

Wolfgang Däubler

## Ungeschminktes auf Facebook – ein Kündigungsgrund?

„Bück dich hoch  
komm steiger den Profit  
bück dich hoch  
mach dich beim Chef beliebt  
bück dich hoch  
auch wenn es dich verbiegt.“

Dieser Text stammt aus einem Lied der Hamburger Band „Deichkind“.<sup>1</sup> Ein Kollege stellte ihn auf seine Facebook-Seite und fügte noch weitere Zitate an: „Pass dich an, du bist nichts, glaub ans Team/ halt die Schnauze, frisch ans Werk und verdien.“ Und weiter: „Komm steiger den Profit, sonst wirst du ausgesiebt.“ Dazu schrieb er als Kommentar: „Hm, mal überlegen. Wieso gefällt mir ausgerechnet das Lied von Deichkind, my friends?“

Der Arbeitgeber reagierte sauer und kündigte fristlos: „Diese Äußerung kann nur so verstanden werden, dass Sie die von Deichkind besungenen mit den bei uns herrschenden Arbeitsbedingungen gleichsetzen.“ Und weiter hieß es in dem Kündigungsschreiben: „Durch den Vergleich werfen Sie uns menschenverachtende Arbeitsbedingungen vor, bei denen die Mitarbeiter aus reiner Profitgier unter Gefährdung der Gesundheit ausgebeutet werden.“

Der Kollege klagte beim Arbeitsgericht Herford. Unterstellt, Sie wären sein Anwalt, wie würden Sie zu seinen Gunsten argumentieren?

### Getroffene Hunde bellen

Das Argument „Er hat doch Recht“ verfängt bei einem Gericht nicht. Es ist – wie man so schön sagt – nicht „rechtlich relevant“. Auch wird der Richter die heutige Arbeitswelt vielleicht ganz anders sehen.

---

<sup>1</sup> Abrufbar unter [www.lastfm.de/music/Deichkind](http://www.lastfm.de/music/Deichkind)

Mir fiel spontan die Parallele zu einer Geschichte aus Rumänien ein. Zu Ceausescus Zeiten hatte ein Bürger in der Straßenbahn ganz laut gerufen: „Wegen dieser Schweine haben wir nichts zu essen.“ „Wegen dieser Schweine haben wir nichts Vernünftiges anzuziehen.“ „Wegen dieser Schweine müssen wir in alten Hütten hausen.“ Recht schnell stiegen zwei Leute von der Securitate zu und nahmen ihn mit. Was er sich denn erlaube, ob er verrückt sei? Wieso, entgegnete er, er hätte die Amerikaner gemeint, die alle sozialistischen Länder bekämpfen würden. Die Beamten guckten verdutzt und ließen ihn laufen. Beim Weggehen drehte er sich um und fragte: „An wen haben Sie denn gedacht?“

In unserem Fall bezog der Arbeitgeber das Lied auf sich – warum eigentlich? Man kann doch schlechte Arbeitsdingungen kritisieren, ohne dass man selbst von ihnen betroffen ist. Und erst recht kann man es gut finden, wenn dies andere tun. Was war der wirkliche Grund des Arbeitgebers, sich betroffen zu fühlen? Vielleicht doch eine gewisse Ähnlichkeit der betrieblichen Arbeitsabläufe mit dem Beschriebenen? Jedenfalls würde man vor Gericht sagen, man habe den Arbeitgeber nicht gemeint.

## **Meinungsfreiheit**

Auch Arbeitnehmer können sich auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit berufen. Dazu gehört, dass man den Arbeitgeber kritisieren darf.<sup>2</sup> Wenn sein öffentliches Ansehen darunter leiden könnte, ist dies in Kauf zu nehmen. Das ist gewissermaßen der Preis der Freiheit. Es gibt allerdings neben dem Verbot der Beleidigung eine weitere wichtige Grenze: Wenn der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber leichtfertig unberechtigte Vorwürfe erhebt, dann verletzt er seine Pflichten. Hätte er das Lied mit den Worten kommentiert: „Genauso sieht es in unserem Betrieb aus“ und wäre dies angesichts vernünftiger Vorgesetzter und freundlicher Umgangsformen ziemlich weit von der Realität entfernt gewesen, dann hätte eine solcher Fall vorgelegen. Das hat er aber nicht getan und wir wissen auch nicht, wie es im Betrieb aussah; damit fehlte es an der Pflichtverletzung, die Voraussetzung einer fristlosen Kündigung ist.

