

Extremistische Äußerungen am Arbeitsplatz

Die grundgesetzlich verankerte Meinungsfreiheit hat eine herausragende Bedeutung für unsere freiheitliche Gesellschaftsordnung. Nach Artikel 5 Grundgesetz (GG) hat jeder das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten. Dies gilt auch für Beschäftigte am Arbeitsplatz.

Gleichwohl ist nicht jede Äußerung gestattet – der Arbeitsgeber kann und ggf. muss in bestimmten Fällen eingreifen.

1. Schutzbereich der Meinungsfreiheit

Der Schutzbereich der Meinungsfreiheit umfasst Tatsachenbehauptungen, soweit sie Voraussetzung der Bildung von Meinungen sind. Nicht von der Meinungsfreiheit geschützt sind hingegen bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen (glatte Lügen) und solche, deren Unwahrheit bereits im Zeitpunkt der Äußerung unzweifelhaft feststeht.

Außerdem sind Werturteile (Meinungen) von Artikel 5 GG geschützt, unabhängig davon, ob die Äußerung rational oder emotional, begründet oder grundlos ist und ob sie von anderen für nützlich oder schädlich, wertvoll oder wertlos gehalten wird. Die Grenze bilden Formalbeleidigungen, Schmähkritik oder Angriffe auf die Menschenwürde. Ob eine Äußerung diese Grenze überschreitet und aus dem Schutzbereich herausfällt, wird anhand ihres objektiven Sinns ermittelt. Dabei werden auch der sprachliche Kontext und die Begleitumstände durch ein Gericht berücksichtigt.

2. Schmähkritik und Formalbeleidigungen

Um eine Schmähkritik handelt es sich, wenn jenseits auch polemischer und überspitzter Kritik nicht mehr die Auseinandersetzung in der Sache, sondern allein die Diffamierung der Person im Vordergrund steht. Die Nachahmung von Affenlauten gegenüber einem Kollegen mit dunkler Hautfarbe nach einer vorangegangenen Auseinandersetzung über den Umgang mit einem betrieblichen EDV-System stellte im konkreten Fall beispielsweise eine unzulässige Schmähung und darüber hinaus einen Angriff auf die Menschenwürde dar.¹

Allerdings können, solange ein Sachbezug erkennbar ist, auch überzogene, ausfällige oder sogar beleidigende Äußerungen noch von der Meinungsfreiheit gedeckt sein. Die Äußerung, dass ein Betriebsleiter die Beschäftigten „wie Zitronen auspressen“ wolle, war zum Beispiel keine Schmähkritik, weil sie im konkreten Fall nicht zwingend allein auf die

¹ Hülsmann, Grenzen der Meinungsfreiheit im Arbeitsrecht, RdA 2022, 228, 230; vom LAG Köln als rassistische Beleidigung eingestuft, Urteil vom 06.06.2019, Az. 4 Sa 18/19

Diffamierung der Person angelegt war, sondern ein Bezug zu einer Auseinandersetzung über die Kaffeepreise am Getränkeautomat im Betrieb erkennen ließ.² Auch die Verwendung des Begriffs „Stasi-Methoden“ im Hinblick auf eine Meinungsverschiedenheit betreffend die Gewährung eines Tags Urlaub war im konkreten Fall zwar keine Schmähung, jedoch vom Gericht als eine überzogene, ausfällige und ungehörige Kritik bezeichnet worden, die unsachlich und völlig unangemessen war.³ Der Vergleich betrieblicher Verhältnisse und Vorgehensweisen mit dem nationalsozialistischen Terrorsystem und erst recht mit den in Konzentrationslagern begangenen Verbrechen bildet in der Regel einen wichtigen Grund zur außerordentlichen, fristlosen Kündigung.⁴

