

28. Mai 2024

Politik am Arbeitsplatz

Eine Herausforderung für Unternehmen

Dr. Tina Lorenz, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Daniela Guhl, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Sylvia Pfefferkorn, stellv. Vorstandssprecherin Wirtschaft für ein Weltoffenes Sachsen und Leiterin der Geschäftsstelle in Dresden



Prävention

Fehlverhalten vorbeugen.

Verhalten im Betrieb

Was ist erlaubt und was nicht??



Verhalten in der Freizeit

Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps?

Arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen

Fehlverhalten ahnden.

Unternehmenswerte definieren

- (gemeinsam) Leitbild erarbeiten
- (nachweislich) bekannt machen
- gewünschtes/unerwünschtes Verhalten (code of conduct) benennen (über Vision Statement hinaus!)
 - Weisungsrecht bzgl. Arbeitsleistung und Begleitverhalten
 - Nebenpflichten (Treue- und Rücksichtnahme)
 - Mitbestimmung beachten

Unternehmenswerte durchsetzen

- vorleben
- Diskurs, Prüfung & Anpassung
- dranbleiben (Teamleitung und -mitglieder zur Verantwortung ziehen)

PRÄVENTION

Richtlinien/Betriebs-/Dienstvereinbarung zu

- Onboarding-Verfahren
- Code of conduct intern & extern
- Social Media guidelines

Schulungen/Trainings (falls betriebliche Berufsbildungsmaßnahme: Mitbestimmung nach § 98 BetrVG)

Beschwerde-/Meldestellen (AGG, HinSchG, LKSG) einrichten

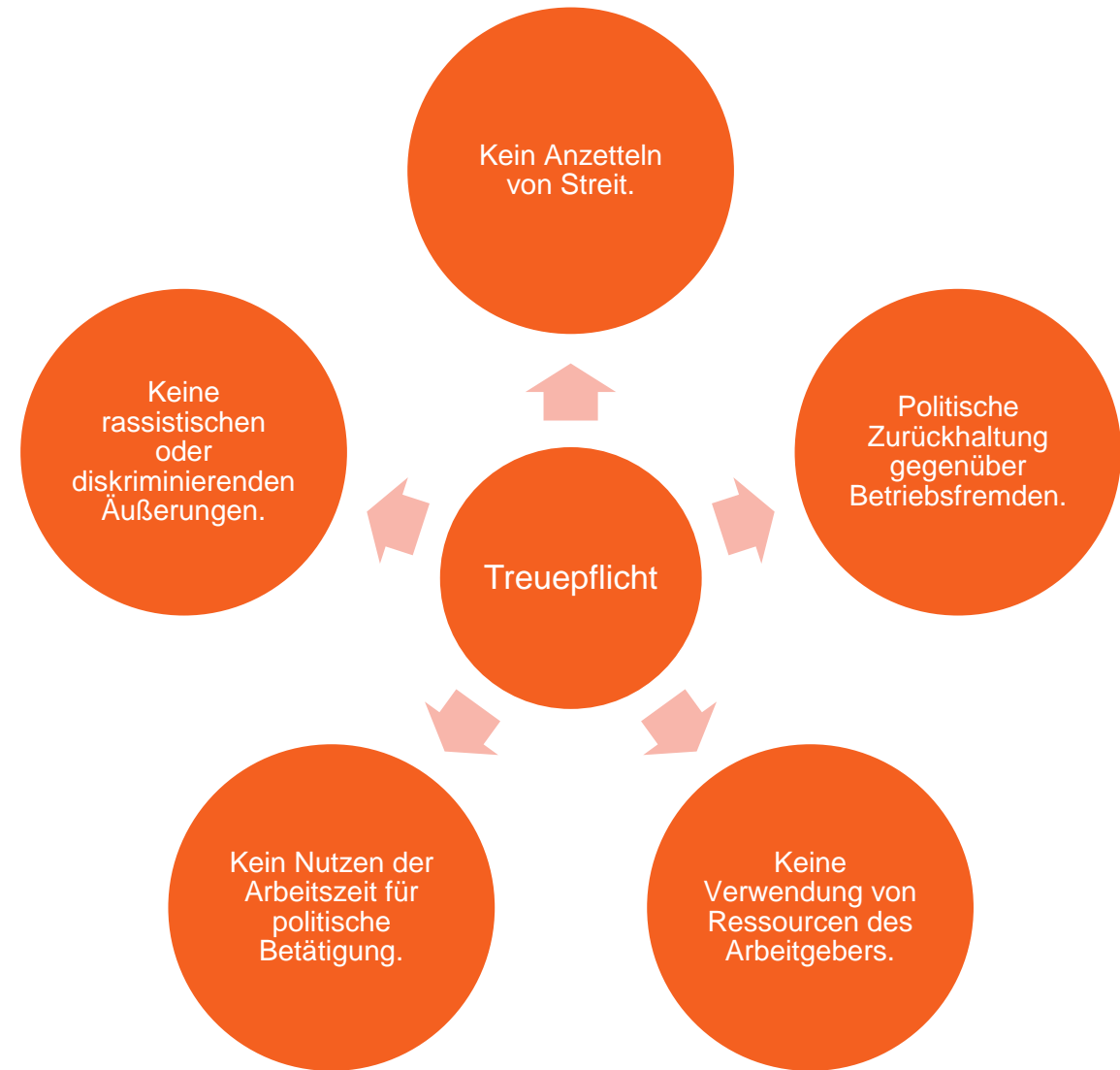
- denkbar, Meldestelle nach HinSchG auch für Verstöße unterhalb der Strafbarkeitsschwelle zu öffnen

