

THEMA:	RECHTE FÜR CHEFS UND MITARBEITER
Autor:	Hubert Feller
EXPERTE IM STUDIO:	WOLFGANG BÜSER
Funktion:	Morgenmagazin-Rechtsexperte

An Arbeitsplätzen kommen unterschiedliche Charaktere zusammen. Und wo verschiedene Typen aufeinandertreffen, da sind Meinungsverschiedenheiten oder gar Streit vorprogrammiert. Auffällig: Vermehrt verschaffen sich Arbeitnehmer in sogenannten sozialen Netzwerken Luft und schimpfen auf Kollegen oder Vorgesetzte. Das offene Gespräch „von Angesicht zu Angesicht“ scheint langsam auszusterben.

Diese Erkenntnis kann gewonnen werden, wenn man die aktuellen Urteile von deutschen Arbeitsgerichten zur „Streitkultur am Arbeitsplatz“ betrachtet. Klassische Wortgefechte an der Werkbank oder im Büro gibt es aber immer noch, wie die zwei ersten Beispiele zeigen.

So kassierte ein Arbeitnehmer nach einem Streit mit seinem Chef die fristlose Kündigung – er hatte ihn „Arschloch“ und „Wichser“ genannt. Das allein reicht eigentlich, um eine Entlassung zu rechtfertigen. Dennoch akzeptierte der Beschäftigte das nicht. Denn sein „Ausraster“ sei die Antwort auf eine unberechtigte Kritik seines Vorgesetzten gewesen. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz schaute sich die Umstände genau an – und urteilte milde. Es stellte sich nämlich heraus, dass der Chef die ordnungsgemäß eingereichte Krankmeldung des Mitarbeiters mit barschem Ton und einer durchaus als Androhung zu verstehenden Bemerkung abgewiesen hatte. Angesichts dieses „Vorspiels“ hielten die Richter die erheblich ehrverletzende Reaktion des langjährigen Betriebsangehörigen als bedingt verständlich, sodass eine Abmahnung ein ausreichendes Mittel gewesen wäre. (AZ: 2 Sa 232/11)

Nochmal das Landesarbeitsgericht Rheinland Pfalz: Ein 50jähriger Bezirksleiter wollte sich nichts von der Sekretärin der Geschäftsleitung sagen lassen: Auf die nach seiner Meinung anmaßende Aufforderung der Dame, Umsatzzahlen nachzureichen, reagierte er barsch mit „Jawohl mein Führer“. Die Geschäftsführung sprach ihm daraufhin eine außerordentliche Kündigung aus. Zu Unrecht, wie das Gericht befand, obwohl die Anspielungen und Vergleiche mit dem Naziregime grundsätzlich eine Entlassung rechtfertigen. Da sich der Bezirksleiter aber sofort bei der Sekretärin entschuldigte und versichern konnte, dass er die Anspielung leichtfertig ausgesprochen und ihre beleidigende Wirkung nicht sofort erkannt habe, wäre eine Abmahnung angemessen – und ausreichend gewesen. (AZ: 11 Sa 353/10)

Luft ablassen in sozialen Netzwerken

Ein ausgeschiedener Mitarbeiter eines Pflegedienstes ließ in einem sozialen Netzwerk Dampf ab. Er bezeichnete seinen ehemaligen Chef als „Pfeife“ und „arme Pfanne“ in einem „armseligen Saftladen“. Der Ex-Brötchengeber erfuhr davon und verklagte den Ehemaligen auf „Beleidigung“ – vergeblich: Denn weil die „Kanonaden“ über eine öffentlich nicht einsehbare Seite abgefeuert wurden, hielt das Arbeitsgericht Bochum diese „Formalbeleidigungen“ als von der Meinungsfreiheit gedeckt. (AZ: 3 Ca 1203/11)

