

MARKT & SERVICE

- Anzeige -

Ratgeber

Rund um die Gesundheit

Keine Erkältungssalben bei Pseudokrappanfall

Bei kalten Temperaturen können Kinder einen Pseudokrappanfall erleiden. Er äußert sich durch einen bellenden Husten, einhergehend mit Atemnot. Dann ist es besonders wichtig, dass Eltern ihre Kinder nicht mit Erkältungssalben oder Tropfen mit ätherischen Ölen einreiben. Diese können den Anfall verschlimmern.

Auch Zigarettenqualm verschlimmert einen Pseudokrappanfall, sagt der Mediziner Wolfgang Becker-Brüser von der pharmakritischen Zeitschrift »Gute Pille – Schlechte Pille«.

**Beruhigung wichtig:** Wenn das Kind einen Pseudokrappanfall hat, ist es besonders wichtig, es zu beruhigen. Denn durch Schreien verstärkt sich der Anfall. Frische Luft hilft dagegen. Becker-Brüser rät Eltern, sich mit dem warm angezogenen Kind an das offene Fenster zu stellen.

Zudem können zur Linderung nasse Tücher im Zimmer aufgehängt werden. Kann das Kind beschwerdefrei schlucken, helfen kühle Getränke.

**Notfalls Notarzt rufen:** Die Anfälle treten überwiegend nachts oder am Morgen bei Säuglingen und Kleinkindern auf. Auslöser ist eine Entzündung im Bereich des Kehlkopfes. Dort schwellen die Schleimhäute an und verengen sich. Dadurch fällt das Einatmen schwer. Entsteht während eines solchen Anfalls schwere Atemnot, sollten Eltern auf jeden Fall einen Notarzt rufen.

Zum Schutz vor Grippe auf Händedruck verzichten:

Der Verzicht auf einen Händedruck zur Begrüßung kann vor der Grippe schützen. Mit dem Händedruck werden Viren übertragen und verteilen sich so auf Türgriffen, Telefonhörern und Haltestangen in öffentlichen Verkehrsmitteln. Darauf macht Inge Wolff vom Arbeitskreis Umgangsformen International (AUI) in Bielefeld aufmerksam. Wer krank ist oder eine Ansteckung vermeiden will, weist am besten darauf hin, dass er aus diesem Grund auf einen Handschlag verzichten möchte.

Beim Niesen oder Husten empfiehlt der AUI, ein Einmaltaschentuch zu benutzen und dieses danach in einen geschlossenen Mülleimer zu werfen. Dadurch wird die Ansteckungsgefahr vermindert. Wer kein Papiertaschentuch zur Hand hat, sollte nicht die Hand vor den Mund nehmen, sondern in die Armebeuge niesen oder husten.

Grippekranken rät der AUI davon ab, Sport zu

treiben oder öffentliche Veranstaltungen zu besuchen. Wenn sich ein Termin nicht verschieben lässt, sei es wichtig, frühzeitig Medikamente zu nehmen und bei einem akuten Nies- oder Hustenanfall den Raum zu verlassen.

Gummihandschuhe nicht zu lange tragen:

Gummihandschuhe schützen beim Putzen oder Spülen die empfindlichen Hände vor Feuchtigkeit und Chemikalien. Aber die Haut schwitzt unter den Handschuhen, und der Schweiß kann nicht trocknen. Daher belastet langes Tragen von Haushaltshandschuhen die Haut ebenfalls.

Die Bremer Umweltberatung empfiehlt deshalb, sie nicht länger als zwei Stunden anzulassen. Mehrfach verwendbare Modelle sollten nach der Benutzung auf links gedreht und zum Trocknen aufgehängt werden. Wer auf Handschuhe lieber verzichten möchte, sollte die Hausarbeit so organisieren, dass sich feuchte Tätigkeiten mit trockenen abwechseln. **tmm**



Nach zwei Stunden die Handschuhe bitte ausziehen – dann reicht's auch mit dem Putzen ... Foto: SueSchi/pixelio.de



Mal eben von unterwegs aus den »Like«-Button auf Facebook drücken? Kann, wenn der Arbeitgeber Beleidigendes entdeckt, zur Kündigung führen. Foto: Joachim Kirchner/pixelio.de

