

# Liebe im Büro

Worauf Führungskräfte achten sollten

Als „High Potential“ ist „Mann“ nicht nur eloquent, sondern auch potent. Flirts und Liebeleien am Arbeitsplatz sind keine Seltenheit. Es knistert ganz schön im Büro und anderswo.

„Arbeit ist grundsätzlich eines der sexiesten Dinge, die Menschen zusammen tun können“, schreibt der amerikanische Management-Experte David Eyer in seinem Buch „More than Friends“. Die Erotik hält immer mehr Einzug in den Berufsalltag. Das ist erklärlich. Brainstorming, Teamwork oder Überstunden provozieren den Aufruhr sinnlicher Gefühle. Wir arbeiten heute alle schneller, smarter und bringen mehr von uns ein. Die Arbeitsatmosphäre wird damit regelrecht „aufgeheizt“. Liebeleien am Arbeitsplatz sind bei Vollzeitbeschäftigten nicht selten.

Nicht nur Führungskräfte arbeiten 50 bis 60 Stunden in der Woche – da bleibt für Privates nur wenig Spielraum. Unter Kollegen entstehen nicht selten Freundschaften, die über die Arbeit hinaus gepflegt werden. Begegnen wir am Arbeitsplatz attraktiven Kollegen des anderen oder auch gleichen Geschlechts, dann sind wir einem flüchtigen Flirt nur selten abgeneigt. Kompliziert wird die Sache erst dann, wenn daraus mehr entsteht. Durch den täglichen Kontakt können sich mitunter starke Gefühle entwickeln. Aus einem Flirt kann Verliebtheit, und aus Liebe kann eine Partnerschaft entstehen.

Der Arbeitsplatz gilt als einer der erfolgreichsten Partnerbörsen der Welt. Jeder zehnte Deutsche lernt hier einen Partner kennen, so eine Umfrage vom Meinungsforschungsinstitut

IFAK. Laut einer Studie des Hamburger Meinungsforschungsinstituts GEWIS bahnt sich sogar jede dritte Ehe im Büro an. Jeder zweite gesteht, sich schon einmal am Arbeitsplatz verliebt zu haben und sogar 26 % hatten mit einem Kollegen/einer Kollegin Sex. Und auf Betriebs- oder Weihnachtsfeiern flirten über 80 % (!).

Prominente Beispiele für die Liaison im Büro finden sich in allen Bereichen der Wirtschaftswelt und sogar der Politik: Altkanzler Gerhard Schröder lernte seine Ehefrau, die

Journalistin Doris Köpf, bei einem Interview kennen; bei den US-Schauspielern Angelina Jolie und Brad Pitt funkte es am Set des Films „Mr. & Mrs Smith“; der frühere SPD-Parteivorsitzende Franz Müntefering traf seine Lebensgefährtin Michelle

Schumann bei der politischen Arbeit; und „Kaiser“ Franz ehelichte gleich zwei seiner Sekretärinnen.

## **Vorteilhafte Verbindungen**

Das kann auch Vorteile für den Arbeitgeber haben. Zum Beispiel verdoppelt eine Liaison bei 80 % der Italiener das Engagement am Arbeitsplatz. Spanier finden sich damit ab, dass „Business ohne Erotik eine Illusion“ sei. Selbst in „Good Old England“ wird gegenüber Verliebten Goodwill gezeigt. Juristisch sind diese „Verbindungen“ grundsätzlich

DER ARBEITSPLATZ GILT ALS  
EINER DER ERFOLGREICHSTEN  
PARTNERBÖRSEN  
DER WELT.

erlaubt – solange die „Verliebten“ ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachkommen und sie den Betriebsfrieden nicht stören. Der Chef hat kein Recht, die Beziehung zu verbieten oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

In Amerika dagegen sind Ethikrichtlinien, die Mitarbeitern Beziehungen unter Kollegen verbieten, in Mode gekommen. Zum Beispiel hat der US-Handelskonzern Wal-Mart im Jahre 2005 mit seinen fast 30 Seiten langen Vorschriften Liebeleien am Arbeitsplatz unter seinen rund 12.500 Mitarbeitern in Deutschland strikt untersagt. Aus amerikanischer Sicht verständlich, denn hier rollt dem Unternehmen sofort eine teure Klage ins Haus, sollte jemand sich sexuell belästigt fühlen. In den fünfziger Jahren verbot die Bekleidungskette C&A seinen Mitarbeitern untereinander anzubandeln. Aber darf per Dekret ein Flirtverbot verhängt werden?