VERHALTEN IM BETRIEB

arbeitsvertragliche
Rücksichtnahmepflicht/Treuepflicht
aus § 241 Abs. 2 BGB begrenzt
politische Betätigung im Betrieb

aber

- Recht zur freien Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 GG) gilt auch für Arbeitnehmer (allerdings nicht schrankenlos)
- Schutz der Privatsphäre: vertrauliche Gespräche unter Arbeitskollegen besonders geschützt



Wo endet die Meinungsfreiheit?

- Äußerung von Meinungsfreiheit gedeckt ≠ Pflichtverletzung
 - Meinungsfreiheit tritt aber zurück, wenn sich das in der Äußerung enthaltene Werturteil als **Formalbeleidigung oder Schmähkritik** erweist
 - Das ist der Fall, wenn es nicht mehr um eine Auseinandersetzung in der Sache geht, sondern Diffamierung im Vordergrund steht
- grobe Beleidigungen des AG und seiner Vertreter oder von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt erheblich ehrverletzend sind, können eine ordentliche oder auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (vgl. BAG, Urteil vom 10.12.2009 - 2 AZR 534/08)

Grundsatz: Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis enden am Werkstor

Arbeitgeber kann außerdienstliches Verhalten i. d. R. nicht ahnden

Ausnahme: dienstlicher Bezug

außerdienstliches Verhalten, was sich nachteilig aufs Arbeitsverhältnis auswirkt, ggf. kündigungsrelevant



Tendenzbetrieb (§ 118 BetrVG)



- Unternehmen/Betriebe dienen überwiegend politischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen oder wissenschaftlichen Bestimmungen
- Unternehmen/Betriebe dienen Zwecken der Meinungsäußerung oder Berichterstattung, auf die Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG Anwendung findet
- Arbeitgeber kann an das außerdienstliche Verhalten seiner Arbeitnehmer **besondere, dem von ihm verfolgten Zweck entsprechende Anforderungen** stellen
- Verstöße gegen diese **Loyalitätspflichten** können Kündigung rechtfertigen
 - Insbesondere bei **Tendenzträgern**

Öffentlicher Dienst



- Beschäftigten im öffentlichen Dienst obliegt besondere politische Loyalitätspflicht (vgl. § 41 S. 2 TVöD-BT-V, § 3 Abs. 1 S. 2 TV-L)
- **Kündigung** im öffentlichen Dienst wegen fehlender Verfassungstreue denkbar
- **Maß der abverlangten Loyalität** richtet sich nach Stellung und Aufgabenbereich:
 - **Gesteigerte Loyalitätspflichten** bei Beamten, Richtern, Soldaten und Beschäftigten mit vergleichbaren hoheitlichen Tätigkeiten (z. B. Lehrkräfte, Erzieher, Sozialarbeiter):
 - Beschäftigte müssen sich **mit der freiheitlichen demokratischen Grundordnung identifizieren und dafür aktiv eintreten**
 - Ansonsten dürfen sich Beschäftigte nicht aktiv in Parteien/Gruppierungen mit verfassungsfeindlichen Zielen einbringen bzw. nicht darauf ausgehen, den Staat, die Verfassung oder ihre Organe zu beseitigen, zu beschimpfen oder verächtlich zu machen (BAG 12.5.2011 – 2 AZR 479/09)

typische arbeitsrechtliche Mittel

- Kritikgespräch
- Umsetzung/Versetzung
- Abmahnung
- Kündigung

Arbeitgeber muss handeln!

