

Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps“

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Hamburg

Außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers – Privatvergnügen oder Grenzen durch das Arbeitsrecht?

Verschiedene Presseberichte diskutieren derzeit, wie sich Beschäftigte in ihrer Freizeit zu verhalten haben: Dürfen Unternehmen dem Arbeitnehmer dabei Vorgaben machen, wie er sich zu verhalten hat? Oder sind Freizeitaktivitäten allein Sache des Einzelnen? Im Grundsatz sind Freizeitaktivitäten Sache des Arbeitnehmers, Ausnahmen gelten aber dann, wenn die Handlungen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben können.

Die Rechtslage stellt der Hamburger Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott vom Verband Deutscher Arbeitsrechtsanwälte (VDAA) dar.

Arbeitsverhältnis: Austausch von Leistung und Gegenleistung

Das Arbeitsverhältnis regelt den Austausch von Leistung („Arbeiten“) und Gegenleistung („Lohn zahlen“). Dies sind die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten, aufgrund derer die Arbeitsvertragsparteien das Arbeitsverhältnis eingehen. Zusätzlich gibt es im Arbeitsverhältnis aber auch Nebenpflichten: Jede Partei muss auf die Rechtsgüter der jeweils anderen Seite Rücksicht nehmen.

Genauso wie der Arbeitgeber seine Beschäftigten etwa nicht an defekten Maschinen arbeiten lassen darf, schuldet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein Mindestmaß an Treue.

„Auch im Arbeitsverhältnis steht dem Arbeitnehmer daher im Grundsatz seine Meinungsäußerungsfreiheit zu: Danach ist selbst öffentliche Kritik am Arbeitgeber erlaubt, diese muss aber maßvoll erfolgen“, so Prof. Dr. Michael Fuhlrott.

Die Pflicht zur Loyalität steige zudem mit der Position: Eine Prokuristin ist stärker zur Rücksichtnahme verpflichtet als der Pförtner.

VDA- Arbeitsrechtsdepesche 02-2023

Freizeitgestaltung: Im Grundsatz Sache des Arbeitnehmers

Wie ein Arbeitnehmer seine Freizeit gestaltet, ist aber seine Sache. Der Arbeitnehmer schuldet keine „redliche“ oder „tadellose“ Lebensführung. In dessen Privatleben darf der Arbeitgeber nicht durch betriebliche Vorgaben „hineinregieren.“ An einem extremen Beispiel aufgezeigt:

„Selbst das Begehen von Straftaten durch den Arbeitnehmer in seiner Freizeit hat den Arbeitgeber nicht zu interessieren. Für das Arbeitsverhältnis dürfen hieraus im Grundsatz keine Konsequenzen folgen, auch wenn das Verhalten natürlich strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann“, so Arbeitsrechtler Fuhlrott.

Ausnahme: Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis können zur Kündigung führen

Hiervon gibt es aber eine wichtige Ausnahme: Gibt es Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis, darf der Arbeitgeber selbstverständlich handeln.

In der Rechtsprechung sind hierzu etwa folgende Fälle entschieden worden:

- Einer Busfahrerin, die volltrunken in der Freizeit Auto fährt, ihren Führerschein verliert und dann nicht mehr die berufliche Tätigkeit ausüben kann, droht die Kündigung (vgl. LAG Schleswig-Holstein v. 3.7.14, Az.: 5 Sa 27/14)
- Der Bahnschaffner, der in seiner Dienstuniform ausländerfeindliche Parolen grölt oder in sozialen Medien mit einem Foto in Dienstuniform oder unter Nennung seines Arbeitgebers im Profil volksverhetzende Äußerungen tätigt, riskiert ganz schnell seinen Job (LAG Sachsen v. 27.2.18, Az.: 1 Sa 515/17)
- Der Mitarbeiter, der auf dem Betriebsgelände Betäubungsmittel verkauft und dealt, kann gekündigt werden (LAG Berlin-Brandenburg v. 31.3.21, Az.: 23 Sa 1381/20)
- Der Lehrer im öffentlichen Dienst, der sich wiederholt ablehnend gegenüber der Demokratie äußert und gegen den Staat hetzt, wird arbeitsrechtliche Konsequenzen erfahren (ArbG Berlin v. 16.1.19, Az.: 60 Ca 7170/18)
- Der Manager, der auf der betrieblichen Weihnachtsfeier Kolleginnen sexuell belästigt, muss ebenfalls mit einer Kündigung rechnen (ArbG Berlin v. 27.1.12, Az.: 28 BV 17992/11)

Keine Ahndung ohne Bezug zum Arbeitsverhältnis

Fehlt es an einem solchen „Bezug“ zum Arbeitsverhältnis, geht das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten aber regelmäßig den Interessen des Arbeitgebers vor.

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 02-2023

Das findet seine Grenze erst dann, wenn das außerdienstliche Verhalten die Eignung für den Job entfallen lässt.

Ansonsten gilt: „Peinliche Partyfotos, die im Betrieb kursieren, die Teilnahme an Fan-Krawallen oder am Dschungel-Camp mögen zwar für die Karriere nicht förderlich sein — einen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag stellen sie regelmäßig nicht da“, fasst Arbeitsrechtler Fuhlrott die Grundsätze der Rechtsprechung zusammen.

„Die Volkswisheit „Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps“ gilt daher tatsächlich in den meisten Fällen“, so der Arbeitsrechtsanwalt Fuhlrott.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung:

Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Fresenius
FHM Rechtsanwälte
Rothenbaumchaussee 5
20148 Hamburg
Tel.: 040 – 36 111 83 0 Fax: 040 – 36 111 83 33
fuhrrott@fhm-law.de www.fhm-law.de