

Mandanteninfo November 2016

Rassismus gefährdet das Arbeitsverhältnis!

Volksverhetzende Kommentare, durch die Asylbewerber böswillig verächtlich gemacht werden und die zum Hass gegen diese aufstacheln, können die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses begründen. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es nicht.

Leitsatz des Verfassers

Arbeitsgericht Herne, Urteil vom 22.03.2016, 5 Ca 2806/15 (rechtskräftig)

Der Kläger arbeitete seit 1983 für die Beklagte. Er unterhielt privat unter seinem Namen einen Facebook-Account. In seinem freizugänglichen Facebookprofil hat er die Beklagte als Arbeitgeber angegeben. Bei Aufruf des Profils erscheinen die Angaben zur Beklagten an oberster Stelle. Am 05.10.2015 kommentierte der Kläger auf der Facebookseite des Fernsehsenders n-tv einen Beitrag über einen Brand in einer Thüringer Asylunterkunft in der Nacht vom 04.10.2015 mit der Überschrift "Drama in Thüringen: Leiche nach Brand in Asylunterkunft gefunden" mit folgenden Worten: *"hoffe das alle verbrennen,,die nicht gemeldet sind."* Im weiteren Verlauf der Kommentierung äußerte der Kläger noch: *"wenn mir einer sagt ich bin Nazi ... falsch ... Herr nazi"* sowie *"alle raus und geht es gut."*

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos, hilfsweise fristgerecht. Die Klage des Klägers blieb erfolglos.

Die außerordentliche Kündigung ist durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt.

Als wichtiger Grund ist neben der Verletzung vertraglicher Hauptpflichten auch die schuldhaftige Verletzung von Nebenpflichten "an sich" geeignet. **Ein Arbeitnehmer ist auch außerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen.** Allerdings kann ein außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers die berechtigten Interessen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer grundsätzlich nur beeinträchtigen, wenn es einen **Bezug zu dienstlichen Tätigkeit** hat, wenn etwa der Arbeitneh-

Stefan Bell
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch
Fachwältin für Arbeitsrecht
Fachwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi
Fachwältin für Arbeitsrecht
Fachwältin für Familienrecht

Christopher Koll
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Maika Koll
Fachwältin für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp
Rechtsanwältin

Stefani Dach
Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richter
am LAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE 27 300700240477455005
BIC: DEUTDE3333030000

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation in
Zivil- und Strafrecht mit
Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

mer die Straftat unter Nutzung von Betriebsmitteln oder betrieblichen Einrichtungen begeht. **Ein solcher Bezug kann auch dadurch entstehen, dass der Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer in der Öffentlichkeit mit der Straftat in Verbindung gebracht werden.** Fehlt hingegen ein solcher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, scheidet eine Verletzung der vertraglichen Pflichten zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers regelmäßig aus.

Durch seine Äußerung "hoffe das alle verbrennen" im unmittelbaren Zusammenhang mit einer Presseveröffentlichung zum Brand in einem Asylbewerberheim, bei dem ein Mensch ums Leben gekommen ist, hat der Kläger die Menschenwürde anderer dadurch angegriffen, dass er Teile der Bevölkerung, nämlich Asylbewerber, böswillig verächtlich gemacht und zum Hass gegen diese aufgestachelt hat. Unabhängig von der strafrechtlichen Beurteilung seiner Äußerung ist diese geeignet, den öffentlichen Frieden zu stören, in dem sie für einen Teil der Bevölkerung das unveräußerliche Recht auf Unversehrtheit des Lebens in Abrede stellt. Das Verhalten des Klägers ist nicht vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung (Art. 5 GG) gedeckt.

Die volksverhetzenden Äußerungen des Klägers hatten auch einen **Bezug zum Arbeitsverhältnis** zur Beklagten. In seinem öffentlich zugänglichen Facebook-Profil hat der Kläger die Beklagte in identifizierbarer Weise als Arbeitgeber benannt. Aufgrund der Programmierung der Webseiten auf Facebook konnten somit die bei Facebook registrierten Besucher der Seite das Profil des Klägers durch einfache Mausbewegungen aufrufen und somit die Beklagte als Arbeitgeber identifizieren. **Damit stellt der Kläger selbst einen Zusammenhang zwischen der Beklagten und seiner volksverhetzenden Äußerung her.**

Fazit:

Diese Entscheidung des Arbeitsgerichtes Herne ist in vollem Umfang zutreffend und zu begrüßen. Arbeitnehmer, die in der Öffentlichkeit gegen Ausländer oder Asylbewerber hetzen, müssen damit rechnen, dass der Arbeitgeber hieraus die einzig richtige Konsequenz zieht und das Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigt, und zwar ohne vorherige Abmahnung. Das Urteil des Arbeitsgerichts bezieht sich auf einen Vorgang in einem sog. sozialen Netzwerk – das ist aber nicht unbedingt Voraussetzung für einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB. Die Teilnahme in Dienstkleidung z.B. an einer PEGIDA-Demonstration wäre ebenso zu beurteilen.

Die Störung des Betriebsfriedens durch rassistische oder ausländerfeindliche Äußerungen kann ebenfalls eine sofortige außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Hier kommt es nicht auf die öffentliche Wirkung (s.o.) an. **Betriebsräte sind jedenfalls gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG berechtigt, Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen:** bei „Wiederholungstätern“ kann auch deren Entfernung gemäß § 104 BetrVG erzwungen werden.

