



Friedrichstraße 209
D-10969 Berlin

Tel +49 (0)30 / 84 85 94 00
Fax +49 (0)30 / 84 85 92 00

info@pressesprecherverband.de
www.pressesprecherverband.de

SERVICE

Nr. 1 Eine Publikationsreihe des
Bundesverbandes deutscher Pressesprecher

ARBEITSRECHT FÜR UNTERNEHMENS- UND BEHÖRDENSPRECHER





Clemens
Schalast
Rechtsanwalt

www.schalast.com

Rechtsanwalt Clemens Schalast ist Partner der Kanzlei Schalast & Partner mit Standorten in Frankfurt am Main und Dresden. Schalast & Partner Rechtsanwälte beraten in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, wobei die Betreuung komplexer Gerichtsverfahren und bankrechtlicher Fragestellungen neben dem Telekommunikationsrecht besonders zu betonen sind. Als Mitarbeiter der Deutschen Lufthansa AG sammelte Rechtsanwalt Clemens Schalast umfangreiche Erfahrungen im Bereich der Personal- und Tarifpolitik. Derzeit leitet er das arbeitsrechtliche Dezernat der Rechtsanwälte Schalast & Partner. Auf der Website der Kanzlei www.schalast.com werden aktuelle Informationen zu den weiteren Tätigkeitsgebieten der Sozietät angeboten.

Inhalt:

- 01 Was haben Pressesprecher mit Recht zu tun?
- 02 Von Tarifen und Verträgen: Rechtsquellen im Arbeitsrecht
- 03 Wie Arbeitsverträge zustande kommen
- 04 Aufgaben, Rechte und Pflichten im Kommunikationsalltag
- 05 Befristet oder gekündigt – wenn Arbeitsverträge enden
- 06 Kündigungsschutz – Regeln, Fristen und Abfindung
- 07 Kollektives Arbeitsrecht
- 08 Spezifische Regeln und Risiken im Arbeitsvertrag
- 09 Besondere Haftungsrisiken

01 Was haben Pressesprecher mit Recht zu tun?

Für Kommunikationsbeauftragte stellen sich fast täglich rechtliche Fragen. Die nachfolgende Übersicht informiert über die relevanten Regelungen des Arbeitsrechtes. Sie legt den Schwerpunkt auf das private Arbeitsrecht und enthält auch Hinweise zum öffentlichen Dienstrecht von Behördenprechern.

Unternehmenssprecher sind in der Regel außertarifliche Angestellte oder übertarifliche Angestellte (AT-Angestellte), auf die die allgemeinen Regelungen des Arbeitsrechtes zutreffen. Im ersten Teil der Übersicht wird deutlich, dass sich für Unternehmenssprecher die gleichen Fragen stellen, wie für alle anderen Arbeitnehmer. Der zweite Ab-

schnitt würdigt die besonderen Aufgaben und Haftungsrisiken und skizziert die spezifischen Regelungsbedürfnisse in Arbeitsverträgen für Unternehmenssprecher.

Die folgende Übersicht ist umfassend, kann jedoch in der gebotenen Kürze nicht alle Fragen erschöpfend behandeln. Sie soll vielmehr für Probleme und Fragestellungen sensibilisieren, damit Betroffene gegebenenfalls rechtzeitig vertieften Rechtsrat einholen können. Ein Hinweis: Insbesondere das Arbeitsrecht ist in vielen Bereichen stark formalisiert. Die bisherige Rechtsprechung hat Lösungen gefunden, die sich nicht unmittelbar für jeden Leser aus dem Gesetz ergeben. Im Konfliktfall ist es ratsam, einen im Arbeitsrecht geschulten Rechtsanwalt aufzusuchen.

02 Von Tarifen, Regelungen und Verträgen: Rechtsquellen im Arbeitsrecht

Arbeitsverträge werden von zahlreichen Rechtsquellen beeinflusst, die in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen. Diese Pyramide beginnt mit dem individualrechtlichen Arbeitsvertrag, gefolgt von den kollektivrechtlichen Regelungen der Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen. Die wiederum müssen sich an den einschlägigen Gesetzen orientieren: dem Grundgesetz und dem Recht der Europäischen Union. Innerhalb dieser Pyramide von Normen gilt das Günstigkeitsprinzip. Das heißt, die für den Arbeitnehmer günstigste Regelung wird angewandt. Soweit es den Sprecherberuf betrifft, wird dies im Regelfall der Arbeitsvertrag sein. Denn die Tarif-

partner beziehen diese hoch qualifizierte Funktion regelmäßig nicht mit ein. Auch die Betriebspartner, also Unternehmensleitung und Betriebsrat, begrenzen Regelungen überwiegend auf den tariflichen Bereich. Denn dieser stellt üblicherweise auch das Wählerpotenzial des Betriebsrates dar.