Bei einer Formalbeleidigung kommt es dagegen nicht auf einen fehlenden Sachbezug an, sondern handelt es sich bei ihr um eine kontextunabhängig gesellschaftlich absolut missbilligte und tabuisierte Begrifflichkeit. Die Äußerung verlässt, unabhängig von den Umständen, das absolute Mindestmaß menschlichen Respekts. Solche Verlautbarungen werden häufig auch die Qualität einer strafbaren Beleidigung haben. Beispiele für eine Formalbeleidigung sind etwa die Beschimpfung des Arbeitgebers (im konkreten Fall ein ambulanter Pflegedienst) als „armseliger Saftladen“ und „Drecksladen“,⁵ oder die Bezeichnung des Verhaltens eines Repräsentanten des Arbeitgebers als „korrupt und mafiös“, ohne dass es hierfür greifbare Anhaltspunkte gab.⁶

3. Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers

Nicht jede Äußerung fällt daher in den Schutzbereich der Meinungsfreiheit. Sie findet außerdem ihre Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, den gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Jugend und in dem Recht der persönlichen Ehre, wie es in Artikel 5 Abs. 2 GG heißt.

Zu den allgemeinen Gesetzen, die die Meinungsfreiheit beschränken, zählt vor allem die Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), die Beschäftigte als arbeitsvertragliche Nebenpflicht zu beachten haben. Danach ist jeder Vertragspartner zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichtet. Der Meinungsfreiheit der Beschäftigten stehen insoweit die durch Artikel 12 GG geschützte wirtschaftliche Betätigungsfreiheit und das Interesse des Arbeitgebers gegenüber, dass der Betriebsablauf nicht gestört wird, und der Betriebsfrieden gewahrt bleibt. Die Positionen beider Seiten müssen unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls gegeneinander abgewogen werden, um zu bestimmen, wie weit die Rücksichtnahme konkret reicht.

² BVerfG, Beschluss vom 30.05.2018, Az. 1 BvR 1149/17

³ LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 06.04.2022, Az. 7 Sa 181/21

⁴ BAG, Urteil vom 24.11.2005, Az. 2 AZR 584/04

⁵ ArbG Bochum, Urteil vom 09.02.2012, Az. 3 Ca 1203/11

⁶ LAG Köln, Urteil vom 16.05.2023, Az. 4 Sa 559/22

4. Politische Meinungsäußerungen

Die politische Anschauung, insbesondere die Mitgliedschaft in einer politischen Partei oder Gewerkschaft, rechtfertigt grundsätzlich keine Kündigung.⁷ Etwas anderes kann nur gelten bei schweren Rechtsverletzungen, die jedem Rechtsverständnis widersprechen oder bei politischer Agitation, wenn dadurch der Betriebsfrieden gestört wird.⁸

Insbesondere ausländerfeindliche Äußerungen im Betrieb, sich ständig wiederholende ausländerfeindliche Hetzparolen bis hin zu Gewaltaufrufen gegen Ausländer sind an sich geeignet, auch eine außerordentliche, fristlose Kündigung zu rechtfertigen.⁹ Es gibt aber keinen eigenen Kündigungsgrund „Ausländerfeindlichkeit“, sondern ist vielmehr jeder Einzelfall nach den allgemeinen Grundsätzen des Kündigungsschutzrechts zu beurteilen.¹⁰

Nach diesen Grundsätze bestimmt sich insbesondere, ob in solchen Fällen zunächst abgemahnt werden muss oder sogleich eine Kündigung ausgesprochen werden kann. Vor allem, wenn nicht zu erwarten ist, dass der Ausspruch einer Abmahnung den Beschäftigten zu einem regelkonformen Verhalten anhalten wird, ist eine solche entbehrlich. Wer beispielsweise eine asiatische Vorgesetzte vor Kolleg*innen wiederholt in kurzer Folge als „Ming-Vase“ beschimpft und die asiatische Augenform imitiert, lässt keine ernstgemeinste Reue erkennen, so dass sogleich eine Kündigung gerechtfertigt sein kann.¹¹ Dagegen war die Bezeichnung zweier bei Beginn der Frühschicht abwesender polnischer Arbeitskollegen als „Polacken“ im konkreten Fall zunächst abzumahnend.¹²

5. Vertrauliche Äußerungen im Kolleg*innenkreis

Wenn zum Beispiel grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder bewusst wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptungen im Gespräch unter Kolleg*innen fallen, kommt es darauf an, ob der Äußernde darauf vertrauen durfte, dass seine Verlautbarungen in diesem Kreis verbleiben und nicht nach außen getragen werden.