Ähnlicher Fall vor dem Arbeitsgericht Hagen: Von den 70 „Freunden“ eines Kaltwalzers gehörten 36 zu der Firma, bei der er (seit 30 Jahren) beschäftigt war. Sauer wegen zweier Abmahnungen, die er jüngst erhalten hatte, schrieb er: „Diesen kleinen Scheißhaufen mache ich kaputt, werde mich beschweren über diesen Wichser. So ein faules Schwein, der noch nie gearbeitet hat in seinem Scheißleben, gibt mir zwei Abmahnungen. Da hat er sich in den Falschen verguckt, diese Drecksau...“ Von den Zeilen erfuhr der Chef. Die fristlose Kündigung folgte auf dem Fuße – hilfsweise „fristgerecht“, worauf das Arbeitsgericht Hagen – wegen des lang dauernden Arbeitsverhältnisses – einging. Einer weiteren Abmahnung habe es aber nicht bedurft. (AZ: 3 Ca 2597/11)

„Speckrollen“

Die Menschen im Ruhrgebiet sind für klare Ansagen bekannt. Einen Kaufmann im Einzelhandel aus dem Raum Duisburg hätte das jedoch fast seinen Job gekostet. Er bezeichnete seine Kollegen in einem sozialen Netzwerk als „Speckrollen“ und „Klugscheißer“. Grundsätzlich, so das Arbeitsgericht Duisburg, können diese Wörter eine fristlose Kündigung rechtfertigen – hier behielt der Mitarbeiter aber seine Stelle.

Es stellte sich heraus, dass er „im Affekt“ getextet hatte, nachdem er von einer unberechtigten Denunziation der Kollegen beim Chef erfuhr. Außerdem nannte er keine Namen. Prinzipiell könnten solche Beleidigungen zwar auch ohne Abmahnung zum Rauswurf führen und sie sind als Eintrag in einem sozialen Netzwerk nicht mit „normalen Lästereien“ unter Kollegen gleichzustellen, weil sie nachhaltig in die Rechte der Betroffenen eingreifen und schwerer wiegen. Dennoch kam der Mann mit einem blauen Auge davon... (AZ: 5 Ca 949/12)

Und nochmal soziale Netzwerke: Ein 27-jähriger Auszubildender zum Mediengestalter bezeichnete seinen Arbeitgeber dort als „Menschenschinder und Ausbeuter“ und sich selbst mit der Bezeichnung „Leibeigener“. Außerdem textete er: „Dämliche Scheiße für Mindestlohn“. Er bekam die Papiere – fristlos und zu Recht. Er kann nicht argumentieren, die Ausdrucksweise sei „überspitzt“ und „lustig“ gemeint gewesen. Das Landesarbeitsgericht Hamm bewertete die Äußerungen als Beleidigung. Auf eine Abmahnung konnte verzichtet werden. Der angehende Medienge-

stalter kannte sich im Internet aus und wusste um die „Verbreitungswirkung“. Das gelte auch dann, wenn er als „unreif“ gelte. Mit 27 Jahren müsse er die Konsequenzen tragen – der Ausbilder habe nicht mehr in der Form die Pflicht „zur Förderung der geistigen und charakterlichen Entwicklung“, wie er sie zum Beispiel für einen 16 oder 17 Jahren alten Azubi hätte. (AZ: 3 Sa 644/12)

Urteile zum Thema:

Heftig beleidigende SMS überzeugen auch das Integrationsamt: Erhält ein leitender Mitarbeiter eines Unternehmens drei Kurznachrichten von einem Sachbearbeiter (der einem schwer Behinderten gleichgestellt ist), in denen er ihn beleidigt, so darf der Arbeitgeber dem Sachbearbeiter – mit Zustimmung des Integrationsamtes – fristlos kündigen. Im konkreten Fall erhielt der Vorgesetzte von einem öffentlichen Telefon aus einem Urlaubsort heraus drei anonyme SMS-Nachrichten mit folgendem Inhalt: „Schwule perverse Sau“, „pädophiles schwules Schwein, ab ins KZ“ und „alte Arschficker-Sau, man sollte dich vergasen“. Damit hat er den Vorgesetzten „grob beleidigt“ und „ehrverletzt“. In welchem Rahmen die Äußerungen gegebenenfalls auch strafrechtlich von Bedeutung sein könnten, spiele für die Entscheidung über die Entlassung keine Rolle, so das Landesarbeitsgericht Hamm. Wird ein Repräsentant oder der Arbeitgeber selbst derart angegangen, so stelle das einen „gravierenden Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten“ dar. Die SMS-Mitteilungen hätten letztlich dazu geführt, dass das Vertrauen des Arbeitgebers „auch aus der Sicht eines verständig und gerecht abwägenden Arbeitgebers, dauerhaft zerstört“ war. (LAG Hamm, 15 Sa 1042/10)

