



Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Der (un)romantische Arbeitgeber - Beziehungen am Arbeitsplatz

Littler[®]



Präsentiert von



**JAN EINHAUS,
LL.M. (WELLINGTON)**

Partner

Hamburg

jeinhaus@littler.de

3. Zusammenfassung

2. Rechtliche Einordnung / Fallgruppen

1. Hintergrund und Kontext

Hintergrund und Kontext

- Regelmäßig Gegenstand medialer Berichterstattung
- Trifft vermutlich auf jedes Unternehmen zu
- Umfrage aus 2021
- **Fast jeder Zweite** ging bereits mit einer Kollegin oder einem Kollegen auf ein Date
- **Mehr als ein Drittel** der AN haben sich bereits geküsst
- **10%** der AN finden ihren Partner am Arbeitsplatz
- AN verbringen einen Großteil der Zeit am Arbeitsplatz

Hintergrund und Kontext

- Mögliche Konflikte:
 - Ausnutzung eines Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnisses
 - Vermischung von Arbeits- und Privatleben
 - Einfluss auf Produktivität und Arbeitsatmosphäre
 - Störung des Betriebsfriedens (z.B. was passiert, wenn die Liebe erkaltet?)

Rechtliche Einordnung

Besteht ein grundsätzliches Verbot?

- US-Unternehmen haben häufig strenge Regelungen
 - Grundsätzliches Verbot nach deutschem Recht ausgeschlossen
 - Allg. Persönlichkeitsrecht nach **Art. 2 I GG i.V.m. Art. 1 I GG**
 - Umfasst auch das Recht, selbst zu entscheiden, ob und mit wem eine Person in Beziehungen tritt
- (LAG Düsseldorf NZA-RR 2006, 81 (87))*

Rechtliche Einordnung

Ist ein Verbot ausnahmsweise zulässig?

- Prominenter Fall: Wal-Mart – Verhaltenskodex untersagte Beziehungen bei bestehendem Abhängigkeitsverhältnis
 - Verstoß gegen **Art. 2 I GG i.V.m. Art. 1 I GG**
 - Zwar möglicher Interessenkonflikt
 - Aber: **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz** – mildere Mittel sind denkbar

Rechtliche Einordnung

Mildere Maßnahmen des Arbeitgebers

1. Fall: Arbeitnehmer verschiedener Hierarchieebenen

- Eingriff grds. bei Interessenkonflikt möglich (z.B. Beförderung, Gehaltserhöhung)
 - Zudem: Pflicht des Arbeitgebers nach §§ 3 IV, 12 AGG
 - Voraussetzung: Arbeitgeber muss **Kenntnis** haben
- > Anordnung einer Anzeigepflicht regelmäßig zulässig
- > Rechtsgrundlage: **§ 241 II BGB**

Rechtliche Einordnung

- Weitere Maßnahmen:
 - Partieller Entzug der Weisungsbefugnis nach § 106 GewO
 - Vier-Augen-Prinzip
 - *Ultima Ratio*: Versetzung

Rechtliche Einordnung

2. Fall: Arbeitnehmer der gleichen Hierarchieebene

- Anordnung einer Anzeigepflicht grds. unzulässig
- Rechtfertigung bei fehlendem Abhängigkeitsverhältnis (-)
- Grundsätzliches Verbot unzulässig
 - Verstoß gegen Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG

Zusammenfassung

- Verbindliche Regeln möglich
- Interessenkonflikte können Anzeigepflicht rechtfertigen
- Anzeigepflicht bei gleicher Hierarchiestufe meist ausgeschlossen

Key Take-aways:

1

Umfassender Schutz
des allgemeinen
Persönlichkeitsrechts

2

Kein grundsätzliches
Verbot von
Liebesbeziehungen

3

Anzeigepflicht unter
Umständen möglich



Heads Up Arbeitsrecht.

15 Minutes.

**Vielen Dank für
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum
nächsten Mal:**

14. August 2025

11.45-12.00 Uhr