

Aus aktuellem Anlass

Nahostkonflikt im Betrieb – Reaktionsmöglichkeiten auf problematische Äußerungen?

Im jüngsten Nahostkonflikt haben die propalästinensischen Instagram-Beiträge einiger Bundesliga-Spieler zu öffentlichen Diskussionen über arbeitsrechtliche Konsequenzen geführt. Der Spieler Anwar El Ghazi (Mainz 05) hat im Zuge der Aufarbeitung seines Beitrags (Wortlaut: „From the river to the sea, Palestine will be free“) die fristlose Kündigung erhalten. Auch außerhalb der Sportwelt ist mit Stellungnahmen von Arbeitnehmern und damit einer Fortsetzung des Konflikts in den Betrieben zu rechnen. Hierdurch kann es zu Beeinträchtigungen des Betriebsfriedens kommen. Wir stellen dar, wann die Grenzen der Meinungsfreiheit überschritten sind und eine Kündigung oder Abmahnung erwogen werden kann.

Die arbeitsrechtliche Beurteilung politischer Äußerungen steht im Spannungsfeld mit dem Recht der Arbeitnehmer auf freie Meinungsäußerung nach Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG. Auch im Betrieb gilt die Meinungsfreiheit. Sie wird aber nicht schrankenlos gewährt.

Im Zusammenhang mit arbeitnehmerseitigen Äußerungen zum Nahostkonflikt sind zwei wichtige Schranken der Meinungsfreiheit zu berücksichtigen. Dies ist erstens die Pflicht, den Betriebsfrieden nicht beharrlich zu stören und zweitens die Grenze der Strafbarkeit einer Äußerung.

Inhalt:

Diese Schranken der Meinungsfreiheit im Betrieb werden wir für Sie im Folgenden (unter 1. und 2.) darstellen. Da problematische Äußerungen im Zeitalter der Informationstechnologie häufig im Internet verbreitet werden, erläutern wir unter 3., wann in solchen Fällen gekündigt werden kann. Unter 4. folgen Hinweise darauf, wie typische propalästinensische Äußerungen aus der Sicht des Arbeitsrechts zu bewerten sind. Wir schließen den Beitrag mit einer Handlungsempfehlung für die Personalpraxis (5.).

1. Beharrliche Störung des Betriebsfriedens

Der Begriff „Betriebsfrieden“ beschreibt das störungsfreie Zusammenleben im Betrieb unter Berücksichtigung der schutzwürdigen Interessen aller Beteiligten. Selbst Äußerungen mit schwerwiegenden Folgen für das betriebliche Miteinander können aber nur dann eine Störung des Betriebsfriedens darstellen, wenn sie aufgrund der Form – insbesondere ihrer Häufigkeit – oder des Inhalts an sich nicht berechtigt sind.

Seit dem sogenannten „Strauß-Plakettenfall“ (eine Arbeitnehmerin hatte sich im Bundestagswahlkampf 1980 geweigert, eine Plakette mit gegen Franz-Josef Strauß gerichteter Aufschrift von ihrer Kleidung zu entfernen) ist anerkannt, dass eine Störung des Betriebsfriedens dann gegen den Arbeitsvertrag verstößt, wenn sie mit besonderer Beharrlichkeit erfolgt.

Eine beharrliche Störung des Betriebsfriedens liegt nach der Rechtsprechung vor, wenn ein Arbeitnehmer andere Mitarbeiter durch ständige Angriffe auf ihre politische Überzeugung oder religiöse Einstellung reizt, dadurch eine erhebliche Unruhe in der Belegschaft hervorruft und so erhebliche Störungen im Betrieb entstehen.

Auch durch eine beharrliche Unterstützung der Hamas oder sonstige Agitation im Zusammenhang mit dem Nahostkonflikt kommt – mit Blick auf die derzeit aufgeheizte politische Situation – eine rechtswidrige Störung des Betriebsfriedens in Betracht.

2. Strafbarkeit singulärer Einzeläußerungen

Bei der Beurteilung von Einzeläußerungen im Betrieb sind die Arbeitsgerichte traditionell zurückhaltend. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts fallen nämlich zunächst alle Meinungen in den Schutzbereich der Meinungsfreiheit, selbst wenn sie „auf eine grundlegende Änderung der politischen Ordnung zielen, unabhängig davon, ob und wie weit sie im Rahmen der grundgesetzlichen Ordnung durchsetzbar“ sind. Selbst verfassungswidrige Meinungen sind demnach geschützt.