Beleidigungen des Arbeitgebers „per Internet“ sind nicht so schlimm, wenn...: Beleidigt ein Mitarbeiter seinen Chef (hier ein – einem schwer Behinderten gleichgestellten – Betriebsratsmitglied) auf einer von ihm betriebenen Internet-Plattform, die der des Arbeitgebers verblüffend ähnlich war, per „überzeichneter Satire“, so darf ihm dennoch nicht immer fristlos gekündigt werden (hier trotz Zustimmung des Integrationsamtes und des Betriebsrats). Dies dann nicht, wenn keine Wiederholungsgefahr besteht, weil die Internetseite zwischenzeitlich eingestellt wurde. Der Arbeitgeber hätte mit sozialer Auslauffrist kündigen dürfen – nicht außerordentlich. (Hier hatte der Arbeitgeber nicht „hilfsweise fristgerecht“ gekündigt, weshalb er das Arbeitsverhältnis fortsetzen musste.) (LAG München, 4 Sa 227/10)

„Pass bloß auf, Junge“ reicht nicht aus, um einen Rauswurf zu rechtfertigen: Streiten sich der Juniorchef einer Firma und ein Arbeitnehmer über Fragen der Berücksichtigung von Lohnpfändungen und eine in diesem Zusammenhang angeblich von der Ehefrau des Mitarbeiters gegenüber der Steuerberaterin des Unternehmens ausgesprochenen Beleidigung, so darf der Arbeit-

geber den Wortwechsel nicht zu kleinlich auslegen. Fallen vom Mitarbeiter (hier einem Dachdecker Gesellen) die Sätze „Pass bloß auf, was du sagst!“ und „Pass bloß auf, Junge!“, so rechtfertigt dies keine fristlose Kündigung. Das Landesarbeitsgericht Köln sah in der Reaktion des Ehemannes die erlaubte Rechtfertigung, dass er eine Verunglimpfung seiner Frau nicht hinnehmen wolle. (*LAG Köln, 5 Sa 825/10*)

Bei Nazi-Vergleich gibt's direkt die Papiere: Vergleicht ein Arbeitnehmer (hier ging es um einen Zugführer) die Zustände am Arbeitsplatz mit denen im Dritten Reich, so darf ihm – auch nach 30jähriger Betriebszugehörigkeit – fristlos gekündigt werden. Im konkreten Fall erhielt ein Mann eine ordentliche Kündigung, und es kam zum Kündigungsschutzprozess. Vor Gericht ließ der Mann sich dann gegenüber dem Chef zu der Aussage verleiten, er lüge wie gedruckt; wie er mit Menschen umgehe, da komme er sich – der Mitarbeiter – vor wie im Dritten Reich. Auch der Aufforderung des Arbeitsrichters, den Saal zu verlassen oder sachlich weiter zu verhandeln, folgte der Arbeitnehmer nicht. Das rechtfertigte die Entlassung, so das Hessische Landesarbeitsgericht. Derart grobe Beleidigungen des Arbeitgebers seien ein Grund für „fristlos“. Denn der Vergleich betrieblicher Verhältnisse mit dem nationalsozialistischen Terrorsystem und mit den in Konzentrationslagern begangenen Verbrechen sei – neben der Beleidigung – „auch eine Verharmlosung des NS-Systems und eine Verhöhnung seiner Opfer“. (*Hessisches LAG, 3 Sa 243/10*)