Hier gibt es auch Ausnahmen, besonders bei Regelungen zur variablen Vergütung. Zudem lehnen sich viele Unternehmen bei Standardvereinbarungen – etwa beim Urlaubsanspruch – an tarifvertragliche Regelungen an. Unternehmenssprecher sind gegenüber Tarifangestellten meist im Vorteil: Der Spielraum bei der Verhandlung des individuellen Arbeitsvertrages ist oft erheblich, und sie sollten ihn nutzen. Behördensprechern hingegen lassen die Vorgaben durch das öffentliche Dienstrecht weniger Gestaltungsraum.

03 Wie Arbeitsverträge zustande kommen

Der Arbeitsvertrag ist ein gewöhnlicher Vertrag des Zivilrechtes, der durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen zustande kommt. Es besteht kein Formzwang, so dass auch mündlich geschlossene Verträge gültig sind. Denkbar ist sogar, dass er durch so genanntes konkludentes Verhalten zustande kommt. Dafür genügt es, wenn sich die Parteien auch ohne verbalen Arbeitsvertrag so verhalten, als gäbe es einen solchen: Die eine Seite erbringt eine Arbeitsleistung, und die andere zahlt dafür. Eine auf Dauer

angelegte vertragliche Beziehung, in der der Mitarbeiter weisungsabhängig arbeitet und in die Betriebsstruktur eingebunden wird, muss als Ziel erkennbar sein. Dann kann sich der Arbeitgeber auch nicht darauf berufen, dass überhaupt kein Arbeitsvertrag zustande gekommen sei.

Nun ist ein Arbeitsverhältnis ohne schriftlichen Vertrag selten. Durchaus üblich sind jedoch zusätzliche mündliche Vereinbarungen, etwa zu Arbeitszeit, Arbeitsort, Umzugsbedingungen oder variabler Vergütung. Im Konfliktfall lassen sich solche Absprachen schwer nachweisen. Denn hier gilt der Grundsatz: Derjenige, der etwas begehrt, also zum Beispiel eine variable Vergütung einfordert, muss die Absprache beweisen können. **WICHTIG: Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist die Schriftform nicht erforderlich.**

Das Nachweisgesetz regelt die Rechte des Arbeitnehmers bei formfreien Arbeitsverträgen: Er hat grundsätzlich Anspruch darauf, wesentliche Inhalte des Vertrages schriftlich festzuhalten.

Das Gesetz garantiert Angestellten des öffentlichen Dienstes genauso wie Beamten den „gleichberechtigten“ Zugang zum öffentlichen Amt – außer es besteht ein Funktionsvorbehalt zur Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben (Art. 33 Abs. 2 GG). Doch Beförderungen im öffentlichen Dienst folgen oft anderen Regeln. Gängige Praxis zur Entlastung des Haushalts ist, eine festgelegte Zahl von Beförderungsstellen nur



mit Beamten zu besetzen. Dies ist jedoch nicht zulässig (BAG Urteil vom 5. November 2002, AZ 9 AZR 45/01). Das Gesetz begrenzt also das Auswahlmessen öffentlicher Arbeitgeber. Entscheidungen über Einstellungen oder Beförderungen kann gegebenenfalls ein Gericht überprüfen. Außerhalb des öffentlichen Dienstes gilt grundsätzlich das Prinzip der Vertragsfreiheit: Der Arbeitgeber kann frei entscheiden, ob er den Arbeitnehmer einstellen will. Ebenso kann der Arbeitnehmer frei entscheiden, ob er für den Arbeitgeber arbeiten will. Begrenzt ist diese Freiheit allerdings durch § 611a BGB: Diskriminierung weiblicher Bewerberinnen wird sanktioniert. Aktuell verhandelt der Bundestag daneben ein Antidiskriminierungsgesetz, das die Ver-