Arbeitsrecht und Social Media: Facebook, Xing & Co. können den Job kosten

Vorsicht mit freien Meinungsäußerungen

Soziale Netzwerke werden immer beliebter. Allein Facebook hat in Deutschland über 25 Millionen Nutzer. In vielen Branchen werden Aktivitäten in sozialen Netzwerken für die Karriere immer wichtiger. Allerdings haben die meisten Arbeitgeber zwischenzeitlich erkannt, dass sie über das Internet zusätzliche Informationen über Bewerber beziehungsweise Mitarbeiter erlangen können, die aus den Bewerbungsunterlagen oder aus der Zusammenarbeit im Tagesgeschäft nicht erkennbar sind. Bei falscher Nutzung können soziale Netzwerke daher schnell zum Karriereknick führen. Deshalb haben die Arbeitsgerichte sich in der letzten Zeit verstärkt mit dieser Thematik zu beschäftigen.



Autor Dr. Martin Braun ist Inhaber der Offenburger Kanzlei Dr. Braun und Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Aktuelle Entscheidungen verschiedener Arbeitsgerichte:

Der Fall: Im vergangenen Jahr hatte sich das Landesarbeitsgericht Hamm (Az 3 Sa 6447/12) mit der Frage zu beschäftigen, ob ehrverletzende Äußerungen eines Auszubildenden über seinen Ausbildungsbetrieb, die er auf seinem privaten Facebook-Profil getätigt hatte, Grund für eine fristlose Kündigung des Auszubildenden sein können. Konkret hatte der junge Mann seine Firma als »Menschenschinder« und »Ausbeuter« bezeichnet. Ferner schrieb er im Internet, dass er »dämliche Scheiße für Mindestlohn minus 20 Prozent erledigen« müsse. Nachdem der Betrieb von den Äußerungen Kenntnis erlangt hatte, wurde das Auszubildendenverhältnis fristlos gekündigt.

Die Urteile: Gegen diese Kündigung klagte der Azubi. In der ersten Instanz (Arbeitsgericht Bochum, Az. 3 Ca 1283/11) wurde die fristlose Kündigung zunächst aufgehoben. Die Richter begründeten diese Entscheidung mit der unreifen Persönlichkeit des Klägers und der mangelnden Ernsthaftigkeit seiner Äußerungen. Dem folgten in zweiter Instanz die Richter des Landesarbeitsgerichts Hamm nicht: Das Urteil der ersten Instanz wurde aufgehoben und die fristlose Kündigung bestätigt.

Begründet wurde die rechtskräftige Entscheidung mit dem Umstand, dass der Azubi zum Zeitpunkt der Kündigung bereits 27 Jahre alt war und die Äußerun-

gen einer Vielzahl von Personen zugänglich gewesen seien.

Der Fall: Auch das Arbeitsgericht Dessau-Rosslau hatte sich im vergangenen Jahr mit der Thematik von negativen Äußerungen auf Facebook auseinandersetzen (Az. 1 Ca 148/11). In diesem Fall ging es um die Frage, ob das bloße Drücken des »Like«-Buttons auf Facebook eine Erklärung darstellt, die zur Kündigung berechtigen kann.

Konkret handelte es sich in diesem Fall um die Mitarbeiterin einer Sparkasse. Deren Ehemann hatte auf seiner Facebook-Seite Folgendes »gepostet«: »Hab gerade mein Sparkassen-Schwein auf R.-T. getauft« ... Naja, irgendwann stehen alle Schweine vor einem Metzger«. R. und T. sind die Vornamen der Vorstände der Sparkasse.

Ferner hat der Ehemann das Piktogramm eines Fisches veröffentlicht mit der Anmerkung »Unser Fisch stinkt vom Kopf«. Darunter befand sich der Kommentar »gefällt mir« mit dem Namen der Mitarbeiterin der Sparkasse, der daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt wurde. Die Facebook-Seite des Ehemannes war für 155 Facebook-Freunde, darunter zahlreiche Mitarbeiter und Kunden der Sparkasse, einsehbar.

Das Urteil: Im konkreten Fall kam das Arbeitsgericht Dessau-Rosslau zu dem Ergebnis, dass die Kündigung unwirksam ist, da nicht abschließend geklärt werden konnte, ob tatsächlich die Ehefrau selbst oder eventuell der Ehemann den »Like«-Button gedrückt hatte.