„Wohl keinen Arsch in der Hose...“ muss nicht unbedingt das Ende bedeuten: Beleidigt eine (hier: 47jährige) Arbeitnehmerin ihren Geschäftsführer, den sie duzt, mit den Worten "... wohl keinen Arsch in der Hose...", so hat sie damit nicht unbedingt das Ende ihrer Karriere in der Firma eingeleitet. Das Hessische Landesarbeitsgericht gab ihr noch einmal eine Chance, da der Arbeitgeber der Mitarbeiterin statt der Kündigung auch eine Abmahnung hätte erteilen können. Denn die vorherige Diskussion sei sehr emotional geführt worden – da könne einem schon mal etwas Unangebrachtes herausrutschen. (Bei dem Disput war es um einen zunächst bewilligten, dann aber gestrichenen Urlaub für die Frau gegangen, worauf sie bemerkte, dass es „an der Zeit“ sei, darüber nachzudenken, einen Betriebsrat zu gründen – was den Geschäftsführer veranlasste, sie ab sofort von der Arbeit freizustellen.) (*Hessisches LAG, 3 Sa 1495/05*)

Plattdeutsche „Unhöflichkeit“ bringt nicht die Entlassung: Zwar handelt es sich um eine „Unhöflichkeit“, wenn ein Mitarbeiter im Rahmen eines Streitgesprächs über die Bewilligung von Urlaub seiner Chefin den plattdeutschen Ausspruch „Klei mi ann Mors“ („Kratz mich am Hintern“) an den Kopf wirft. Jedoch sei das – aus Sicht des Arbeitsgerichts Hamburg – kein Grund für eine fristlose Kündigung wegen einer Beleidigung. Der Arbeitgeber hätte den Mitarbeiter zunächst abmahnen müssen – auch wenn sich ein solcher Ton nach den Regeln der Höflichkeit gegenüber einer Vorgesetzten verbiete. (*ArG Hamburg, 21 Ca 490/08*)

Was darf der Chef über kranke Mitarbeiter wissen?

Es soll Firmenchefs oder auch Vorgesetzte geben, die „Krankmeldungen“ der Beschäftigten argwöhnisch beäugen. „Bespitzelungen“ sollen schon mal vorkommen. Aber was darf ein Arbeitgeber eigentlich offiziell wissen? Und wann müssen Ärzte und Arbeitnehmer reinen Wein einschenken? Die wichtigsten Fragen – und Antworten:

Darf mein Chef mich fragen, woran ich erkrankt bin? – Ja, er darf schon – je nachdem, wie das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem ist, ist das sogar üblich. Und vielleicht ja sogar wünschenswert. Allerdings ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, die Frage richtig – oder überhaupt zu beantworten. Weigert er sich, den Grund seiner Arbeitsunfähigkeit zu nennen, so dürfen ihm daraus keine Nachteile entstehen.

Dürfte der Arbeitgeber dann die Krankenakte vom Arzt anfordern – oder sie einsehen? – Nein. Die Eintragungen in der Akte (unter anderem Diagnose, Therapie und die persönlichen Eindrücke des Arztes) fallen unter das Arztgeheimnis.

Kann der Boss verlangen, Diagnosen-Infos über eine Arbeitsunfähigkeit seiner Mitarbeiter zu erhalten? – Nein. Zwar erhält er – oder die Personalabteilung – eine Kopie des „gelben Scheins“. Daraus ist jedoch nicht zu entnehmen, warum der Mitarbeiter arbeitsunfähig ist. Der Grund steht lediglich auf der Ausfertigung für die Krankenkasse – und dort im Regelfall verschlüsselt.

Und was ist mit dem Betriebsarzt? Erfährt er von einem Leiden und dürfte er es an den Arbeitgeber weitergeben? – Nein. Er erfährt nichts über den Besuch bei einem Haus- oder Facharzt. Er stellt der Betriebsarzt die Diagnose allerdings selbst, so hat er das Recht, den Arbeitgeber darüber zu informieren, ob der Angestellte für die aktuell ausgeübte Tätigkeit oder für eine künftige Position gesundheitlich geeignet ist. Aber er darf nicht „aus dem Nähkästchen plaudern“ und die Diagnose weitergeben.

