

DENTONS

Arbeitsrecht-Lunch

Extremismus am Arbeitsplatz – Was können Arbeitgeber tun?

Kathrin Wenzel
Rechtsanwältin

Grow | Protect | Operate | Finance

Agenda

1. Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis
2. Grenzen der Meinungsfreiheit
3. Verbot parteipolitischer Betätigung
4. Außerdienstliches Verhalten als Kündigungsgrund
5. Besonderheit: Tendenzunternehmen und öffentlicher Dienst



Extremismus am Arbeitsplatz

1. Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis

- Auch im Arbeitsverhältnis kann sich der Arbeitnehmer auf sein Grundrecht der Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG berufen.



Das Grundrecht der Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG gibt jedem das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten.



Das Recht auf freie Meinungsäußerung besteht unabhängig davon, ob eine Äußerung rational oder emotional, begründet oder grundlos ist, und ob sie von anderen für nützlich oder schädlich, wertvoll oder wertlos gehalten wird.



Auch eine polemische oder überspitze Formulierung entzieht einer Äußerung noch nicht automatisch den Schutz der Meinungsfreiheit.

2. Grenzen der Meinungsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit gilt im Arbeitsverhältnis nicht schrankenlos!



Meinungsfreiheit muss stets die Persönlichkeitsrechte von Kollegen, Vorgesetzten oder Geschäftspartnern wahren.



Zudem müssen Arbeitnehmer bei Äußerungen auch ihre arbeitsvertraglichen Treue- und Rücksichtnahmepflichten aus § 241 Abs. 2 BGB berücksichtigen.



Arbeitgeber muss Angriffe, die in grobem Maße unsachlich sind, nicht dulden:

Bezeichnung einer Personalmanagerin als “dumme Fotze” kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen (LAG Rheinland-Pfalz vom 09.06.2021 - 2 Sa 140/20).

Bezeichnung des Vorgesetzten als “unterbelichteten Ausländer- und Frauenhasser” reichte aufgrund des im Vorfeld gezeigten Verhaltens des Vorgesetzten hingegen nicht aus (LAG Nürnberg vom 08.03.2022 - 7 Sa 176/20).

2. Grenzen der Meinungsfreiheit

- Ausländerfeindliche Äußerungen sind keinesfalls durch das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung gedeckt.
- Werden andere Mitarbeiter aufgrund ihrer Herkunft herabgewürdigt und diskriminiert, kann der Arbeitgeber zu einer verhaltensbedingten Kündigung greifen. Je nach Schwere der Äußerung kann auch eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.

Praxisbeispiele:

- Eine Äußerung “*Ich hasse die scheiß Ausländer*” mit Bezug zu einem konkreten Kollegen und eine “Begrüßung” mit den Worten “*Du bist zu spat, Arschloch*” rechtfertigt auch bei 23-jähriger Betriebszugehörigkeit eine fristlose Kündigung (LAG Hamburg vom 17.11.2022 - 1 Sa 40/22).
- Bezeichnung einer Vorgesetzten als “*Ming-Vase*” und Imitierung der asiatischen Augenform rechtfertigt eine fristlose Kündigung (ArbG Berlin vom 05.05.2021 - 55 BV 2053/21).
- Auch die Diskriminierung eines Kollegen während einer Besprechung mit “*Ugah, Ugah*” rechtfertigt eine fristlose Kündigung (BVerfG vom 02.11.2020 - 1 BvR 2727/19).

Extremismus am Arbeitsplatz

3. Verbot politischer Betätigung

- Der private Lebensbereich ist der Einflussnahme des Arbeitgebers grundsätzlich entzogen.
- Arbeitnehmern steht es grundsätzlich frei, sich in ihrer Freizeit politisch zu betätigen. Der Arbeitgeber kann eine Unterstützung politischer Parteien oder Interessengruppen regelmäßig nicht beeinflussen.
- Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, einen „politisch korrekten“ Lebenswandel zu führen.
- Ein pauschales Verbot jeglicher politischer Betätigung im Betrieb würde das Grundrecht der Mitarbeiter auf Meinungsfreiheit unzulässig einschränken.



