

14.05.2012

Arbeitsrecht

Wenn ein falsches Wort den Job kostet

 von [Catrin Gesellensetter](#) | Quelle: [Handelsblatt Online](#)

Einmal dem Chef so richtig die Meinung sagen - wer wünscht sich das nicht. Doch wer sein Recht auf Meinungsäußerung allzu frei auslegt, dem drohen ernste Konsequenzen. Wie viel Offenheit ist am Arbeitsplatz erlaubt?



Passiver Widerstand: Ein falsches Wort kann den Job kosten.
 Quelle: gms

1676 Stunden. Diese Zeit, so Berechnungen des statistischen Bundesamtes, verbringt ein deutscher Durchschnittsarbeitnehmer mit Vollzeitjob alljährlich im Büro. Deutlich mehr, als gemeinhin für Familie, Kinder oder den Ehepartner zu Verfügung steht. Per se kein dramatischer Befund – solange die Arbeit Spaß macht. Zahlreiche Studien, darunter eine aktuelle Umfrage der Unternehmensberatung Gallup, belegen jedoch: Das Gegenteil ist häufig der Fall.

In den vergangenen 25 Jahren ist die Zufriedenheit der Deutschen mit ihrem Job konstant gesunken. Einer der Gründe: die steigende Arbeitsbelastung, die damit einhergehende Dauergesellschaft durch Kollegen und vor allem die Unzufriedenheit mit dem eigenen Chef. 63 Prozent der Befragten leisten nur noch Dienst nach Vorschrift, jeder vierte Beschäftigte hat innerlich bereits gekündigt.

Jede Wahrheit braucht einen Mutigen, der sie ausspricht

Aus diesen Zahlen den Schluss zu ziehen, die deutsche Arbeitnehmerschaft bestünde ausschließlich aus Menschen, die still vor sich hin leiden, wäre allerdings verfrüht. Es gibt auch jede Menge Beschäftigte, die ihrem Unmut über echte oder vermeintliche Missstände offen Ausdruck verleihen. Sie sprechen aus, was andere kaum zu denken wagen. Ohne Risiko ist dieses Verhalten allerdings nicht.

Wer seinem Chef all zu unverblümt die Meinung sagt oder die gebotene Distanz zu Kollegen vermissen lässt, begibt sich arbeitsrechtlich auf dünnes Eis. „Die Zeiten, in denen die Rechtsprechung Arbeitnehmern im betrieblichen Alltag ein Höchstmaß an Mäßigung abverlangte, sind zwar vorbei.

Arbeitnehmer geben ihr Recht auf freie Meinungsäußerung nicht mehr an den Werktoeren ab“, erläutert Alexius Leuchten, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Beiten Burkhardt in München. Dennoch empfehle es sich, im betrieblichen – wie auch im privaten - Umfeld gewisse Umgangsformen einzuhalten. „Tun Beschäftigte das nicht, riskieren sie im Extremfall sogar eine außerordentliche Kündigung“, so Leuchten.

Bleibt nur die Frage: Wann verletzt ein Arbeitnehmer mit all zu großer Offenheit seine arbeitsvertraglichen Pflichten? Wie viel Meinungsfreiheit verträgt das Arbeitsverhältnis? Und welche Konsequenzen drohen, wenn die Grenzen des guten Geschmacks einmal überschritten werden?

Ein Überblick von Handelsblatt Online zeigt, was sich Mitarbeiter erlauben dürfen und was nicht.

Wie viel Kritik am Chef erlaubt ist

Auch wenn es sich in der Regel als einigermaßen klug erweist, Kritik an Vorgesetzten und Kollegen mit gewählten Worten vorzubringen: In der Praxis fliegen im Büro mit schöner Regelmäßigkeit die Fetzen, deftige Kraftausdrücke inklusive. Dem Betriebsklima ist das nicht in jedem Falle zuträglich. Doch selbst wenn der Chef im wahrsten Sinne des Wortes beleidigt ist: Will er arbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen, muss er mit Augenmaß agieren.

„Nicht jede Aussage, die formal als Beleidigung zu qualifizieren ist, rechtfertigt automatisch eine Kündigung“, sagt Barbara Reinhard, Arbeitsrechtlerin bei Kliemt & Vollstädt in Frankfurt. Stattdessen stellten die Gerichte in solchen Fällen regelmäßig auf die Umstände des Einzelfalles ab. „Es macht durchaus einen Unterschied, ob sich ein Mitarbeiter im Rahmen eines hitzigen Streitgesprächs im Ton vergreift, oder ob er Vorgesetzte und Kollegen ohne ersichtlichen Grund mit Kraftausdrücken belegt“, so die Juristin.

Wie man in den Wald hineinruft...