#### **Per Dekret Flirtverbot**

Juristische Einigkeit besteht darüber, dass solche „Zölibatsklauseln“ unwirksam sind. Liebesbeziehungen darf man nicht untersagen, denn ob und mit wem ein Mitarbeiter Umgang hat, ist grundsätzlich Privatsache. Dieser Grundsatz schützt nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch Vorgesetzte, wenn die ein Techtelmechtel mit Untergebenen haben. Aber Vorsicht: Die Grenze der einseitigen Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen ist und bleibt eine Grauzone und lässt Spielraum zum Eingreifen. Durchaus Chefsache und den Arbeitgeber zur Abmahnung berechtigen dagegen intime Vergnügungen am Arbeitsplatz. Sogar eine Kündigung kann bei Wiederholungstätern rechtens sein.

Der Arbeitgeber hat sogar eine Pflicht seine Mitarbeiter vor sexueller Belästigung zu schützen – auch vorbeugend – etwa bei erkennbar abgelehnten Anbandlungsversuchen. Die präventiven Maßnahmen müssen angemessen sein. Aber auch „vorbildliche“ Büroaffären die zu Ende gehen, können das Büroklima vergiften. Diese gilt es behutsam aufzulösen. Eine räumliche Trennung oder eine Versetzung in eine andere Abteilung kann ein profundes Mittel sein und ist zwingend zu prüfen, bevor eine Kündigung in Betracht gezogen werden darf. Ob man jemanden an einen anderen Standort versetzen kann, richtet sich nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. Unangenehm wird es meist für alle Beteiligten, wenn sich Vorgesetzte einschalten.

Denn ein Arbeitgeber ist grundsätzlich auf den wirtschaftlichen Erfolg bedacht und kann von seinen Führungskräften erwarten, dass diese seine Interessen

wahren. Die Interessen sind gewahrt, wenn dafür gesorgt wird, dass die Belange der übrigen Kollegen durch eine Liebe am Arbeitsplatz nicht nachhaltig gestört werden und die Leistung der Liebenden bei der Arbeit nicht leidet.

## **DER CHEF HAT KEIN RECHT, DIE BEZIEHUNG ZU VERBIETEN ODER ARBEITSRECHTLICHE MASSNAHMEN ZU ERGREIFEN.**

#### **Bitte an die Vorteile denken, bevor Sie sich einmischen**

Die Trennung von Beruf und Privatem – normalerweise eine Selbstverständlichkeit – ist für die „Verliebten“, aber auch für die passiv Beteiligten Kollegen und für Vorgesetzte eine Herausforderung. Sicher tauchen Fragen auf wie: Interveniert das Paar gegen Vorschläge und Änderungen, ist noch Verlass auf die Leistung und die Zusammenarbeit oder werden sich gar Aufgaben und/oder Vergünstigungen zugeschanzt. Zu berücksichtigen ist aber auch, dass die „Turteltaubchen“ auch einige Vorteile bringen.

Arbeitsforscher haben herausgefunden, dass Liebe am Arbeitsplatz motiviert, Flügel verleiht und somit zu Höchstleistungen anspornt. Die Teamarbeit verbessert sich, denn „Verliebte“ helfen sich in der Regel. Probleme, Konflikte, Krisen, neue Entwicklungen, Aufgaben und Projekte werden auch nach Feierabend gemeinsam besprochen. Das Know-how des anderen wird garantiert angezapft. Das alles führt zu einer höheren Identifikation mit dem Unternehmen. Die Hamburger Werbeagentur Jung von Matt hat sich die zunehmende Verschmelzung von Profession und Privatleben in eigener Sache zu Nutzen gemacht: Das Unternehmen warb mit einem erotischen Aspekt um Mitarbeiter.

Die Anzeige, die im Magazin „Kauflust Hamburg“ erschien, zeigte vier nackte Frauen auf einem Tierpelz und trägt den Slogan: „Jede zweite Ehe entsteht am Arbeitsplatz. Alexandra, Diana, Anke und Christina arbeiten bei Jung von Matt.“ Die Kampagne erregte öffentliches Aufsehen. ▶▶

Anzeige



alwart+team >>  
weil mehr möglich ist!