Aber hätte man die Facebook-Äußerung nicht doch in diesem Sinne interpretieren können? War sie nicht zumindest doppeldeutig, weil ein Arbeitnehmer häufig an seinen eigenen Betrieb denken wird? Wenn man dies annimmt, würde dem Arbeitnehmer gleichfalls nichts passieren. Nach der Rechtsprechung des BAG<sup>3</sup> muss *eindeutig* feststehen, dass der Einzelne

---

<sup>2</sup> BVerfG 16. 10. 1998 - 1 BvR 1685/92 - AuR 1999, 36

<sup>3</sup> BAG v. 24. 11. 2005 – 2 AZR 584/04 – NZA 2006, 650

die Grenzen der Meinungsfreiheit überschritten hat. Lässt sich eine Äußerung *auch* so interpretieren, dass sie z. B. keinen beleidigenden Charakter hat, liegt keine Pflichtverletzung vor.<sup>4</sup> „Im Zweifel für die Meinungsfreiheit“ ist der dahinter stehende Grundgedanke. Wenn man dies berücksichtigt, kann der Kollege selbst dann nicht gekündigt werden, wenn man davon ausgeht, dass er den eigenen Betrieb gemeint haben könnte.

## **Freiheit der Kunst**

Doch es gibt noch ein weiteres Argument. Nach Art. 5 Abs. 3 Grundgesetz ist „die Kunst“ frei, ohne dass wie bei den meisten anderen Grundrechten bestimmte Schranken genannt würden. Dies hat zur Folge, dass sich Grenzen nur aus anderen Verfassungsbestimmungen ergeben können. In der Praxis hat das dazu geführt, dass bei künstlerischen Aussagen sehr viel mehr Spielräume bestehen. Eine wichtige Orientierung bietet die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum sog. Anachronistischen Zug.<sup>5</sup> Dieser stellte eine szenische Wiedergabe des gleichnamigen Gedichts von Bertolt Brecht dar, weshalb sich die Organisatoren und die Darsteller auf die Freiheit der Kunst berufen konnten. In diesem Rahmen war es hinnehmbar, dass der damalige Bayerische Ministerpräsident Franz-Josef Strauß in die Nähe von Nazigrößen gerückt wurde. Der Kreis der zu tolerierenden Aussagen ist größer als bei „normalen“ Meinungsäußerungen. Grenze ist aber auch hier die bewusste Diffamierung und die sog. Schmähhkritik, die einen anderen nur „niedermachen“ will. Auf das „Niveau“ der Kunst kommt es im Übrigen nicht an; das Gericht würde sich also nicht zu der Frage äußern müssen, ob die Liedtexte von Deichkind mit einem Gedicht von Brecht zu vergleichen sind. So etwas täte ein Richter auch höchst ungern. Wenn die Meinungsfreiheit entgegen der Rechtsprechung des BAG versagen würde – zumindest mit der Kunstfreiheit dränge man durch. Man muss dem Gericht diesen Gedanken nur nahe bringen, denn ganz alltäglich ist es nicht, im Arbeitsrecht mit der Kunstfreiheit zu argumentieren.<sup>6</sup>

## **Der Fall mit der Stewardess**

---

<sup>4</sup> BAG a. a. O. Tz. 28, 30.

<sup>5</sup> BVerfG v. 17. 7. 1984 – 1 BvR 816/82 – BVerfGE 67, 213.

