

TEIL 11 VON 12

Treuepflicht des Arbeitnehmers

Den Begriff der Treue hört man häufig im Zusammenhang mit Beziehungen und Partnerschaften. Auch im heutigen Beitrag geht es um die Treue in einer Beziehung, nämlich derjenigen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Das Arbeitsverhältnis begründet die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Pflicht des Arbeitgebers zur Lohn- und Gehaltszahlung für die geleistete Arbeit. Darüber hinaus gibt es aber auch zahlreiche Nebenpflichten an die sich die Parteien halten müssen. Jeden Vertragspartner treffen Pflichten der Rücksichtnahme, des Schutzes und der Förderung des Vertragszweckes. Doch was bedeutet dies konkret für den Arbeitnehmer?

AUFKLÄREN UND SCHWEIGEN

Die Treuepflicht des Arbeitnehmers beinhaltet unter anderem die Anzeige- und Aufklärungspflicht, die Verschwiegenheitspflicht und das Verbot unzulässigen Wettbewerbs gegenüber dem Arbeitgeber. Diese sollen im Folgenden näher beleuchtet werden.

1. ANZEIGE- UND AUFKLÄRUNGSPFLICHT

Den Arbeitnehmer trifft die Pflicht jeglichen Schaden von seinem Arbeitgeber abzuwenden. Erkennt ein Arbeitnehmer, dass eine Störung droht, muss er handeln. Drohende Störungen oder Schäden beispielsweise an Betriebsanlagen oder

Werkzeugen muss er anzeigen, wenn sie im eigenen Arbeitsbereich beobachtet werden.

Beispiel:

Handwerkslehrling Paul erkennt, dass die Presszange, die am nächsten Tag zum Einsatz kommen müsste, defekt ist. Er darf nicht unbesorgt Feierabend machen, sondern muss dies anzeigen. Anderenfalls droht am nächsten Tag ein Schaden, weil ein Auftrag möglicherweise nicht durchgeführt werden kann. Eine Anzeigepflicht für andere Arbeitsbereiche besteht grundsätzlich nur, wenn es sich um drohende Personen- und schwere Sach- und Vermögensschäden handelt.



Bild: colkecof/iStock

2. VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

Eine sehr wichtige Nebenpflicht des Arbeitnehmers ist die sogenannte Verschwiegenheitspflicht. Sie trifft jeden Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie ausdrücklich vereinbart wurde oder nicht. Der Arbeitnehmer

hat also über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu schweigen. Hierunter fallen:

- alle Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen,
- die nur einem eng begrenzten Personenkreis und nicht offenkundig sind

■ und nach dem Willen des Arbeitgebers geheim gehalten werden sollen

Kann sich also jedermann eine bestimmte Information beschaffen – beispielweise weil diese auf der Homepage des Unternehmens steht – stellt sie kein Geheimnis dar. Die Pflicht zur Verschwiegenheit wird aber bei bestimmten angewandten Verfahren oder bei bestehenden Kundenlisten anzunehmen sein. Die Verschwiegenheitspflicht gilt während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses. Grundsätzlich ist über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse aber auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu schweigen. Jedoch darf der Arbeitnehmer nicht in seiner späteren Tätigkeit unzumutbar eingeschränkt werden. Eine weitere Pflicht ergibt sich aus der Beachtung der berechtigten Wettbewerbsinteressen des Arbeitgebers.



3. WETTBEWERBSVERBOT

Aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers ergibt sich auch das Verbot während des Arbeitsverhältnisses im Wettbewerb zum Arbeitgeber zu treten. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten. Denn der Arbeitnehmer soll während des Arbeitsverhältnisses die Interessen seines Arbeitgebers fördern und unterstützen, anstatt ihnen durch eine Konkurrenzaktivität entgegenzustehen.

Will also beispielsweise ein Elektriker nebenher auf selbstständiger Basis in diesem Bereich arbeiten, darf er das nur mit Einwilligung seines Arbeitgebers.

Besteht eine verbotene Konkurrenzaktivität aber schon dann, wenn vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses ein Vertrag mit einem konkurrierenden Arbeitgeber für die Zeit danach geschlossen wird? Jedem Einzelnen steht es frei die Wahl seines Arbeitsplatzes selbst zu treffen. Diese Freiheit ist sogar durch das Grundgesetz geschützt. Deshalb ist es nicht wettbewerbswidrig bereits die organisatorischen Voraussetzungen für den Jobwechsel zu schaffen. Erlaubt sind also Vorbereitungshandlungen, die nicht unmittelbar die Interessen des aktuellen Arbeitgebers berühren. Die Treuepflicht verbietet es also, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses andere Arbeitnehmer des gemeinsamen Arbeitgebers abzuwerben. Anders ist es aber, wenn die Initiative von dem anderen Arbeitnehmer als dem Ausscheidenden ausgeht.

ABWERBUNG DURCH HEADHUNTER

Immer häufiger lassen Headhunter, also Dritte, die planmäßig Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens abwerben, von sich reden. Eine solche Abwerbung ist zwar grundsätzlich erlaubt. Allerdings ist sie dann unzulässig, wenn die Abwerbung einen unlauteren Zweck verfolgt, oder wenn hierfür unlautere Mittel verwendet werden. Das bedeutet zum Beispiel, dass ein Arbeitnehmer nicht einzig und allein deshalb abgeworben werden darf, damit sein Arbeitgeber geschädigt wird. Unter unlautere Mittel versteht man beispielsweise die Verleitung zum Vertragsbruch (wenn also der Arbeitnehmer aufgefordert wird vor Ablauf der Kündigungsfrist zu gehen) oder das Abwerben durch Ansprache am Arbeitsplatz. Hiervon ist aber eine Ausnahme zu machen, wenn der Betriebsablauf nur kurz, z.B. durch ein kurzes Telefonat, gestört wird. Dieses Telefonat darf aber nur einer ersten Kontaktaufnahme dienen.

NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

Wollen sich Arbeitgeber vor der Abwerbung der eigenen Arbeitnehmer durch die Konkurrenzunternehmen schützen, steht es ihnen frei, nachvertragliche Wettbewerbsverbote zu vereinbaren. Dann dürfen die Arbeitnehmer auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses keine konkurrierenden Tätigkeiten aufnehmen. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot ist aber nur wirksam, wenn es örtlich, zeitlich und inhaltlich angemessen beschränkt ist und eine Karenzzahlung, also eine Entschädigung dafür, dass sich der Arbeitnehmer des Wettbewerbs enthält, vorsieht.



AUTOR



**Rosa Auricchio-Ammann ist Rechtsanwältin in der Kanzlei Schaudt Rechtsanwälte in Stuttgart.
E-Mail: auricchio@schaudt.eu**