tragsfreiheit weiter einschränken könnte. Wesentliche materielle Änderungen sind dadurch jedoch nicht zu erwarten. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber besser begründen, warum er sich für einen bestimmten Arbeitnehmer entschieden hat. Der Arbeitgeber hat ein Fragerecht, bevor er jemanden einstellt. Er übt es üblicherweise im Rahmen des Vorstellungsgesprächs oder vorab durch Fragebögen aus. Macht der Bewerber unrichtige Angaben, kann der Arbeitgeber den Vertrag wegen arglistiger Täuschung in bestimmten Fällen anfechten. Dies setzt voraus, dass er sein Fragerecht in zulässiger Weise ausübt. Nicht erlaubt sind Fragen, die gemäß Art. 1 GG gegen die Menschenwürde oder gemäß Art. 2 GG gegen das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers

verstoßen. Der Bewerber darf etwa Fragen nach Schwangerschaft oder Parteimitgliedschaft unrichtig beantworten. Vorstrafen muss er angeben, wenn sie seine Eignung für den angestrebten Beruf in Frage stellen. Im Falle eines Kommunikationsprofis könnten dies beispielsweise Strafen wegen Falschaussagen vor Gericht sein, ob eidlich oder uneidlich.

04 Aufgaben, Rechte und Pflichten im Kommunikationsalltag

Rechte und Pflichten eines Sprechers schreibt im Wesentlichen der Arbeitsvertrag fest oder auch eine Anlage dazu (Job Description). Der Arbeitnehmer muss die vereinbarten Aufgaben erfüllen, der Arbeitgeber das vereinbarte Entgelt zahlen. Der

Pressesprecher ist damit nicht zu anderen Tätigkeiten als den vereinbarten verpflichtet. Der Arbeitgeber kann ihn nicht auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen, auch nicht, wenn dieser gleich vergütet ist und auf der gleichen Hierarchiestufe steht. Der Arbeitgeber müsste dafür eine Änderungskündigung aussprechen, sofern die rechtlichen Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Anders ist dies im öffentlichen Dienst. Dort ist es üblich, Personen nicht für eine bestimmte Tätigkeit einzustellen, sondern für einen allgemein umschriebenen Aufgabebereich innerhalb einer Vergütungsgruppe. Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmer flexibler für andere Aufgaben einsetzen, so lange diese die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen – dies bestätigt auch die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes.

Das Direktionsrecht sieht vor: Der Arbeitgeber legt die Tätigkeiten des von ihm abhängigen Kommunikationsbeauftragten fest. Der privatrechtliche Vertrag schränkt dieses Direktionsrecht jedoch regelmäßig ein. Diese Einschränkung stellt sicher, dass der Sprecher Aufgaben erfüllt, die seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechen. Auch ungeschriebene Nebenleistungspflichten gibt es. Die Bezeichnungen dafür sind altertümlich: „Treuepflicht des Arbeitnehmers“ und „Fürsorgepflicht des Arbeitgebers“. Interessant ist ihre Nähe zum mittelalterlichen Lehnrecht – das Arbeitsrecht kennt sie jedoch bis heute. Wesentlich ist:



Beide Vertragsparteien dürfen die Interessen und Vermögenswerte der jeweils anderen Partei nicht leichtfertig gefährden.

05 Befristet oder gekündigt – wenn Arbeitsverträge enden

Arbeitsverhältnisse können auf unterschiedliche Weise enden: durch Anfechtung oder Befristung, wegen Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, nach ordentlicher oder außerordentlicher Kündigung und durch den Tod. Anfechtungen sind möglich, zum Beispiel wenn der Sprecher den Arbeitgeber täuscht und etwa im Lebenslauf relevante Angaben falsch sind – zum Glück ein Ausnahmefall. Erreicht der Arbeitnehmer die gesetzliche Altersgrenze, endet der Arbeitsvertrag in der Regel. Falls dies im Vertrag nicht vorgesehen ist, wird eine explizite Kündigung nötig. Beantragt der Arbeitnehmer eine Rente, löst dies Kraft Gesetzes den Vertrag nicht automatisch auf. Im Todesfall hingegen gilt das Arbeitsverhältnis als aufgelöst. Etwaige Erben sind somit nicht

verpflichtet, den Vertrag noch zu kündigen oder abzuwickeln.