<sup>6</sup> Zu anderen Beispielen s. Däubler, Internet und Arbeitsrecht, 4. Aufl., Frankfurt/Main 2013, Rn 212f. Ob dies im vorliegenden Fall geschah, lässt sich nicht ermitteln; die Parteien haben sich (leider) verglichen.

Die Fluggesellschaft Virgin Airlines hatte über ein soziales Netzwerk angekündigt, dass sie ab 1. März 2012 ihren Fluggästen in der Business Class Willkommensgetränke im Sektglas und „afternoon tea“ in typisch britischer Aufmachung anbieten würde. Eine Flugbegleiterin leitete diese Nachricht an ihre Freunde weiter und schrieb dazu: „Wenn die Portion klein ist und das Essen wenig schmackhaft, kann dann besseres Geschirr weiterhelfen?“

Derlei Aufmüpfigkeit wurde nicht geduldet; die Kollegin erhielt eine fristlose Kündigung. Bei ihr handelte es sich um eine Chinesin aus Shanghai, auf deren Arbeitsvertrag chinesisches Recht anwendbar war. Danach ist eine fristlose Kündigung gleichfalls nur bei schweren Pflichtverletzungen möglich. Die Flugbegleiterin rief das Arbeitsschiedsgericht in Shanghai an (das dem gerichtlichen Rechtsschutz vorgeschaltet ist), doch sie hatte keinen Erfolg: Die Aussage einer „Insiderin“ in Bezug auf ihren Arbeitgeber sei besonders glaubhaft, deshalb seien die Arbeitgeberinteressen erheblich beeinträchtigt. Auch hätte die Arbeitsordnung ausdrücklich verboten, sich in öffentlichen Foren kritisch oder herabsetzend über den Arbeitgeber zu äußern. Das staatliche Gericht bestätigte diese Entscheidung.<sup>7</sup> Ein deutsches Arbeitsgericht wäre mit Rücksicht auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit wohl zu einem anderen Ergebnis gekommen, doch ganz sicher ist das nicht, weil der gewollte Werbeeffekt von der Arbeitnehmerin bewusst unterlaufen wurde.

### **Dummheiten bei Facebook**

Bei den allermeisten Facebook-Fällen, die in den letzten zwei bis drei Jahren deutsche Arbeitsgerichte beschäftigt haben, wurde mit sehr viel härteren Bandagen gekämpft. Ein Azubi hatte beispielsweise in seinem „Profil“ bei Facebook unter der Rubrik „Arbeitgeber“ geschrieben: „Menschenschinder, Ausbeuter“. Trotz der klaren Zielrichtung kam das Arbeitsgericht Bochum<sup>8</sup> zu dem Ergebnis, die vom Ausbildungsbetrieb ausgesprochene fristlose Kündigung sei unberechtigt: Auf der Profilsseite hätten sich auch andere nicht ernst gemeinte Aussagen befunden; außerdem gebiete es der Erziehungszweck des Ausbildungsverhältnisses, es zunächst bei einer Abmahnung zu belassen. Das LAG Hamm<sup>9</sup> entschied im Berufungsverfahren jedoch anders; da der Azubi schon 27 Jahre alt war, komme dem Erziehungszweck keine Bedeutung mehr zu.

---

<sup>7</sup> Die Angaben beruhen auf einer Mitteilung von Dr. Wang Qian, Professorin an der Tongji Universität Shanghai.

