Facebook Äußerungen als Kündigungsgrund?

Rassistische Äußerungen, auch wenn sie beleidigend oder gar Straftatbestände, wie Volksverhetzung, erfüllen, haben per se keinen Einfluss auf das Arbeitsverhältnis an sich. Dies gilt zumindest dann, wenn sich ein Zusammenhang zwischen dem Facebook Post und seinem Arbeitgeber nicht herstellen lässt. Auch hier werden recht häufig Fehler gemacht. In einem Fall, in dem wir den Arbeitgeber vertreten haben, hatte eine Pflegekraft auf der Profilseite zum einen ihren Arbeitgeber angegeben. Zum anderen hatte sie in früheren Fotos mit einem Arbeitskittel, auf dem das Emblem des Arbeitgebers zu sehen war, posiert. Ein Bezug war demnach herzustellen. In den betreffenden Posts und Videos waren Songs rechtsradikaler Bands mit stark volksverhetzenden Inhalten zu sehen. Das Bundesarbeitsgericht ist in einer Entscheidung von 2012 aber noch weitergegangen. Es hat eine personenbedingte fristlose Kündigung eines Angestellten in der Finanzverwaltung in Erwägung gezogen, der als Aktivist einer rechtsradikalen Kleinstpartei in seiner Freizeit Posts veröffentlicht hat, in dem dieser zum gewaltsamen Umsturz der Partei aufgerufen hat. Wohl gemerkt stand hier keine verhaltensbedingte Kündigung im Raum, da dies keinen unmittelbaren Bezug zum Arbeitsverhältnis hatte. Nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes war der Arbeitnehmer dennoch dauerhaft nicht geeignet, da das rassistische Freizeitverhalten die persönliche Eignung des Arbeitnehmers infrage stellte. Dabei kam es entscheidend darauf an, dass der Arbeitnehmer in einer Behörde tätig war. Dieses Urteil dürfte für alle Personen anwendbar sein, die in einer Bundes- oder Landesbehörde oder in einer Kommunalbehörde tätig sind. Gleichermaßen dürfte dies für Pflegekräfte in einer karitativen Einrichtung gelten. Eine fristlose Kündigung, die nach den oben dargestellten Grundsätzen personenbedingt ist, kommt aber dann nicht infrage, wenn der Arbeitnehmer zumindest bis zum Ende einer ordentlichen Kündigung außerhalb von Kundenkontakten beschäftigt werden kann. Dies stellte das Bundesarbeitsgericht zugunsten eines Arbeitnehmers fest, der Innendienstangestellter im Landeskriminalamt Thüringen war und sicherheitsrelevante Aufgaben durchzuführen hatte. Er hatte auf Facebook unter seinem Namen muslimische Zuwanderer als "Abschaum" und "Brut" bezeichnet und andere Diskussionsteilnehmer als Hohlfrösche und Scheißlappen verunglimpft. Es stellte sich jedoch heraus, dass der Arbeitnehmer durchaus in eine Abteilung versetzt werden hätte können, indem er allgemeine Verwaltungsaufgaben ohne jeglichen Kundenkontakt oder Kontakt zu ausländischen Kollegen hätte verrichten können.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass man beobachten kann, dass sehr häufig private Äußerungen mit dem bestehenden Arbeitsverhältnis verknüpft werden. Es ist sogar bekannt, dass Arbeitgeber, die den Arbeitnehmer kündigen wollen, gezielt soziale Plattformen wie

Instagram, Facebook und Co durchsuchen, um inkriminierende Äußerungen zu suchen. Von daher ist Vorsicht geboten, wenn man auf solchen Plattformen einmal Dampf ablassen möchte.

Oliver Bittmann

Fachanwalt für Arbeit-, Straf- und Verwaltungsrecht