Hat der Arbeitgeber das Recht, Fehlzeiten zu dokumentieren? – Ja, ohne die Diagnose eintragen zu dürfen (die er ja im Regelfall ohnehin nicht kennt). Schließlich kann eine lange krankheitsbedingte Abwesenheit zu einer – ordentlichen – Kündigung führen. Die droht, stark vereinfacht ausgedrückt, wenn

- a) der Mitarbeiter mindestens zwei Jahre in Folge mehr als sechs Wochen im Jahr krank ist und keine Aussicht auf Besserung besteht
- oder
- b) der Mitarbeiter länger als ein halbes bis dreiviertel Jahr arbeitsunfähig daheim bleiben muss und die Zukunftsprognose ebenfalls negativ ist.

Darf mir der Arbeitgeber einen Detektiv „auf den Hals schicken“, um herauszukriegen, was ich während meiner Krankheitszeit treibe? – Ja. Besteht der Verdacht, dass sich der Arbeitnehmer „genesungswidrig“ verhält, so ist der Einsatz eines Detektivs legitim. Das zeigen auch folgende Urteile:

Detektivkosten dürfen nicht ins Uferlose steigen: Ein Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die durch den Einsatz eines Detektivs entstandenen Kosten zu erstatten, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines konkreten Tatverdachts einem Detektiv die Überwachung übertragen hat und der Arbeitnehmer überführt wird, seinen Arbeitgeber vorsätzlich geschädigt zu haben. Der Arbeitgeber hat allerdings nur Anspruch auf Erstattung für solche Maßnahmen, „die ein vernünftiger, wirtschaftlich denkender Arbeitgeber“ nach den Umständen des Einzelfalles zur Beseitigung der Störung beziehungsweise zur Verhütung eines Schadens „nicht nur als zweckmäßig, sondern auch als erforderlich ergriffen haben würde“. (Hier stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass der Arbeitgeber in diesem Fall die geforderte Erstattung von rund 40.000 Euro Detektivkosten schon deshalb nicht verlangen könne, weil sein Verdacht, der auf Eigenkündigung ausscheidende Mitarbeiter habe während des Arbeitsverhältnisses eine Konkurrenztaetigkeit ausgeübt, zu diesem Zeitpunkt noch nicht konkret bestanden haben konnte. Da der Mitarbeiter durch die Detektei aber durch den ersten Auftrag dennoch überführt wurde, wären dann weitere Aufträge entbehrlich gewesen, so dass die dadurch verursachten Kosten ebenfalls nicht erstattungsfähig seien.) (BAG, 8 AZR 547/09)

So wird aus einer ordentlichen Kündigung eine fristlose: Ist einem Schweißer betriebsbedingt gekündigt worden und steigt sein Krankenstand im Verlaufe der Kündigungsfrist stark an, so kann er fristlos entlassen werden, wenn der Arbeitgeber – über einen Detektiv – herausfindet, dass er seine Arbeitskraft auf dem „Schwarzarbeitsmarkt“ anbietet. Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung werde dadurch erschüttert, so das Hessische Landesarbeitsgericht. Auch eine 20jährige Betriebszugehörigkeit und die Tatsache, dass der Mann mehreren Kindern gegenüber unterhaltspflichtig ist, ändere nichts an der Tatsache, dass der Mann seine Krankheit vorgetäuscht und dem Arbeitgeber die Arbeitskraft vorenthalten hatte. Darin liege eine erhebliche schuldhaftige Pflichtverletzung, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertige, so das Gericht. (AZ: 6 Sa 1593/08)

Wer die Musik „bestellt“, muss sie auch bezahlen: Wird ein – angeblich – arbeitsunfähiger Briefzusteller der Post dabei beobachtet, dass er seiner Ehefrau in deren Geschäft hilft, so kann er entlassen werden. Darüber hinaus muss er die Kosten tragen, die seinem Arbeitgeber für den Einsatz eines Detektivs entstanden sind, der den Betrug aufgedeckt hatte. Der Postbote habe die Überwachungskosten schuldhaft veranlasst, so das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz. (AZ: 7 Sa 197/08)