Seine Grenze findet der Schutzbereich des Art. 5 Abs. 1 GG erst dort, wo es zu strafbaren Beleidigungen (§ 185 StGB), zur Volksverhetzung (§ 130 StGB) und zur Billigung von Straftaten (§ 140 Nr. 2 StGB) oder zu einer Berührung der Menschenwürde anderer Personen kommt. Auch Formalbeleidigungen („Schimpfworte“) sind nicht von der Meinungsfreiheit gedeckt.

Bei radikalen Äußerungen mit Bezug zum Nahostkonflikt ist die Grenze der Strafbarkeit vergleichsweise häufig überschritten. Die Attacken der Hamas vom 07.10.2023 sind als schwere Straftaten i.S.d. § 140 StGB taugliche Bezugstaten für eine Billigung von Straftaten. Antisemitische und rassistische Anwürfe, die sich gezielt gegen Kollegen richten, sind als Verstöße gegen die Menschenwürde einzuordnen und deswegen ebenfalls unzulässig.

3. Äußerungen in Social Media

Schwierig sind Fälle zu beurteilen, in denen außerbetriebliche Äußerungen sanktioniert werden sollen. Diese werden heutzutage in erster Linie auf Internetplattformen getätigt. Außerbetriebliche Äußerungen wirken grundsätzlich nicht in die arbeitsvertragliche Sphäre hinein. Neben einer Unzulässigkeit nach den vorstehenden Grundsätzen bedarf es für wirksame Konsequenzen daher zudem weiterer, arbeitsbezogener Umstände.

Arbeitnehmer sind bei der Gestaltung ihres Privatlebens nicht verpflichtet, die ihr Verhalten an den politischen Überzeugungen des Arbeitgebers auszurichten. Aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflichten müssen sie allerdings auch außerhalb der Arbeitszeit auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht nehmen.

Politische Äußerungen, die ein Arbeitnehmer in seiner Freizeit in den sozialen Medien tätigt, sind häufig einer Vielzahl von Menschen zugänglich. Rechtliche Konsequenzen sind in diesem Zusammenhang denkbar, wenn

- eine Äußerung nicht mehr von der Meinungsfreiheit gedeckt ist, und
- ein konkreter Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht.

Ein solcher Bezug liegt nahe, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber in seinem Social-Media-Profil oder dem konkreten Beitrag nennt.

Beispiel: „Meme“

Das LAG Sachsen ließ eine außerordentliche Kündigung wegen der Veröffentlichung eines Bildes einer meckernden Ziege (Sprechblase: „Achmed, ich bin schwanger“) auf einer Facebook-Seite zu. Es handele sich um eine menschenverachtende Schmähung und Geringschätzung einer Bevölkerungsgruppe und sei daher nicht nach Art. 5

Abs. 1 GG gerechtfertigt. Da der Arbeitnehmer sich im Profil unter seinem Klarnamen in seiner Uniform als Straßenbahnschaffner abbilden ließ, sei auch ein Bezug zum Arbeitsverhältnis gegeben. Die Arbeitgeberin werde durch diesen Bezug in die Nähe von Ausländerfeindlichkeit und Hass gerückt.

Selbst vermeintlich satirische Bilder, welche die Taten der Hamas gutheißen oder Antisemitismus verbreiten, sind daher regelmäßig nicht von der Meinungsfreiheit gedeckt. Sie können demnach arbeitsrechtliche Maßnahmen rechtfertigen, wenn Arbeitnehmer auf ihren Social-Media-Plattformen ihren Arbeitgeber erkennen lassen.

4. Typische Parolen und Symbole des Nahostkonflikts

Im Einzelfall fällt es zuweilen schwer, die Grenze zwischen zulässiger Meinungsäußerung und unzulässiger Verletzung der Persönlichkeitsrechte zu ziehen. Einige Parolen, die sich im gegenwärtigen Konflikt zweifelhafter Beliebtheit erfreuen, sollen deshalb im Folgenden kurz erörtert werden:

Schlachtruf „vom Fluss bis zum Meer“:

Die verbreitete Parole „From the River to the Sea – Palestine will be free“ spricht dem Staat Israel das Existenzrecht ab, indem „ein freies Palästina vom Jordan bis zum Mittelmeer“ gefordert wird. Als abstrakte Forderung ist die Parole als solche nicht strafbar. Wird sie aber in einem unmittelbaren Zusammenhang mit den Taten der Hamas geäußert, ist eine andere Beurteilung geboten. Nach objektivierter Auslegung kann die Äußerung dann nur als Billigung dieser Taten verstanden werden, womit eine Strafbarkeit nach § 140 StGB vorliegt.