Immer mehr Arbeitsverträge sind befristet. Zwei Arten der Befristung gibt es: die sachgrundlose und die sachbegründete Befristung. Erstere darf höchstens zwei Jahre betragen. Innerhalb dieses Zeitraumes kann das Arbeitsverhältnis maximal drei Mal verlängert werden. Sachbegründet ist die Befristung, wenn der Arbeitnehmer zum Beispiel eine Mitarbeiterin im Mutterschutz vertritt. Sie ist dann grundsätzlich nicht zeitlich begrenzt. Auch im öffentlichen Dienst sind Arbeitsverhältnisse oft befristet. Denn oft ist bei Vertragsabschluss bereits klar, dass es nur vorübergehend Haushaltsmittel für die Beschäftigung gibt. Ein Beispiel: Eine Planstelle, die für einen Beamten bestimmt war, ist vorübergehend für die Besetzung mit einem Angestellten freigegeben (BAG Urteil vom 7. Juli 1999, AZ 7 AZR 609/97). Die Vertragsparteien können den Vertrag durch einen Aufhebungsvertrag einvernehmlich beenden. Besteht Einigkeit,





profitieren beide Seiten von dieser Lösung. Entscheidend für den Arbeitnehmer ist: Die Bundesagentur für Arbeit verhängt bei seiner Mitwirkung an der Vertragsauflösung eine Sperrfrist. Er kann den Aufhebungsvertrag auch nicht anfechten; eine spätere Kündigungsschutzklage ist damit ausgeschlossen. Aus diesem Grund bevorzugen Arbeitgeber regelmäßig dieses Instrument. Arbeitsverträge können auch durch außerordentliche oder ordentliche Kündigung enden. Die außerordentliche Kündigung kann fristlos sein oder auch eine soziale Auslaufrist gewähren. Sie setzt voraus, dass die Fortsetzung der Zusammenarbeit für den Arbeitgeber nicht einmal mehr bis Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist (§ 626 BGB). Dies gilt nur bei schweren Verstößen des Pressesprechers gegen vertragliche Hauptpflichten. Dazu zählt auch strafrechtlich relevantes Verhalten wie Diebstahl, Untreue oder Beleidigung. Die Kündigungsfristen bei der ordentlichen Kündigung steigen mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 622 BGB). Die ordentliche Kündigung braucht einen sachlichen Grund. Dieser kann in der Person oder im Verhalten des Kommunikationsverantwortlichen liegen oder im Betrieb. Die Rechtssprechung hierzu ist differenziert.

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung will der Arbeitnehmer seine Pflichten erfüllen, kann dies aber nicht. Wenn er seine Pflichten erfüllen kann, dies aber nicht will, greift die personenbedingte Kündigung. Bei einer betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitgeber den Sprecher nicht weiter beschäftigen.

Kündigungsgründe unter dem Kündigungsschutzgesetz:

- verhaltensbedingt
- personenbedingt
- betriebsbedingt

Bei jetzt neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen gilt das Kündigungsschutzgesetz, wenn Folgendes zutrifft: Der Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer, und das Arbeitsverhältnis hat mehr als sechs Monate bestanden. Diese sechs Monate sind üblicherweise die Probezeit. Eine Verkürzung dieser Probezeit beziehungsweise eine frühere Geltung des Kündigungsschutzgesetzes muss ausdrücklich im Vertrag geschehen. Das Kündigungsschutzgesetz gilt ab dem ersten Tag nach Fristende. Eine Verlängerung der Probezeit ist zwar grundsätzlich nicht möglich, in der Praxis ist aber folgendes Szenario denkbar: Der Arbeitgeber kündigt den Vertrag zum Ende der Probezeit. Er räumt dabei eine

verlängerte Kündigungsfrist von bis zu drei Monaten ein. Gleichzeitig behält er sich vor, die Kündigung später zurückzunehmen. So erreicht er, dass die Probezeit drei Monate länger dauert.

WICHTIG: Das Kündigungsschutzgesetz gilt zwingend nach sechs Monaten Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit. Eine Verlängerung der Probezeit ist grundsätzlich nicht möglich. Erfolgt die Kündigung jedoch noch am letzten Tag der sechs Monate, tritt die Kündigungswirkung gegebenenfalls erst Monate später ein.