Ebenfalls zu berücksichtigen sei die Tatsache, welche Umgangsformen in dem jeweiligen Betrieb und in der jeweiligen Branche normalerweise gepflegt werden. Reinhard: „Auf dem Bau geht es naturgemäß etwas derber zu, als in einer Bank. Ein Polier muss sich von seinen Mitarbeitern daher wohl mehr gefallen lassen als der Leiter des Privatkundengeschäfts in einem altherwürdigen Kreditinstitut.“

Zudem sei zu berücksichtigen, ob der fragliche Kollege seine – überzogene Kritik – öffentlich oder hinter verschlossenen Türen vorgebracht habe. „Wer mittels des großen Mailverteilers seinen Chef öffentlich diskreditiert, muss schärfere Sanktionen hinnehmen als ein Arbeitnehmer, der im Vier-Augen-Gespräch die eine oder andere fragwürdige Aussage tätigt“, sagt Reinhard.

Daraus abzuleiten, in bestimmten Konstellationen gebe es eine Art Freifahrtschein für wüste Schimpftiraden, ist allerdings falsch. Die Gerichte entscheiden durchaus differenziert, wie die folgenden Beispiele beweisen.

Zwei Juristen, drei Meinungen

So hatte etwa das Landesarbeitsgericht über den Fall eines Schichtführers und Betriebsratsvorsitzenden zu entscheiden. In dessen Unternehmen war die Stimmung ausgesprochen angespannt, weil zu viele Überstunden aufgelaufen waren. Erbst über diesen Missstand machte der Betriebsrat seinem Unmut Luft und wünschte seinen Vorgesetzten mehrfach – und in verschiedenen sprachlichen Varianten – ein richtig „beschissenes Wochenende.“ Der verbale Ausfall blieb nicht ohne Folgen: Der Mann kassierte für seine Aussagen zwei Abmahnungen. Zu Unrecht, wie er fand. Er klagte.

Doch während das Arbeitsgericht Koblenz in erster Instanz noch Verständnis für den Unmut des Schichtleiters hatte und die Abmahnungen aus der Personalakte löschen wollte (Az. 2 Ca 1043/10), schlug sich das Landesarbeitsgericht auf die Seite der Chefs. Das Argument: Mit seinen Aussagen habe der Kläger das gebotene Mindestmaß an Respekt gegenüber seinen Vorgesetzten vermissen lassen – die Abmahnung sei daher rechtmäßig gewesen.

Mehr Glück hatte eine Büroangestellte aus Berlin. Sie war von ihrem Arbeitgeber wegen grober Beleidigung fristlos gekündigt worden. Stein des Anstoßes: Die Frau hatte ihre Vorgesetzte als „blöde Kuh“ beschimpft. Ein klarer Fall? Mitnichten. Das Landesarbeitsgericht Berlin (Az. 15 Sa 1222/05) hielt den Rauswurf für unwirksam. Begründung: Unter den Mitarbeitern des Betriebs sei ein rauer Umgangston durchaus üblich. Da die Aussage zudem durch die – ebenfalls nicht sehr höfliche Vorgesetzte – provoziert worden sei, hätte als Sanktion auch eine Abmahnung gereicht.

Wenn selbst Richter schamhaft erröten

Noch einmal anders lag der Fall eines Mitarbeiters, der seinen Job verloren hatte, weil er dem – offenbar etwas triebhaft veranlagten Geschäftsführer – in Anwesenheit weiblichen Kollegen vorwarf, er habe doch ohnehin nur „das Bumsen im Kopf“. Für das Landesarbeitsgericht Köln ein klarer Fall von Grenzüberschreitung (Az.: 4 Sa 930/97). Die Beleidigung sei in diesem Fall so grob und so schwerwiegend, dass die fristlose Kündigung des Mitarbeiters zulässig sei. Der Geschäftsführer sei in der Öffentlichkeit als „ausschließlich sexuell getrieben“ dargestellt und damit nachhaltig in seiner Autorität beeinträchtigt worden.

Deutlich langmütiger entschieden hingegen die Richter des Landesarbeitsgerichts Mainz im Fall eines erbosteten Lageristen, der in der Auseinandersetzung mit seinem Chef ebenfalls den einen oder anderen Kraftausdruck gebraucht hatte. „Es stellt nicht zwingend einen wichtigen Kündigungsgrund dar, wenn ein Angestellter seinen Vorgesetzten als „Wichser“ und „Arschloch“ bezeichnet“, so der Leitsatz der Entscheidung.

Wenn der Vorgesetzte – wie hier – den Angestellten provoziert, überzogen kritisiert und ihm unberechtigter Weise mit einer Kündigung droht, könne auch eine Abmahnung ausreichend sein, um das Fehlverhalten zu ahnden (Az. Az.: 2 Sa 232/11).

Warum „sexy“ kein Kompliment für Kolleginnen ist

Ob Männer und Frauen befreundet sein können, darüber streiten die Gelehrten seit Jahrzehnten. Dass sie – egal, ob sie sich attraktiv finden, oder nicht – gelegentlich zusammen arbeiten müssen, ist hingegen eine Tatsache. Unproblematisch ist das geschlechterübergreifende Zusammenwirken im Büro allerdings nicht. Im Gegenteil.