Eine Kündigung kommt daher im Fall eines Bezugs zum aktuellen Terror schon bei einer einmaligen Äußerung insbesondere dann in Betracht, wenn es zu tatsächlichen Störungen des betrieblichen Miteinanders kommt.

„Free Palestine“:

Schwieriger fällt die Deutung bei der Losung „Free Palestine“. Denkbar wäre es, diese als bloße Solidaritätsbekundung mit den Menschen in Palästina zu verstehen. Eine solche unterfällt Art. 5 Abs. 1 GG. „Free Palestine“ kann aber ebenfalls als „ein freies Palästina vom Fluss bis zum Meer“ verstanden werden.

Im Einzelfall muss bei der Verwendung von Schlachtrufen und Parolen also ermittelt werden, ob der Äußernde in der konkreten Situation die Taten der Hamas damit rechtfertigt, dass der Staat Israel aus seiner Sicht kein Existenzrecht hat.

Flagge Palästinas:

Das Zeigen der palästinensischen Flagge als solches dürfte als bloße Solidaritätsbekundung von der Meinungsfreiheit gedeckt sein. Da diese Flagge kein Kennzeichen einer verbotenen Terrororganisation ist, scheidet auch eine Strafbarkeit nach § 86a StGB aus.

Das Zeigen der palästinensischen Flagge oder vergleichbarer Symbole (bspw. das sogenannte Palästinentertuch) rechtfertigt daher regelmäßig keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen.

Antisemitische Beleidigungen:

Bei antisemitischen Äußerungen gegenüber Kollegen ist regelmäßig der Tatbestand der Volksverhetzung gem. § 130 StGB erfüllt. Die Meinungsfreiheit kann den Äußernden dann nicht mehr schützen, da die Menschenwürde im Verhältnis zur Meinungsfreiheit nicht abwägungsfähig ist.

Schon aufgrund der Verantwortung für die Menschenwürde der übrigen Arbeitnehmer sind bei antisemitischen oder rassistischen Beleidigungen arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Kündigung und Abmahnung in der Regel gerechtfertigt.

5. Abschließende Hinweise und Handlungsempfehlung

Eine konkrete Störung des Betriebsfriedens kann als Kündigungsgrund „an sich“ eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Bei der sodann vorzunehmenden einzelfallbezogenen Abwägung

- ist einerseits der Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers gebührendes Gewicht beizumessen,
- andererseits ist zu berücksichtigen, dass andere Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sich nicht gegen ihren Willen nachhaltiger Agitation oder Provokation aussetzen müssen, derer sie sich im betrieblichen Bereich nicht ohne weiteres entziehen können.

Im Falle strafbarer Äußerungen fällt die Abwägung in der Regel zu-
lasten des Arbeitnehmers aus. Gerade bei langjähriger Betriebszuge-
hörigkeit nimmt die Rechtsprechung allerdings in Einzelfällen auch
ein Abmahnerfordernis an.

Bei außerbetrieblichen Äußerungen sollte stets geprüft werden, ob
ein Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht.

Auch das Nachtat-Verhalten kann in einer Abwägung relevant sein.
Zu berücksichtigen ist, ob der Arbeitnehmer glaubhafte Reue zeigt
und die streitgegenständlichen Äußerungen z.B. aus seinen Social-
Media-Kanälen entfernt und ob dies erst nach Aufforderung oder
proaktiv erfolgt. Distanziert er sich – wie Bayern-Spieler Mazraoui –
glaubhaft von einer unbedachten Äußerung, spricht dies gegen eine
Kündigungsmöglichkeit. Dann kann eine Abmahnung ausgespro-
chen werden.

Die außerordentliche Kündigung muss innerhalb der zweiwöchigen
Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen
werden. Für alle Fälle sollte daran gedacht werden, hilfsweise neben
der außerordentlichen Kündigung eine ordentliche Kündigung zu
erklären.

Unser Rat:

Bei antisemitischen oder sonstigen menschenverachtenden Äuße-
rungen sollte stets eine Kündigung in Betracht gezogen werden. Ent-
scheidet der Arbeitgeber sich gegen eine Kündigung, sollte er das
Verhalten konsequent abmahnen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de