



VERHALTENSREGELN FÜRS BÜRO

Küssen verboten?

Was am Arbeitsplatz erlaubt ist; Vor allem Großunternehmen schreiben ihren Mitarbeitern vor, was sie tun oder lassen sollen

Von Sabine Hoelper

12.10.2008 0:00 Uhr

Der hübschen Auszubildenden in den Ausschnitt schauen, Pin-Ups in den Spind hängen oder teure Geschenke annehmen – das ist den gut 1000 Mitarbeitern des Berliner Rasierklingenproduzenten Gillette verboten. So steht es in den 60 Seiten, die das „Handbuch zum weltweiten Geschäftsverhalten“ des amerikanischen Mutterkonzerns Procter & Gamble umfasst. Darin ist festgehalten, was Mitarbeiter tun oder unterlassen sollten.

Solche Ethikregeln wie bei Gillette gibt es heute bei vielen internationalen Konzernen. Für Unternehmen, die an der New Yorker Börse notiert sind, sind sie sogar Pflicht. Im Berliner Mittelstand indes gehören sie noch eher zur Ausnahme. Dabei können sie für das Klima am Arbeitsplatz durchaus ein Pluspunkt sein.

„Regeln schaffen Klarheit darüber, was erwünscht ist und was nicht“, sagt etwa Ulrich Dalibor von der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi. Davon würden sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren. Der Verhaltenskodex solle aber den Mitarbeitern nicht einfach vorgesetzt, sondern erklärt werden – und die Führungsetage mit gutem Beispiel vorangehen. „Dann entsteht eine positive Unternehmenskultur“, sagt Dalibor.

Häufig würden einzelne Punkte des Verhaltenskodex aber nicht deutlich genug formuliert, meint der Berliner Arbeitsrechtler **Gerald Wiedebusch**. „Man sollte ruhig ganz konkret aufschreiben, dass ein Mann einer Frau nicht hinterher pfeifen darf – und umgekehrt“, sagt der Arbeitsrechtler.

Im Procter & Gamble-Handbuch wird unter dem Kapitel „Verhalten am Arbeitsplatz“ Gewalt, Suchtmittelmissbrauch und Belästigung sowie Diskriminierung am Arbeitsplatz verboten. Ganz konkret wird beschrieben, was nicht geduldet ist: „anstößige Bemerkungen, unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Witze oder andere verbale, grafische oder physische Äußerungen, die eine einschüchternde, feindselige oder anstößige Arbeitsumgebung schaffen“. Auch bei der Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG, die in Berlin in Hohenschönhausen und in der Friedrichstraße in Mitte einen Sitz hat, gibt es solche Richtlinien. Rauchen zum Beispiel kann man an bestimmten Standorten nur im Raucherraum. Außerdem wird Mitarbeitern untersagt, sich am Arbeitsplatz politisch zu betätigen.

Auch wenn Arbeitnehmer dagegen etwas einzuwenden haben und der eine oder andere sein Playboy-Foto im Spind nur ungern abhängt: Der Arbeitgeber hat mit einem solchen Verbot das Gesetz auf seiner Seite. Die Mitarbeiter müssen sich an die von ihm aufgestellten Regeln halten. Es sei denn, ein Unternehmen schießt damit weit übers Ziel hinaus.

Ein bekanntes Beispiel dafür ist Walmart. Der US-Lebensmittelkonzern expandierte vor einigen Jahren nach Deutschland und ließ die in den Staaten geltenden Richtlinien eins zu eins ins Deutsche übersetzen. Doch damit kam das Unternehmen nicht durch. So untersagte der Konzern seinen Angestellten Liebesbeziehungen – und schuf damit einen Fall fürs Gericht. Das gehe zu weit, urteilte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Ein Flirt-Verbot am Arbeitsplatz verstoße gegen das Grundgesetz und sei daher unwirksam, so die Richter. Außerdem ist der Sinn einer solchen Anordnung zweifelhaft. „Es ist doch bekannt, dass Betriebe die größten Heiratsmärkte sind“, sagt Verdi-Vertreter Dalibor.

Zu weit gegangen sind die Walmart-Manager aber auch deshalb, weil sie mit dem Liebesverbot eine Klausel in die Richtlinie aufgenommen hatten, die das Privatleben der Angestellten betrifft. „Das ist grundsätzlich verboten, weil es gegen das Allgemeine Persönlichkeitsrecht verstößt“, erklärt **Wiedebusch**. Nur in Ausnahmefällen dürfe eine Verhaltensregel das Privatleben tangieren. So könne eine Bank anordnen, dass wichtige Schlüssel nicht im Kinderzimmer aufbewahrt werden. Im Grunde dürfe der Arbeitgeber aber nicht bestimmen, wie sich der Angestellte nach Feierabend zu verhalten habe.

Was in eine Ethikrichtlinie hinein darf, muss sich nicht nur mit den gültigen Gesetzen vertragen, sondern auch innerhalb des Direktionsrechts des Chefs liegen und „dem billigen Ermessen entsprechen“, das heißt, der Chef muss ein berechtigtes Interesse daran haben, dass die Regel befolgt wird. Ein „Gummiparagraf“, erklären die Arbeitsrechtler, der sich vielfältig deuten lasse. In größeren Betrieben jedoch, kann der Arbeitgeber keine Alleingänge machen. Der Betriebsrat muss den Regeln zustimmen, zumindest, wenn es um das Ordnungsverhalten, also das betriebliche Zusammenwirken der Arbeitnehmer, geht. Auf die Regeln zum Arbeitsverhalten hat er allerdings keinen Einfluss.

Doch viele Firmen kommen auch ohne Regeln aus. Das heißt aber nicht, dass deren Mitarbeiter einen Freibrief hätten, Kollegen sexuell zu belästigen oder im Büro Alkohol zu trinken. „Bei uns gibt es ungeschriebene Gesetze“, sagt etwa eine Sprecherin der Berliner Wall AG. So soll das Internet so selten wie möglich privat genutzt werden. Wer im Außendienst tätig sei, müsse die Wall-Schutzkleidung tragen. Liebesdinge regelt die Firma gar nicht. „Bei uns arbeiten mehrere Ehepaare“, sagt die Sprecherin. Das habe nie Probleme gegeben.

(Erschienen im gedruckten Tagesspiegel vom 12.10.2008)