Seit Jahren kommen Umfragen zu dem Ergebnis: Etwa zwei Drittel aller Frauen sind in ihrem Berufsleben bereits einmal Opfer

sexueller Belästigungen geworden. Ein bedrückender Befund. Auch wenn das Empfinden, wann ein Kollege die Schwelle zur Belästigung überschreitet, von Fall zu Fall variieren mag – die einen schätzen anerkennenden Blicke ihrer männlichen Mitstreiter, die anderen fühlen sich durch das „anzügliche Glotzen“ sexuell herabgewürdigt. Fakt ist: Jeder gefühlte Übergriff ist einer zuviel – und die Gerichte verstehen in diesem Bereich nur vergleichsweise wenig Spaß.

Dies gilt umso mehr, als Unternehmen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet sind, ihre Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen zu schützen und allzu anzügliche Arbeitnehmer deshalb aus der Belegschaft entfernen müssen. Gleiches gilt, wenn Mitarbeiter ihren Kollegen mit penetranten Sympathiebekundungen das Leben zur Hölle machen.

Von Nettigkeiten, die keine sind

„Das häufig gehörte Argument, niemand könne sich von ernstgemeinten Komplimenten belästigt fühlen, ist in solchen Fällen nicht stichhaltig“, erläutert Arbeitsrechtler Leuchten. Vielmehr kommt es in derartigen Konstellationen darauf an, ob die Aufmerksamkeiten des betreffenden Kollegen objektiv erwünscht oder unerwünscht waren. „In dem Moment, in dem ein außen stehender Beobachter erkennen kann, dass die Annäherungsversuche vom Adressaten als lästig und unangebracht empfunden werden, ist der Arbeitgeber zum Handeln aufgerufen“, so der Anwalt.

Zwar müsse nicht immer sofort die ganz große Keule ausgepackt werden – oft helfe es bereits, dem Opfer eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz anzubieten, an dem es mit dem lästigen Verehrer nichts mehr zu tun habe. In schwereren Fällen sei es aber durchaus denkbar, Aufdringlichkeiten mit Abmahnungen oder gar Entlassungen zu ahnden.

So hat das Bundesarbeitsgericht erst vor kurzem entschieden, dass Stalking im Büro eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann (Az. 2 AZR 258/11). In dem konkreten Fall ging es um einen Verwaltungsangestellten beim Land Hessen, der in einem Zeitraum von etwa vier Monaten mehr als 120 E-Mails und SMS an eine Arbeitskollegin verschickt hatte.

Die Frau selbst versandte in dem gleichen Zeitraum sechs E-Mails an ihn mit der Bitte, die Kontaktaufnahme zu unterlassen, ohne Erfolg. Die Richter sahen in diesem Verhalten „eine schwerwiegende Missachtung der Privatsphäre“ der Frau, die gegebenenfalls auch ohne Abmahnung zum Jobverlust führen könne.

Einmal ist einmal zu viel

Doch nicht nur unbelehrbare Wiederholungstäter leben riskant. Mitunter kann allerdings schon eine einzige SMS ausreichen, um einen Arbeitnehmer ohne vorherige Abmahnung fristlos aus dem Job zu katapultieren. So hatte beispielsweise das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz einen Fall zu entscheiden, in dem ein Kollege eine Auszubildende per Kurzmitteilung mit „Du geiles Etwas“ angesprochen und sie in eher derber Sprache zum Geschlechtsverkehr aufgefordert. Für das Gericht eine klare Sache: Der Mann musste gehen. (Az. 9 Sa 853/01).

Noch eindeutiger liegen die Dinge, wenn es neben den Verbal-Attacken auch noch zu körperlichen Übergriffen kommt – selbst wenn am Tatort, dem Büro, gewöhnlich recht lockere Umgangsformen gepflegt werden. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Produktmanagers aus dem Raum Paderborn (Az. 2 AZR 323/10).

Flinke Hände, schnelles Ende

Der war bereits von seinem Arbeitgeber abgemahnt worden, weil er einer Kollegin „wiederholt auf den Po geklatscht“ hatte. Der Warnschuss verfehlte seine Wirkung. Ein gutes halbes Jahr schlug die 26-jährige Assistentin des Mannes Alarm. Anders als der fragliche Kollege war die nämlich mit ihrem vermeintlich allzu pruden Outfit durchaus zufrieden – und verbat sich entsprechende Anregungen, doch nicht so mit ihren Reizen zu geizen.

Auch die peinliche Befragung zu ihrem Liebesleben missfiel der Frau massiv. Als der Manager dann auch noch – anhand eines Zollstocks – recht anzüglichen Vergleich mit sexueller Konnotation anstellte, hatte die Frau genug. Sie sorgte dafür, dass die Belästigungen in der Chefetage publik wurden und der Mann die fristlose Kündigung erhielt.

Das wiederum fand nun der Manager deutlich überzogen. Er habe seine Kollegin doch nur „geneckt“. Nicht die Kündigung, sondern allenfalls eine Abmahnung wäre noch angemessen gewesen. Die Erfurter Richter sahen das jedoch anders und bestätigten den Rauswurf – nach 30 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Quelle: [Handelsblatt Online](#)