Das Arbeitsgericht stellte jedoch fest, dass das Drücken des »Like«-Buttons im Zusammenhang mit einer beleidigenden Äußerung grundsätzlich geeignet ist, den Tatbestand einer Beleidigung zu erfüllen. Durch die Aktivierung des Buttons macht sich der Arbeitnehmer dann die beleidigende Aussage zu eigen, heißt: Er unterschreibt sozusagen die betreffende Aussage. Grundsätzlich kann in diesen Fällen daher eine fristlose Kündigung durchaus wirksam sein.

Der Fall: Einen weiteren Fall hatte das Arbeitsgericht Duisburg zu entscheiden (Az. 5 Ca 949/12). Hier hatte ein Arbeitnehmer seine Arbeitskollegen auf Facebook als »Speckrollen« und »Klugscheißer« bezeichnet. Ferner veröffentlichte er in Bezug auf seine Kollegen Folgendes: »... hat jemand euch ins Gehirn geschissen oder so, habt ihr keine anderen Hobbys statt zu lästern«. Nach Bekanntwerden dieser schriftlichen Äußerungen kündigte der Arbeit-



geber das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das Urteil: Das Gericht erklärte im vorliegenden Fall die fristlose Kündigung für unwirksam, da der Arbeitnehmer quasi im Affekt gehandelt habe und da keine Abmahnung erfolgte. Aber: Ein Eintrag auf Facebook wie von der Intensität her schwerer als eine wörtliche Äußerung unter Kollegen.

**Meinungsfreiheit kontra Loyalitätspflichten:** Äußerungen von Arbeitnehmern im Internet stehen meist im Spannungsverhältnis der Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers einerseits und den Loyalitätspflichten gegenüber dem Arbeitgeber andererseits. Dabei ist zu beachten, dass das Recht des Arbeitnehmers auf freie Meinungsäußerung nicht schrankenlos besteht. Grobe Beleidigungen gegenüber dem Arbeitgeber und der Kollegen können grundsätzlich einen Kündigungsgrund darstellen. Dies gilt auch, wenn bewusst wahrheitswidrige Tatsachenbehauptungen aufgestellt werden.

Letztlich muss stets anhand des Einzelfalls eine Abwägung vorgenommen werden, ob die konkrete Äußerung noch von der Meinungsfreiheit gedeckt ist oder nicht. Bei der Abwägung sind Umstände wie etwa der betriebliche beziehungsweise branchenübliche Umgangston, der Adressatenkreis oder die Ernsthaftigkeit der Äußerung zu berücksichtigen.

Fazit

Äußerungen in sozialen Netzwerken können eine Kündigung rechtfertigen. Grundsätzlich ist zu beachten, dass eine Veröffentlichung im Internet in der Regel dahingehende Äußerung unter Kollegen. Daher sollte sich jeder Arbeitnehmer sehr gut überlegen, was er »postet« und wann er »gefällt mir« kundtut.

Umgekehrt gilt es für Arbeitgeber, nicht aus einer Verärgerung heraus bei jeder negativen Äußerung sofort eine Kündigung auszusprechen. Es sollte vielmehr im Einzelfall geprüft werden, ob tatsächlich eine Kündigung erforderlich erscheint oder zunächst eine Abmahnung ausgesprochen werden muss. In Zweifelsfällen sollte fachkundiger Rat bei einem Rechtsanwalt eingeholt werden.

Kanzlei Dr. Braun  
 eaSyAnwalt businessAnwalt  
**Wir. gratulieren.**  
 Benjamin Schütz Rechtsanwalt  
 Claudia Heise Rechtsanwältin + Mediatorin  
 Britta Oswald-Brügel Rechtsanwältin  
 Sebastian Winter Rechtsanwalt  
 Armin Leicht Rechtsanwalt  
 Das Kanzlei-Team gratuliert  
**RA Dr. Martin Braun**  
 zur Erlangung des Titels  
**Fachanwalt für Arbeitsrecht.**  
 Kanzlei Offenburg Spitalstraße 2a 77652 Offenburg  
 Telefon: 07 81 /96 86 85 30 Fax: 07 81 /96 86 85 39 mail@kanzlei-dr-braun.de  
 Kanzlei Kinzigtal Engelstraße 27 77716 Haslach  
 Telefon: 07 83 2 /9 78 93 00 Fax: 07 83 2 /9 78 93 09 www.kanzlei-dr-braun.de  
 DIRO Eine Europäische Rechtsanwaltsorganisation EWIV