



Darf Ex-Chef vor früheren Angestellten warnen?

Darüber, ob der Arbeitgeber vom Fehlverhalten einer Beschäftigten bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber erfahren darf, hat ein Gericht geurteilt.

Tenor: Nicht ohne stichhaltige Begründung – sonst überwiegt das Persönlichkeitsrecht.

Ein Arbeitgeber darf die neue Arbeitsstelle einer ehemaligen Mitarbeiterin nicht einfach über deren Fehlverhalten informieren. Das zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az.: 6 Sa 54/22).

Im konkreten Fall ging es um Vorwürfe gegen eine Pflegefachkraft. Nach ihrer Kündigung entschied der Geschäftsführer ihres ehemaligen Arbeitgebers, ihre neue Arbeitsstätte vor ihr zu warnen.

Seinen Aussagen zufolge fehlte die Frau unentschuldig bei der Arbeit und erschlich sich den neuen Job mit falschen Angaben im Lebenslauf. Wie es heißt, argumentierte der Arbeitgeber vor Gericht, der Geschäftsführer habe den neuen Arbeitgeber und dessen Kunden vor seiner Ex-Mitarbeiterin schützen wollen.

Die Pflegefachkraft indes bestritt die Vorwürfe und verlangte eine Unterlassung der diffamierenden Äußerungen gegenüber möglichen neuen Arbeitgebern. Das LAG Rheinland-Pfalz stimmte der Frau zu - wie schon die Vorinstanz.

Mit seinem Anruf habe der ehemalige Arbeitgeber ihre Persönlichkeitsrechte verletzt. Auch wenn seine Vorwürfe der Wahrheit entsprächen, habe er nichts von der Weitergabe der Informationen gehabt. Bei den falschen Aussagen im Lebenslauf habe es sich zudem nicht um Angaben zu Leistungen und Verhalten der Frau gehandelt.

Außerdem habe der Ex-Arbeitgeber die Frau aufgrund ihres Fehlverhaltens nicht abgemahnt. Die Vorwürfe habe der Mann erst nach ihrer Kündigung geäußert. Die Richterinnen und Richter bekamen so den Eindruck, dass der Unternehmer seiner ehemaligen Arbeitnehmerin mit dem Anruf nur schade wollen.

Weitergabe von Informationen nicht grundsätzlich verboten
Laut Gericht werden Arbeitgeber nicht grundsätzlich daran gehindert, Informationen über Leistung und Verhalten ausgeschiedener Beschäftigter weiterzugeben - auch gegen deren Willen. Etwa, wenn es darum geht, andere Arbeitgeber bei der Wahrung ihrer Belange zu unterstützen.

Dafür müssen aber immer die Persönlichkeitsrechte gegen die Interessen anderer abgewogen werden.

PB Consult Personalberatung
Arndtstraße 37a
60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 7103 4711
Telefax: +49 69 9055 0473
Mobil: +49 177 577 4022
E-Mail: info@pbconsult.org
Internet: www.pbconsult.org

Frankfurter Volksbank eG
BLZ: 501 900 00
Kto: 60000 131 35

UStID: 93 428 145 703