<sup>8</sup> 29. 3. 2012 – 3 Ca 1283/11 – ZD 2012, 343

<sup>9</sup> 10. 10. 2012 – 3 Sa 644/12 – BB 2012, 2688

Das „Posten“ von – vorsichtig ausgedrückt – angreifbaren Aussagen kommt auch bei lang gedienten Beschäftigten vor. Im Fall des Arbeitsgerichts Duisburg<sup>10</sup> lag ein Arbeitnehmer wegen einer Knieoperation im Krankenhaus. Während dieser Zeit kümmerte er sich um seinen Facebook-Account und stellte ein Foto ein, das ihn zusammen mit Freunden in einem Cafe zeigte. Eine Arbeitskollegin verpetzte ihn daraufhin beim Chef, er verbringe seine Krankenhauszeit offensichtlich auf höchst angenehme Art. Das brachte ihn verständlicherweise auf die Palme, weil das Foto schon längst vor der Operation gemacht wurde. Er schrieb einen Kommentar an alle seine Facebook-Freunde, von denen viele aus demselben Betrieb stammten. „Speckrollen“ und „Klugscheißer“ seien da am Werk, ihnen habe jemand „ins Gehirn geschissen“, sie würden andern „in den Arsch kriechen“. Der Arbeitgeber fand dies nicht gut und kündigte. Doch das ArbG Duisburg meinte, so was dürfe man zwar nicht schreiben, aber er habe ja im Affekt gehandelt und auch einen Grund dazu gehabt. Deshalb sei die Kündigung nicht gerechtfertigt.

Im Fall des ArbG Hagen<sup>11</sup> hatte sich ein Arbeitnehmer über seinen Chef geärgert und schrieb an alle seine Facebook-Freunde, von denen viele dem Betrieb angehörten: „Habe mich über diesen Scheiß-Chef geärgert... Diesen kleinen Scheißhaufen mache ich kaputt, werde mich beschweren über diesen Wichser...“ Hier kann auch ein einfallsreicher Prozessvertreter wenig ausrichten. Das Geschriebene ist nun mal eine Beleidigung und hat auch keinen künstlerischen Wert. Die Berufung auf eine Betriebszugehörigkeit von 31 Jahren war zwar wichtig, hatte aber nur zur Folge, dass das Gericht aus der außerordentlichen eine ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung machte. Der Arbeitsplatz war weg.

### **Warum so viel Direktheit?**

Wie kommen Menschen, die lange Zeit – im zuletzt genannten Fall sogar 31 Jahre – ohne sichtbare Konflikte beim selben Arbeitgeber tätig waren, auf die Idee, ihren Chef als „Wichser“ zu titulieren? In der Vergangenheit wurden solche Sprüche im Kollegenkreis gemacht und nicht nach oben getragen. Das überträgt der Einzelne leicht auf den Kreis der „Freunde“ in einem sozialen Netzwerk, die er oft gar nicht persönlich kennt. Wenn von 70 „Freunden“ die Hälfte im selben Betrieb arbeitet, könnte man die fragliche Erklärung auch ans Schwarze Brett heften. Was als „vertraulich“ erscheint, ist es in Wirklichkeit nicht mehr. Dazu kommt ein zweites. Wer sein „Profil“ verfasst oder eine Erklärung an einer virtuellen

---

<sup>10</sup> 26. 9. 2012 – 5 Ca 949/12 – NZA-RR 2013, 18

<sup>11</sup> 16. 5. 2012 – 3 Ca 2597/11 - juris

Pinnwand befestigt, sitzt in aller Regel allein vor seinem PC oder seinem Tablet-Computer. Deshalb fehlt ihm die kritische Rückmeldung, die es im persönlichen Gespräch immer gibt. Niemand widerspricht oder runzelt wenigstens die Stirn, wenn man im Begriff ist, über die Stränge zu schlagen. So kann eine Stimmung entstehen, wo der Einzelne entschlossen ist, aus seinem Herzen „keine Mördergrube“ mehr zu machen; „jetzt sag ich´s denen endlich“. Dabei werden leicht die Konsequenzen vergessen, die sich in der realen Welt einstellen, wenn man sich in der virtuellen Welt hat gehen lassen.

### **Ausblick**

Wir sollten alle lernen, dass wir bei Facebook mitten auf dem Marktplatz stehen und dass uns nicht nur loyale Freunde zuhören. Die Mitbestimmung des Betriebsrats erstreckt sich ausschließlich auf Systeme, die der Arbeitgeber installiert; privates Posten bleibt Sache des Einzelnen. Wenn es zu einem „Unfall“ kommt, kann der Betriebsrat Unterstützung zusagen und ihm einige Tipps geben. Das kann höchst hilfreich sein.