Auch wenn dies, vor allem bei einem größeren Zuhörerkreis, zweifelhaft sein kann, dürfen Beschäftigte in der Regel davon ausgehen, dass ihre Äußerungen in vertraulichen Gesprächen zwischen Arbeitskollegen „unter vier Augen bleiben“ und es nicht zu einer Störung des Betriebsfriedens kommen wird.¹³

6. Außerdienstliches Verhalten

Von den Fällen, dass ausländerfeindliche, rassistische oder ehrverletzende Äußerungen während der Arbeitszeit fallen, ist die Situation nach Dienstschluss in der rechtlichen Beurteilung zu unterscheiden. Was Beschäftigte in ihrer Freizeit äußern, fällt nicht in den

⁷ Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2023, § 127 Rn. 113; Anscheid/Preis/Schmidt/Vossen, 2024, BGB § 626 Rn. 252

⁸ BAG, Urteil vom 09.12.1982, Az. 2 AZR 620/80

⁹ Zum Beispiel LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 19.12.2019, Az. 3 Sa 30/19; LAG Hamm, Urteil vom 11.11.1994, Az. 10 (19) Sa 100/94; Anscheid/Preis/Schmidt/Vossen, 2024, BGB § 626 Rn. 220, mit weiteren Nachweisen

¹⁰ BAG, Urteil vom 1. 7. 1999, Az. 2 AZR 676/98; Anscheid/Preis/Schmidt/Vossen, 2024, BGB § 626 Rn. 222

¹¹ ArbG Berlin 5.5.2021, Az. 55 BV 2053/21

¹² LAG Nürnberg, Urteil vom 07.11.2017, Az. 7 Sa 400/16

¹³ BAG, Urteil vom 10. 12. 2009, Az. 2 AZR 534/08

Zuständigkeitsbereich des Arbeitgebers. Erst wenn sich außerdienstliches Verhalten konkret innerbetrieblich auswirkt, kann es kündigungsrelevant werden. Beschäftigte können ihre arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht daher auch außerhalb ihrer Arbeitszeit verletzen, wenn ihr Verhalten oder bestimmte Äußerungen negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben.¹⁴

Ein solcher Bezug wird hergestellt, wenn sich zum Beispiel ein Beschäftigter, der sich über seinen Facebook Account herabwürdigend über seine Kollegen und Vorgesetzten äußert, als Mitarbeiter des Arbeitgebers zu erkennen gibt. Gleiches gilt, wenn sich ein Beschäftigter in Dienstkleidung, im konkreten Fall in der Uniform einer kommunalen Straßenbahngesellschaft, mit einer menschenverachtenden Darstellung auf seiner Facebook-Seite zeigt.¹⁵ Hingegen hat die bloße Verwendung des „I like“ in sozialen Medien nicht dasselbe Gewicht wie eine gemeinsame Mitteilung im Netz. Das „I like“ bringt nur die Sympathie mit der Mitteilung zum Ausdruck, aber nicht den aktiven Willen, sie zu verbreiten.¹⁶

Auch soll es nach einer aktuellen, noch nicht rechtskräftigen Entscheidung für eine außerordentliche, fristlose Kündigung nicht ausreichen, wenn eine 64-Jährige, seit dem Jahr 2000 bei der Stadt Köln beschäftigte Mitarbeiterin, die zuletzt zentrale Ansprechpartnerin für das Beschwerdeamt im Umwelt- und Verbraucherschutzamt war, an dem Treffen rechtskonservativer und -extremistischer Kreise in Potsdam im November 2023 teilgenommen hat, ohne selbst verfassungsfeindliche Ziele geäußert zu haben.¹⁷

