**Affäre und Job? So weit darf es rechtlich gehen**

**Liebe im Büro – romantisch oder riskant?**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Liebe macht auch vor dem Büro nicht halt. Immer wieder entwickeln Kollegen Gefühle füreinander und starten eine Beziehung am Arbeitsplatz. Doch was ist erlaubt – und wann wird es kritisch? Bei einem Coldplay-Konzert wurde eine Affäre eines Managers mit seiner Personalchefin öffentlich und auch der aktuelle Nestlé Fall zeigt, dass Geheimhaltung riskant sein kann.**

Der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart erklärt worauf es ankommt.

**Darf man eine Beziehung am Arbeitsplatz haben?**

In Deutschland sind Affären oder Beziehungen im Job grundsätzlich Privatsache. Das ergibt sich aus Artikel 2 Grundgesetz: Jeder darf frei über sein Privatleben entscheiden. Eine Pflicht, die Beziehung beim Chef oder der Chefin offenzulegen, gibt es nicht.

Ein berühmtes Beispiel: Walmart scheiterte 2005 in Deutschland mit dem Versuch, ein Beziehungsverbot für Mitarbeiter einzuführen. Ein generelles Verbot ist also unzulässig.

**Wo liegen die Grenzen?**

Auch wenn die Liebe im Büro erlaubt ist, gilt:

* Die Arbeitsleistung darf nicht leiden.
* Der Betriebsfrieden muss gewahrt bleiben.
* Keine Zärtlichkeiten oder Streitereien am Arbeitsplatz.
* Keine Nutzung der Firmen-Mail für Liebesbriefe.
* Keine Bevorzugung des Partners bei Projekten oder Beförderungen.

**Welche Konsequenzen drohen bei Fehlverhalten?**

Wird die Grenze überschritten, kann der Arbeitgeber reagieren. Typische Maßnahmen sind:

* Abmahnung bei Störungen des Betriebsfriedens.
* Versetzung bei Interessenkonflikten.
* Kündigung in seltenen, schweren Fällen.

Besonders heikel: Beziehungen zwischen Führungskraft und Untergebener. Hier drohen Interessenkonflikte und Vorwürfe von Machtmissbrauch oder sexueller Belästigung. Arbeitgeber dürfen dann durchgreifen – im Extremfall sogar mit Kündigung der Führungskraft.

**Was tun bei ungerechten Konsequenzen?**

Arbeitgeber müssen Fehlverhalten nachweisen. Oft ist das schwierig – etwa, wenn es um Projektvergaben geht. Betroffene Arbeitnehmer haben Rechte:

* Betriebsrat einschalten (falls vorhanden).
* Rechtliche Schritte einleiten, wenn Abmahnung oder Kündigung ungerechtfertigt sind.
* Gerichtliche Klärung, wenn der Betriebsfrieden nicht nachweislich gestört wurde.

**Fazit: Liebe ja – Rechtsbruch nein**

Eine Beziehung am Arbeitsplatz ist in Deutschland erlaubt – solange sie Arbeit und Betriebsklima nicht stört. Kommt es doch zu Konflikten, solltest du deine Rechte kennen. Fühlst du dich durch Abmahnung, Kündigung oder ungerechte Behandlung benachteiligt? Dann lohnt sich eine rechtliche Beratung.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C:\Users\Märkle\Documents\Unternehmensdepesche\Depeschen%20bearbeitet\09-2025\www.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)