Anders als der Arbeitsvertrag erfordert die Kündigung die Schriftform (§ 623 BGB seit dem 30. März 2000). Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer ist so vor übereilten, selbst ausgesprochenen Kündigungen geschützt, ebenso vor den Beweisrisiken, die sich daraus oft ergeben. Viele Prozesse drehten sich schon darum, was Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zu einem bestimmten Zeitpunkt gesagt oder gemeint haben. Die nun zwingende Schriftform hat dies geklärt. Kündigungen per E-Mail oder Telefax sind unwirksam. Sowohl Kündigungserklärung als auch Aufhebungsvertrag sind nur gültig mit Originalunterschrift einer Person, die zur Vertretung des Arbeitgebers berechtigt ist.

WICHTIG: Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform.

06 Kündigungsschutz – Regeln, Fristen und Abfindung

Eine Vielzahl von Gesetzen verwendet den Begriff „Arbeitnehmer“, allerdings ohne ihn näher zu definieren. Die Bezeichnung des Mitarbeiters im Arbeitsvertrag ist unerheblich. Es kommt allein auf das Arbeitsverhältnis in der Praxis an. Entscheidend ist Folgendes: Wie ist der Betreffende in den Betrieb eingegliedert? Wie legt der Arbeitgeber nach dem Direktionsrecht Zeit und Ort seiner Leistungen fest? Ein Pressesprecher ist in der Regel Arbeitnehmer. Denn er gibt Pressemitteilungen und andere Verlautbarungen nicht nach eigenem Gutdünken heraus, sondern auf Wunsch der Geschäftsleitung oder der Fachabteilungen. Oft ist er nicht frei bei der Gestaltung von Zeit und Ort. Er muss hier den Weisungen des Arbeitgebers folgen, ebenso was die Inhalte seiner Arbeit betrifft.

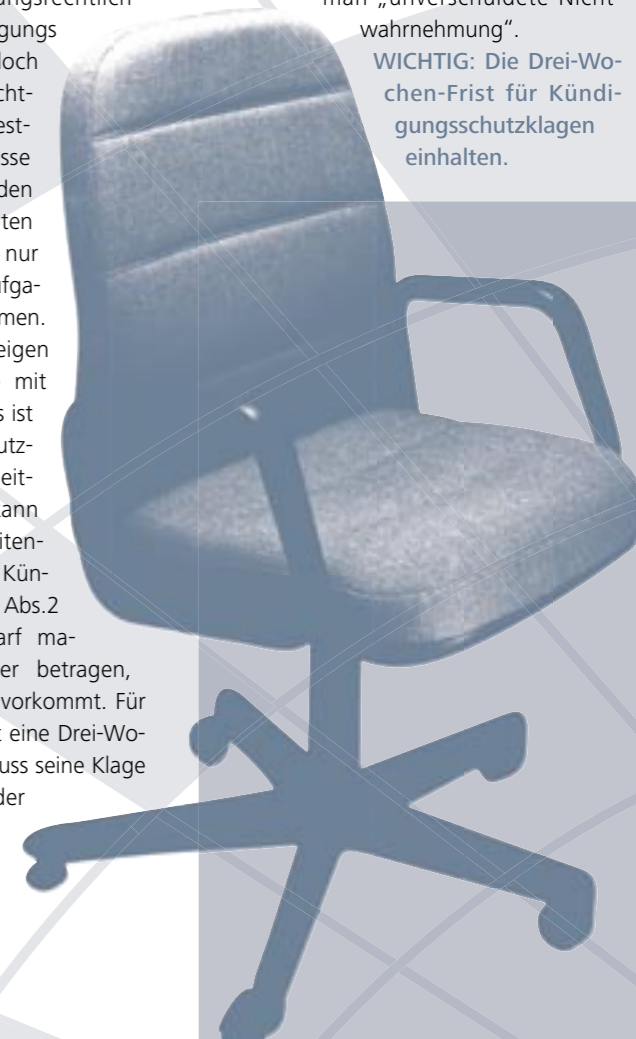
Im Gegensatz dazu stehen freie Dienstverhältnisse, wie die zu freien Mitarbeitern, Rechtsanwälten oder anderen Freiberuflern. Freie Mitarbeiter oder Agenturen können Teilaufgaben des Pressesprechers auch erfüllen, wenn sie selbst keine Arbeitnehmer sind.