### Train the Trainer

Die besten Call Agents auch als Trainer einsetzen.

alwart+team  
Susanne Alwart

Ditmar-Koel-Str. 23a · 20459 Hamburg  
fon +49 40/317 939 00 · fax +49 40/317 939 01  
www.alwart-team.de · info@alwart-team.de

## SO VERMEIDEN SIE UNRUHE AM ARBEITSPLATZ

Sollte ein „Outen“ der Verliebten Unruhe und Missgunst am Arbeitsplatz hervorrufen, drängen sich organisatorische Veränderungen auf. Bei Verhältnissen zwischen Mitarbeitern unterschiedlicher Gehaltsklassen leiten Kollegen aus der Zweierbeziehung mögliche negative Konsequenzen für sich selber ab. Neben einer unterstellten Bevorzugung des „Geliebten“ durch den höhergestellten Partner – etwa bei der Vergabe von Posten – sehen Mitarbeiter die Vertraulichkeit ihrer Unternehmensebene und somit die eigene Jobsicherheit bedroht. Auch kann unter Umständen in einer Beziehung durch den Austausch von Fakten, zu denen Dritte keinen Zugang haben, ein Informationsvorsprung entstehen.

Mögliche Konsequenzen zur Behebung sind zum Beispiel die Aufhebung von Überschneidungen von Aufgaben und Kom-



petenzen, gegebenenfalls Auslösung der Subordinationsverhältnisse, Entflechtung von Interna, z.B. durch Sperrung der Einsicht in die Personalakte von Kollegen, Aufhebung von Zuweisungsbefugnissen oder Einstufungen zu Beförderungen. Die erste Priorität dient stets der Sicherstellung des reibungslosen Arbeitsablaufs. Berücksichtigen Sie – wenn machbar – auch die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter, zum Beispiel bei einem gemeinsamen Urlaubswunsch des Paares. Auch bei jeder Unstimmigkeit unter den „Verliebten“ oder aufkeimenden Büroklatsch ist nicht gleich ein Eingreifen notwendig. Mit überlegtem Handeln wird vermieden sich zum Spielball der Mitarbeiter zu machen. Erst wenn die Leistung der Verliebten abfällt oder eine länger anhaltende Unruhe im Team entsteht ist Aktivität angesagt.

## PROFESSIONELLES HANDELN IST GEFRAGT

Mögliche Schritte sind eine längere Unterredung unter vier bzw. sechs Augen, eine Einberufung einer Teamsitzung mit oder ohne dem verliebten Paar, Coaching zur Beseitigung des Problems, Konfliktmanagement, eventuell unter Leitung einer externen Fachperson und wenn es hart auf hart kommt: mündliche bzw. schriftliche Verweise, gefolgt von einer offiziellen Verwarnung, einer möglichen Versetzung oder im schlimmsten Falle einer Kündigung. Das muss nicht sein, wenn die heikle Situation gekonnt mit einem direktem Gespräch mit dem Paar angegangen wird. Zeigen Sie im Gespräch Feingefühl und Verständnis für die Lage der Beiden. Lenken Sie deren Aufmerksamkeit schließlich auf die entstandene Schiefelage, die im „Rausch der Gefühle“ oft übersehen wird. Eine mögliche Gesprächseinleitung könnte sein: „Es ist schön, dass Sie beide

sich jetzt als Paar so wunderbar gegenseitig unter die Arme greifen und unterstützen. Leider übertragen Sie diesen Einsatz nicht auf Ihre Teamkollegen, die sich jetzt übergangen fühlen. Die daraus entstandene schlechte Stimmung dürfte Ihnen nicht entgangen sein. Welche Lösungsvorschläge haben Sie?“ Oder bei einer Trennung: „Grundsätzlich ist das Ende einer Beziehung schmerzhaft. Es ist aber erforderlich weiter miteinander auszukommen.

Ein Angiften vor Dritten oder gar der Versuch Teamkollegen auf die eigene Seite ziehen zu wollen, kann nicht geduldet werden. Für die kommende Zeit übertrage ich Ihnen deshalb andere, getrennte Aufgabenbereiche. Kommen Sie bitte sofort auf mich zu, wenn weitere Schwierigkeiten entstehen.“

Mit ein wenig Fingerspitzengefühl und einem gefühlvollen, aber bestimmten Intervenieren werden drei Seiten – die Führungskraft, das Unternehmen und die Liebenden – zufrieden gestellt. Hoffentlich!

**Welche Erfahrungen haben Sie mit der „Liebe am Arbeitsplatz“?**

Die SCOUT Redaktion freut sich auf Ihre Zuschriften: [service@call-center-scout.de](mailto:service@call-center-scout.de) ■

# Unsere Mission: Ihr Erfolg



netclusive GmbH  
Robert-Bosch-Str. 10, Haus I  
56410 Montabaur

Tel.: +49 (0)2602 94708-0  
Fax: +49 (0)2602 94708-299

[www.netclusive.de](http://www.netclusive.de)