7. Gesteigerte Loyalitätspflichten und Tendenzbetriebe

Beschäftigte haben ihre Verpflichtungen so zu erfüllen und die Interessen des Arbeitgebers so zu wahren, wie dies von ihnen unter Berücksichtigung ihrer Stellung und Tätigkeit im Betrieb sowie ihrer eigenen und der Interessen der anderen Beschäftigten nach Treu und Glauben billigerweise verlangt werden kann. Der Arbeitgeber hat beispielsweise ein schützenswertes Interesse daran, nicht in Verbindung mit den ausländerfeindlichen oder extremistischen Ansichten eines Beschäftigten gebracht zu werden. Die Gefahr, dass dies geschieht, besteht insbesondere, wenn leitende Angestellte oder sonstige Führungskräfte, die den Arbeitgeber nach außen repräsentieren, solche Ansichten öffentlich bekunden.¹⁸ Für sie geltend daher gesteigerte Loyalitätspflichten gegenüber dem Arbeitgeber.

Das gilt auch für Tendenzträger in Tendenzbetrieben. Das sind Beschäftigte, die einen inhaltlich prägenden Einfluss auf die karitative Tendenzverwirklichung des Arbeitgebers haben und bei den tendenzbezogenen Tätigkeitseinhalten im Wesentlichen frei über die Aufgabenerledigung entscheiden können.¹⁹ Tendenzträger haben gesteigerte Rücksichtnahmepflichten. Sie sind insbesondere verpflichtet, sowohl bei ihrer

¹⁴ BAG, Urteil vom 27.1.2011, Az. 2 AZR 825/09

¹⁵ LAG Sachsen, Urteil vom 27.2.2018, Az. 1 Sa 515/17

¹⁶ EGMR, Urteil vom 15.6.2021, Az. 35786/19 (Melike/Türkei)

¹⁷ ArbG Köln, Urteil vom 3.7.2024, Az. 17 Ca 543/24

¹⁸ Hülsmann, Grenzen der Meinungsfreiheit im Arbeitsrecht, RdA 2022, 228, 232

¹⁹ BAG, Beschluss vom 14.09.2010, Az. 1 ABR 29/09

Arbeitsleistung als auch im außerbetrieblichen Bereich nicht gegen die Tendenz, das heißt die grundsätzlichen Zielsetzungen des Unternehmens, zu verstoßen. Bei schwerwiegenden Verstößen, bei denen der Tendenzträger offensichtlich und erheblich gegen die der unternehmerischen Betätigung zu Grunde liegenden Grundrechts- und Verfassungswerte verstößt, kann eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund in Betracht kommen.²⁰

8. Zusammenfassung

Die Meinungsfreiheit gilt auch für Beschäftigte am Arbeitsplatz. Sie umfasst auch politische Äußerungen, findet aber ihre Grenzen in unzulässigen Beleidigungen, Schmähungen und Angriffen auf die Menschenwürde. Verlautbarungen, die diese Grenzen überschreiten, können nach den allgemeinen Grundsätzen des Kündigungsschutzrechts sanktioniert werden. **Hierbei kommt es sehr auf die Umstände des Einzelfalls an.**

Bei groben Verstößen, erst recht bei strafrechtlich relevanten Äußerungen, kann eine außerordentliche, fristlose Kündigung aus wichtigem Grund in Betracht kommen. In weniger gravierenden Fällen wird in der Regel zuvor der Ausspruch einer Abmahnung erforderlich sein. Alle Umstände des Einzelfalls, wie zum Beispiel der Umgangston im Betrieb, eine vorangegangene Auseinandersetzung oder eine nachträgliche Entschuldigung, sind bei der Beurteilung zu berücksichtigen.

Außerdienstliches Verhalten der Beschäftigten ist in der Regel Privatsache, es sei denn, es besteht ein Bezug zum Arbeitsverhältnis und wirkt sich darauf beeinträchtigend aus. Für Führungskräfte und Tendenzträger bestehen gesteigerte Loyalitäts- und Rücksichtnahmepflichten.

Berlin, 12. Juli 2024

Dr. Ingo Vollgraf

²⁰ BAG, Urteil vom 23.10.2008, Az. 2 AZR 483/07