Für Kommunikationsbeauftragte gelten also nach Ablauf der sechsmonatigen Frist sowohl das Kündigungsschutzgesetz als auch die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften. Eine Kündigung setzt somit eine wirksame Anhörung des Betriebsrates voraus. Nur in seltenen Fällen sind

Sprecher leitende Angestellte nach dem Kündigungsschutzgesetz. Dies sind meist Geschäftsführer oder Betriebsleiter, die selbstständig Arbeitnehmer einstellen oder entlassen können. Kommunikationsverantwortliche sind häufig leitende Angestellte, zumindest betriebsverfassungsrechtlich gesehen. Nach dem Kündigungsschutzgesetz sind sie es jedoch in der Regel nicht. Die Rechtsprechung ist dabei eher restriktiv. Sie grenzt im Interesse des Arbeitnehmerschutzes den Kreis der leitenden Angestellten streng ein. Dazu gehören nur diejenigen, die Arbeitgeberaufgaben stellvertretend wahrnehmen. In der Hierarchie aufzusteigen bringt also auch Nachteile mit sich. Im Falle eines Konfliktes ist der leitende Angestellte schutzloser als der „normale“ Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis bei leitenden Angestellten auch ohne Kündigungsgrund auflösen (§ 14 Abs. 2 KSchG). Die Abfindung darf maximal zwölf Monatsgehälter betragen, was jedoch praktisch selten vorkommt. Für Kündigungsschutzklagen gilt eine Drei-Wochen-Frist. Der Betroffene muss seine Klage dieser Zeit nach Erhalt der schriftlichen Kündigung einreichen (§ 4 KSchG). Diese Frist muss unbedingt einge-

halten werden. Denn sie gilt auch bei Kündigungsgründen außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes, etwa wenn eine Befristung unwirksam ist. Verlängerungen sind jedoch möglich, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer in Urlaub ist, einen solchen Fall nennt man „unverschuldete Nichtwahrnehmung“.

WICHTIG: Die Drei-Wochen-Frist für Kündigungsschutzklagen einhalten.





07 Kollektives Arbeitsrecht

Das kollektive Arbeitsrecht spielt für Sprecher – zumindest außerhalb des öffentlichen Dienstes – kaum eine Rolle. Seine kommunikative Arbeit repräsentiert meist die Arbeitgebersicht. Dabei handelt es sich oft um Kompromisse, die Unternehmensleitung und Betriebsrat oder Tarifpartner ausgehandelt haben. Der Betriebsrat besitzt keine Rechtspersönlichkeit. Er ist deshalb – auch bei erheblichem Fehlverhalten – grundsätzlich nicht schadensersatzpflichtig. Für Gewerkschaften gilt etwas anderes, wenn sie etwa rechtswidrige Arbeitskämpfmaßnahmen einleiten. Nach Ende des Konflikts ist üblicherweise die weitere Zusammenarbeit das Ziel. Und Presseverlautbarungen sollten diese nicht beeinträchtigen.

08 Spezifische Regeln und Risiken im Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist für Kommunikationsbeauftragte die wesentliche Rechtsquelle. Sie erhalten vom Arbeitgeber regelmäßig vertrauliche Informationen und sollen in der Regel dessen Sicht der Dinge vertreten. Sie nehmen somit eine besondere Vertrauensstellung ein. Diese spiegelt sich üblicherweise durch Geheimhaltungsverpflichtungen und Wettbewerbsverbote im Arbeitsvertrag. Jene Pflichten ergeben sich jedoch ohnehin aus dem Arbeitsvertrag, und zwar als nebenvertragliche Treuepflichten. Sie gelten mindestens so lange wie der Ar-

beitsvertrag. Nach Ende des Arbeitsvertrags ist der Arbeitnehmer jedoch grundsätzlich frei, sein Wissen und seine Kenntnisse zu verwerten – gegebenenfalls auch bei einem Wettbewerber. Um dies zu verhindern, sind nachvertragliche Geheimhaltungsverpflichtungen üblich. Dagegen ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Häufig enthalten sie Vertragsstrafen bei Verstoß. Die Rechtsprechung hat für solche Vertragsstrafen jedoch zunehmend engere Grenzen gezogen. Denn inzwischen gilt auch das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Arbeitsverträge, was diesen Schutz voraussichtlich noch verstärken wird.

