betriebsgeheimnisse verwerten, mit bis zu zwei Jahren Haft bestraft werden. Bei zusätzlich wettbewerbswidrigem Verhalten drohen bis zu drei Jahre Haft (§ 17 UWG).

Was gilt beim Reden über Vorgesetzte?

Rechtlich gesehen macht es keinen Unterschied, ob jemand einen Sachbearbeiter oder einen Abteilungsleiter beleidigt, erklärt Rechtsanwalt Sunderdiek. „In der Praxis bleibt bei dem Abteilungsleiter aber immer etwas mehr hängen.“ Der persönliche Schaden, den er dem Verursacher seiner Misere in Rechnung stellen kann, ist höher. Beim Reden über Vorgesetzte, vor allem mit deren Vorgesetzten, gelte daher umso mehr, was er Beschäftigten beim Thema Tratsch ohnehin grundsätzlich rate, sagt Sunderdiek: „Ruhig daran beteiligen – indem man zuhört, statt selbst zu reden.“

Schadenersatz

(uwi) Führen Flurfunk oder Kneipenklatsch einem Unternehmen nachweislich Schaden zu, kann die Firma diesen Schaden dem verantwortlichen Mitarbeiter in unbegrenzter Höhe in Rechnung stellen. Mitunter behalten sich Firmen per Klausel im Arbeitsvertrag aber auch vor, für jeden Bruch des Vertraulichkeitsgesetzes, ob mit Folgen oder ohne, eine pauschale Vertragsstrafe zu verlangen und den tatsächlich entstandenen Schaden zusätzlich zu berechnen.

Arbeitsrechtler raten Beschäftigten, dann genau hin-

zusehen. Zum einen müssen die pauschalen Vertragsstrafen im angemessenen Verhältnis zum Verdienst stehen, sagt Stephen Sunderdiek, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Düsseldorf. „Zum anderen muss dem Beschäftigten gerade in Muster-Arbeitsverträgen jedoch die Möglichkeit gegeben werden, nachzuweisen, dass er den Schaden nicht oder nicht in der verlangten Höhe verursacht hat. Sieht eine Vertragsklausel diese Möglichkeit nicht vor, ist sie wegen Verstoß gegen § 309 Nr. 5 b des Bürgerlichen Gesetzbuches unwirksam.“