LAG Berlin-Brandenburg, 14.10.2022 – 12 Sa 51/22:

Arbeitgeber muss bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG im Einzelfall die geeigneten, erforderlichen und angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung ergreifen.

Kündigung

- außerordentliche vs. ordentliche Kündigung
 - außerordentlich, wenn Weiterbeschäftigung auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar ist (§ 626 BGB)
 - ordentliche Kündigung bei Wiederholungsfall nach bereits abgemahnter Pflichtverletzung
- immer Abwägung im Einzelfall notwendig 
- ggf. einvernehmliche Trennung anstreben, um Reputationsschäden zu vermeiden 

Kündigung - Schlaglichter

- LAG Berlin-Brandenburg, 14.10.2022 – 12 Sa 51/22: Ein insistierendes Nachfragen nach der Herkunft, das aus dem Zusammenhang der Äußerungen rassistische Einstellungen erkennen lässt, kann eine Benachteiligung wegen der Rasse darstellen
 - Kann nach einschlägiger Abmahnung ordentliche Kündigung rechtfertigen
- BAG, 1. 7. 1999 - 2 AZR 676/98: Azubi hat Blechschild mit *"Arbeit macht frei Türkei schönes Land"* am Arbeitsplatz eines türkischen Azubis angeschraubt und außerdem Lied mit dem Titel *„Auschwitz, wir kommen“* mit Wendungen wie *„haltet die Öfen bereit“* und *„Juden werden getrieben“* mitgebracht, vorgetragen und danach mit anderen Azubis mehrfach gesungen
 - BAG: Kläger störte innerbetriebliche Verbundenheit der Azubis und gefährdete Ansehen und Außenbeziehungen des Arbeitgebers – muss Arbeitgeber nicht hinnehmen

Kündigung - Schlaglichter

- Abwägungsgesichtspunkt: für wie viele Personen war die Äußerung abrufbar und für wen?
 - Instanzrechtsprechung: Post auf Facebook ist öffentlich und hat keinen "vertraulichen Charakter"
- WhatsApp Chatgruppe (BAG, 24.8.2023 – 2 AZR 17/23):
 - Private Chatgruppe mit 5 Kollegen und einem ehemaligen Kollegen ("langjährige Freundschaft")

Zitate aus dem Chatverlauf:

"Alle aufknüpfen den Polen zuerst; zionistische Herrscherlobby; ja, die Moslems sind dem gemeinen Juden recht ähnlich was Geschäfte angeht, allerdings 7 Klassen tiefer; es ärgert mich das es wirklich top Leute gibt die machen können was sie wollen und keine Chsnce bekommen und solche Nieten mit ihrem Drecksarsch immer weich fallen was wollte die polnische Verräterfotze mit ihrer Scheißmail eigentlich sagen; der soll seine Fresse halten, sonst läuft bald „spiel mir das Lied vom Tod“ noch mal im Kino in D.; Einer muss von den in die Fresse kriegen als Vorwarnung; Oder wir dackeln das Bott des Verräters ab“

FEHLVERHALTEN AHNDEN

- außerordentliche Kündigung, hilfsweise mit Auslaufrist
- Klage gegen Kündigung war in Vorinstanzen ArbG Hannover und LAG Niedersachsen erfolgreich; im Wesentlichen wegen Vertraulichkeit der Gruppe (Ausfluss des Persönlichkeitsrechts)
- anders das BAG zur Vertraulichkeitserwartung:
 - Vertraulichkeitserwartung nicht aufgrund Ende-zu-Ende Verschlüsselung
 - Vertraulichkeitserwartung bisher bei 2 bis 3 Personen; nicht bei größerer Anzahl Teilnehmer
 - leichte Kopierbarkeit der Nachricht und Weiterleitungsmöglichkeit spricht gegen Vertraulichkeit
 - nicht alle Teilnehmer teilten Ansichten
 - fraglich, ob es bei Äußerungen, die in besonderer Weise menschenverachtend sind oder nachhaltig zu Gewalt aufstacheln, überhaupt eine berechnigte Vertraulichkeitserwartung geben kann

- NEWSLETTERANMELDUNG UND LINKEDIN



Registrierung zum Erhalt von Newslettern und Einladungen zu unseren Veranstaltungen

einwilligung.battke-gruenberg.de



Bleiben Sie up-to-date und folgen Sie uns auf LinkedIn

linkedin.com/company/battke-gruenberg

Vielen Dank

BATTKE GRÜNBERG
Rechtsanwälte PartGmbB
Kleine Brüdergasse 3 – 5
01067 Dresden

T +49 351 563 90 0
F +49 351 563 90 99
M info@battke-gruenberg.de
W battke-gruenberg.de