Arbeitgeber können versuchen, sich durch verhältnismäßig lange Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag zu schützen. Dies mag auf dem ersten Blick auch wie ein Schutz für den Arbeitnehmer erscheinen. Für die Dauer der Kündigungsfrist kann der Arbeitgeber jedoch auf das Wettbewerbsverbot des Arbeitnehmers pochen. Er kann ihm also untersagen, für ein anderes Unternehmen zu arbeiten, für bis zu zwölf Monate oder mehr. Letztlich kann das ein längeres Berufsverbot bedeuten, wenn der Arbeitsvertrag eine entsprechende Freistellungsbeugnis enthält. Zwar kann der Arbeitnehmer jederzeit selbst den Vertrag kündigen. Er muss sich auch nicht zu bestimmten Tätigkeiten zwingen lassen – sonst hätte er Schadenersatzansprüche, die praktisch kaum durchsetzbar sind. Jedoch kann er an der Durchführung einer Wettbewerbstätig-

keit gehindert werden, solange der Arbeitsvertrag besteht.

Das gleiche gilt, wenn der Arbeitsvertrag ein so genanntes nachvertragliches Wettbewerbsverbot vorsieht. Dies ist für eine Dauer von bis zu 24 Monaten möglich, vorausgesetzt die gesetzlichen Bedingungen wie die Zahlung einer Karenzentschädigung sind erfüllt. Letztlich muss man abwägen: Überwiegen die Vorteile einer derartigen Kündigungsfrist oder der Zahlung einer Karenzentschädigung? Oder dominieren die Nachteile aus der beruflichen Behinderung?

09 Besondere Haftungsrisiken

Die Tätigkeit des Pressesprechers kann haftungsträchtig sein. Er ist verpflichtet, die Sicht des Unternehmens zu vertreten, und dabei kann er in Interessenkonflikte geraten. Das gilt vor allem, wenn Sachverhalte noch nicht vollständig geklärt sind oder unterschiedliche Sichtweisen vorherrschen. Sein Arbeitgeber kann und wird dennoch von ihm erwarten, dass er seine Aufgaben erfüllt und öffentlich Stellung nimmt. Beispiele für Fälle, in denen Pressesprecher nicht die Sichtweise ihres Hauses vertreten, kennt die Rechtsprechung viele. So äußerte sich in einer politischen Auseinandersetzung beispielsweise eine Behördensprecherin negativ über ihren Bürgermeister. Das Landesarbeitsgericht Brandenburg billigte die außerordentliche Kündigung eines Stadtsprechers in einem derartigen Fall (Urteil

vom 26. Juni 1997, AZ 3 Sa 71/97). In einen Gewissenskonflikt geriet auch der verbeamtete Verbandssprecher der Flugleiter, der in einem Tarifkonflikt negativ Stellung zur Behörde bezog. Das Bundesverwaltungsgericht sah hier genügend Raum für eine disziplinarrechtliche Maßnahme, bis hin zu einer Entfernung aus dem Dienst (Urteil vom 22. November 1979, AZ: 1 D 84/78).

Wenn Organisationen sich über noch beschäftigte oder zu kündigende Mitarbeiter öffentlich äußern, müssen sie besonders den Arbeitnehmerschutz berücksichtigen. Sie müssen ihrer Fürsorgepflicht genügen und den Sachverhalt im Vorfeld sorgfältig prüfen. Eine klare Grenze zwischen Fürsorgepflicht und Treuepflicht zu ziehen, ist schwierig. Der betroffene Sprecher sollte die Veröffentlichung sachlich halten und klar zwischen Verdachtsmomenten und Tatsachen unterscheiden. Schon Verdachtsmomente können eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Sie zu äußern, ist erlaubt. Gefährlich sind hingegen spekulative Äußerungen. Sie sind dies vor allem, wenn sie dazu geeignet sind, das Bild des Unternehmens oder der betreffenden Person in der Öffentlichkeit zu beeinträchtigen. Sobald hierüber Zweifel bestehen, ist zumindest der Rat der Rechtsabteilung gefragt, um sich unternehmensintern abzusichern; gegebenenfalls ist zusätzlich der Rechtsrat des eigenen Anwalts nötig.