



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (254)

Schlechter Scherz

Die sog. sozialen Rahmenbedingungen sollten nicht nur im privaten Umfeld, sondern auch im beruflichen Bereich stimmen. Denn das vielbeschworene Betriebsklima kann ebenfalls Auswirkungen auf den unternehmerischen Erfolg haben. Dies soll natürlich nicht bedeuten, dass die Belegschaft fortwährend „bespaßt“ wird und am Arbeitsplatz ständig Heiterkeit bestehen muss. Andererseits sollte eine gute Zusammenarbeit gefördert werden, da ansonsten betriebliche Spannungen begünstigt werden können. Ungeachtet dessen herrscht in manchen Unternehmen ein eher strenges Regiment, so dass sich Angestellte hin und wieder dazu veranlasst fühlen, den Führungsstil ihrer Vorgesetzten in Frage zu stellen. Dass selbst bei berechtigter Kritik gewisse Grenzen nicht selten überschritten werden, müssen die Arbeitsgerichte immer wieder feststellen, die bei einer Chefschelte moderieren müssen.

Eines steht fest: Wer sich im Ton vergreift, muss mit einem Verlust seines Arbeitsplatzes rechnen. Das gilt insbesondere, wenn die Firmenphilosophie mit dem Dritten Reich verglichen wird. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts stellt eine derartige Gegenüberstellung keine Lappalie dar und ist keinesfalls durch die Meinungsfreiheit gedeckt. Vielmehr soll der Vergleich betrieblicher Verhältnisse mit dem nationalsozialistischen Terrorsystem in der Regel einen wichtigen Grund zur Kündigung begründen. Die Gleichsetzung noch so umstrittener betrieblicher Vorgänge mit den vom Nationalsozialismus geförderten Verbrechen bedeute eine grobe Beleidigung. Zugleich stellten diese nach richterlicher Überzeugung eine Verharmlosung des in der Zeit des Faschismus begangenen Unrechts und eine Verhöhnung seiner Opfer dar. Dies soll nach Meinung des Hessischen Landesarbeitsgerichts (LAG) auch gelten, wenn eine derartige Gleichsetzung in einer hitzigen Debatte bekräftigt wird. Vorliegend hatte ein Triebfahrzeugführer im Rahmen einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung die Behauptung aufgestellt, dass seine Arbeitgeberin wie gedruckt lüge. Wie diese – so der Betreffende – mit den Menschen umgehe, komme er sich vor wie im Dritten Reich. Aufgrund dieser Aussage, die in der Folge nicht zurückgenommen wurde, wurde das Beschäftigungsverhältnis fristlos gekündigt. Zu Recht, wie die hessischen Richter befanden. Denn wenn ein Arbeitgeber in der Öffentlichkeit mit dem NS-Regime in Verbindung gebracht werde, liege darin ein erheblicher Eingriff in den Betriebsfrieden und auch in dessen wirtschaftliche Betätigungsfreiheit. Darüber hinaus werde mit einer solchen Äußerung regelmäßig unterstellt, die Mitarbeiter bei dem Arbeitgeber seien mit willfährigen Handlangern unter dem NS-Regime gleichzusetzen. Ob bei der Äußerung – so die Kammer ferner – Publikum anwesend gewesen sei, spiele keine Rolle.

Demgegenüber sollen nach einem aktuellen Urteil des LAG Rheinland-Pfalz

Anreden des nationalsozialistischen Sprachgebrauchs keine Kündigung (ohne vorherige Abmahnung) rechtfertigen. Hintergrund des Rechtsstreits war eine dümmliche Reaktion eines Mitarbeiters, indem dieser eine Anweisung seines Chefs mit „Jawohl, mein Führer!“ beantwortet hatte. Nach Auffassung der Richter liege zwar ein deutliches Fehlverhalten des Angestellten vor. Solche Äußerungen seien auch als polemisch gemeinte Aussage nicht hinzunehmen. Eine verhaltensbedingte Kündigung komme jedoch erst bei Wiederholung der Formulierung in Frage. Auch wenn der gedankenlose „Scherzkeks“ im Betrieb bleiben durfte, ist dieser sicherlich gut beraten, vor dem Reden erst nachzudenken!

Von einer bloßen Gedankenlosigkeit kann man nach Ansicht des Hessischen LAG nicht mehr sprechen, wenn eine religiöse Feierlichkeit in einem jüdischen Altenheim durch einen Hitlergruß konterkariert wird. In dem konkreten Fall hatte diesen eine türkische Landsfrau bekundet, die in dem Seniorenheim als Stationshelferin angestellt war. Anlässlich des jüdischen Pessachfestes wurde ein Kiddusch – eine feierliche Zeremonie – in einem Aufenthaltsraum abgehalten. Die Feierlichkeit fand für die Bewohner des Obdaches statt, die aufgrund ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung eine Synagoge nicht aufsuchen konnten. Die Besagte betrat während des Ritus' den Saal, hob die rechte flache Hand zum Hitlergruß und rief „Heil Hitler!“ Sie wiederholte die Handlung in die andere Richtung des Raumes und verließ diesen sodann. Das an Peinlichkeit kaum zu überbietende Geschehen führte tagelang zu Aufregung unter der Belegschaft und den anwesenden Angehörigen sowie zu einer fristlosen Kündigung. Die Pflegerin begründete ihren „Ausrutscher“ mit ihrer Unwissenheit. Sie wisse als Analphabetin nichts von der Judenverfolgung und habe sich einen Scherz erlauben wollen. Zudem sei sie zu der Handlung von einem Kollegen pakistanischer Herkunft aufgefordert worden. Dieser – so die Entschuldigung der 39-jährigen weiter – habe ihr erklärt und vorgebracht, was sie tun solle. Ihr sei die Bedeutung ihres Handelns nicht klar gewesen. Diese Erklärungsversuche überzeugten die Richter jedoch nicht, welche die Entlassung bestätigten. Denn nach richterlicher Auffassung sei die als Scherz verstandene Verwendung des Hitlergrußes nicht nur geschmacklos, sondern auch eine Provokation ungeheuerlichen Ausmaßes.

Das Scherzen wird der Besagten nach diesem Urteil sicherlich vergangen sei, so dass einem zwangsläufig die Redensart in den Sinn kommt: Im Scherz klopft man oft an, und im Ernst wird aufgemacht!

Rechtsanwälte
Heberer & Coll.

Heberer & Coll. Rechtsanwälte

Wir sind schwerpunktmäßig tätig im

Familienrecht • Erbrecht • Arbeitsrecht
Strafrecht • Mietrecht • Verkehrsrecht

Auch in allen anderen Rechtsfragen beraten wir Sie kompetent
in der Waldstr. 60, Karlsruhe

Tel.: 07 21 - 2 29 61 • Fax: - 2 29 63 • Mail: raheberer@t-online.de