Arbeitgeber müssen politische Meinungen (auch rechts- oder linksradikale Äußerungen) im Betrieb in einem gewissen Umfang tolerieren.



3. Verbot parteipolitischer Betätigung

- **Eine politische Betätigung hat jedoch ebenfalls Grenzen:**
 - Eine parteipolitische Betätigung in einer Art und Weise, die Kollegen belästigt oder politische Gegner übermäßig provoziert und damit zu erheblichen Unruhen in der Belegschaft führt, muss jedoch nicht hingenommen werden.
 - Eine politische Betätigung oder eine politische Meinungsäußerung darf auch Geschäftsbeziehungen des Arbeitgebers nicht stören.



Kein Unternehmen muss eine akute Störung von Kundenbeziehungen und eine massive Gefährdung seines guten Rufs hinnehmen.

- **Praxisbeispiel:**

LAG Berlin-Brandenburg hat beispielsweise mit Urteil vom 17. Januar 2020 (Az. 9 Sa 434/19) die Kündigung eines hochrangigen Vertriebsmitarbeiters als wirksam bestätigt, der in einem Kundengespräch die nationalsozialistischen Verbrechen gegenüber der jüdischen Bevölkerung infrage gestellt und verharmlost hat.

4. Außerdienstliches Verhalten als Kündigungsgrund

- Es besteht keine arbeitsvertragliche Pflicht von Arbeitnehmern, ihre Lebensführung an den Interessen ihres Arbeitgebers auszurichten.
- Arbeitnehmer müssen jedoch aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB, auf die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers Rücksicht nehmen.
- **Dies gilt umso mehr bei Führungskräften:** Arbeitnehmer in hierarchisch höheren Positionen, die auch Repräsentationsfunktionen wahrnehmen, sind wegen gesteigerter Treuepflichten zu mehr Zurückhaltung bei der Verbreitung extremer Überzeugungen verpflichtet.
- **ABER:** Stellen Arbeitnehmer selbst einen Zusammenhang zwischen ihrem außerdienstlichen Verhalten und ihrem Arbeitsverhältnis her und nehmen damit einen Reputationsverlust ihres Arbeitgebers in Kauf, sind arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur Kündigung möglich.

4. Außerdienstliches Verhalten als Kündigungsgrund

- Die Reichweite des Verhaltens des Arbeitnehmers spielt bei der Bewertung des Kündigungsgrundes ebenfalls eine wichtige Rolle.
- Die Frage, ob ein wirksamer Kündigungsgrund vorliegt, bemisst sich regelmäßig danach, wie zugänglich bzw. (vermeintlich) vertraulich Äußerungen getätigt wurden.
- Stellt der Arbeitnehmer selbst eine sog. „Betriebsöffentlichkeit“ her, indem er im Zusammenhang mit seiner Äußerung einen Bezug zu seinem Arbeitgeber in Kauf nimmt, ist eine Vertraulichkeit stets zu verneinen.
- Bei privaten Profilen in den sozialen Medien zieht ein Großteil der Literatur die Rechtsprechung zu Äußerungen im vertraulichen Gespräch zwischen Arbeitskollegen heran. In diesen Fällen ging die Rechtsprechung bisher von einer Vertraulichkeit der Kommunikation aus.



Extremismus am Arbeitsplatz

4. Außerdienstliches Verhalten als Kündigungsgrund

- Das BAG hat in einer Entscheidung aus dem Jahr 2023 zur Vertraulichkeit von Chatgruppen konkrete Anforderungen für den Schutz vertraulicher Kommunikation aufgestellt und dabei enge Grenzen gezogen (BAG vom 24.08.2023 - 2 AZR 17/23).
- Das Vorliegen einer Vertraulichkeitssphäre sei abhängig vom Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und Zusammensetzung der Gruppe. Bei beleidigenden, sexistischen, gewaltverherrlichenden oder rassistischen Äußerungen kann meist nur von einer geringen Vertraulichkeitserwartung ausgegangen werden.
- Bei „privaten“ (d. h. zugangsbeschränkten) Profilen wird es insbesondere auch auf die Zusammensetzung und Anzahl der Follower ankommen.
- Entscheidende Bedeutung für arbeitsrechtliche Sanktionen hat in diesem Zusammenhang aber auch, ob die handelnden Personen ihre extremen Äußerungen selbst veröffentlicht haben.

4. Außerdienstliches Verhalten als Kündigungsgrund

- **Fallbeispiele:**

- Veröffentlichung eines Fotos mit ausländerfeindlichem Inhalt auf einem öffentlichen Facebook-Profil unter dem Namen des Arbeitnehmers in seiner Dienstkleidung kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen (LAG Sachsen vom 27.02.2018 – 1 Sa 515/17)
- Teilnahme an einer rechtsextremen Kundgebung, wobei der Arbeitnehmer hierbei seinen Dienstausweis des Arbeitgebers deutlich sichtbar trug, kann grundsätzlich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen. Wirksamkeit der Kündigung wurde aber mangels einschlägiger Abmahnung verneint (LAG Nürnberg vom 11.08.2017 - 6 Sa 76/17)
- Antisemitische und antiisraelische Äußerungen in sozialen Medien u. a. die Parole „*From the river to the Sea, Palestine will be free*“ rechtfertigt nach Auffassung des Arbeitsgerichts Mainz keine fristlose Kündigung (ArbG Mainz vom 12.07.2024 – Ca 1411/23).

5. Besonderheit: Tendenzunternehmen und öffentlicher Dienst

- In Tendenzunternehmen (z. B. Medienunternehmen) und im öffentlichen Dienst gelten gesteigerte Treuepflichten.
- Arbeitnehmer müssen in diesen Fällen auch ihr außerdienstliches Verhalten in gewissem Umfang an ihren jeweiligen Arbeitgeber anpassen.
- Arbeitnehmer in Tendenzunternehmen müssen daher solche Handlungen unterlassen, die der Tendenz des Unternehmens nachhaltig zuwiderlaufen.
- ➡ Antisemitische Äußerungen eines Redakteurs in seinen privaten Accounts in sozialen Medien können eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (LAG Berlin-Brandenburg vom 04.04.2024 - 5 Sa 894/23).
- Im öffentlichen Dienst bemisst sich der Grad der Treuepflicht anhand der jeweiligen arbeitsvertraglichen Funktion. Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst unterliegen damit keiner positiven Verfassungstreuepflicht und müssen daher nicht aktiv für eine freiheitlich demokratische Grundordnung eintreten. Sie schulden nur diejenige politische Neutralität, die für die funktionsgerechte Amtsausübung unverzichtbar ist.

5. Besonderheit: Tendenzunternehmen und öffentlicher Dienst

- Alleinige Teilnahme am sog. „Potsdamer Treffen“ im November 2023 ohne eigenen Wortbeitrag kann ohne Hinzutreten weiterer Umstände nicht den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung einer Mitarbeiterin im Umwelt- und Verbraucherschutzamt rechtfertigen (ArbG Köln vom 03.07.2024 - 17 Ca 543/24).
- Bloße Mitgliedschaft in der NPD kann eine Kündigung nicht rechtfertigen.

Ihre Ansprechpartnerin



Kathrin Wenzel

Counsel | Fachanwältin für
Arbeitsrecht, München
+49 89 244408 417
Kathrin.wenzel@dentons.com

Kathrin Wenzel ist Counsel im Münchner Büro von Dentons und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Sie ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und berät vornehmlich nationale und internationale Unternehmen in allen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie des Sozialversicherungsrechts. Sie unterstützt Unternehmen bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen und verfügt über umfassende Erfahrung bei der Gestaltung von Arbeits- und Dienstverträgen. Dabei vertritt sie Unternehmen auch vor den Arbeits-, Zivil- und Sozialgerichten.

Kathrin Wenzel berät regelmäßig in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen, einschließlich des Entwurfs von Betriebsvereinbarungen. Zudem berät sie Unternehmen zu allen Fragen des Fremdpersonaleinsatzes.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2024 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com