

Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin

Engineers for Future
Löwenzahnweg 25
41539 Dormagen

Berlin, den 05.11.2020
GeschZ: 222/10/St-wi
Sachbearbeiter: RA Stähle

Sie fragten an, wie weit ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Grenzen für die Meinungsfreiheit, insbesondere zu kritischen Äußerungen gegenüber dem Arbeitgeber, setzen kann. Sie fragten an, ob insbesondere arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen, wenn betriebsintern oder insbesondere auch öffentlich der Arbeitgeber wegen seiner Klimapolitik kritisiert wird.

Grundsätzlich endet die Meinungsfreiheit nicht am Werkstor. Das Grundrecht der Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) ist ein hohes Gut und besteht selbstverständlich auch im Arbeitsverhältnis. Die Grenzen in der Meinungsfreiheit finden sich typischerweise dort, wo beleidigt wird, Ehrabschneidendes behauptet wird oder falsche Tatsachenbehauptungen aufgestellt werden.

Klaus Stähle
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Filip Bork
Rechtsanwalt

Belziger Straße 74
10823 Berlin
Tel.: (030) 853 50 65
Fax: (030) 853 44 33
E-Mail:
info@kanzlei-staehle.de
www.kanzlei-staehle.de



Kooperationspartner:
www.anwaelte-koooperation.de

Bahnverbindungen:
U 4, U-Bhf
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:
M46, 104,
Rathaus Schöneberg

Interne Kritik

Wer einen Missstand betriebsintern kritisiert, ist frei dies zu tun. Auch dies wird von der Meinungsäußerungsfreiheit gedeckt. Auch auf einer Betriebsversammlung kann Kritisches über den Arbeitgeber geäußert werden. Das Bundesarbeitsgericht (vom 29.08.2013 – 2 AZR 419/12, NZA 2014, S. 660 ff (663)) hat bestätigt, dass auch überspitzte und polemische Äußerungen vom Arbeitgeber in der betriebsinternen Öffentlichkeit hinzunehmen sind. Wenn aber die Meinungsäußerung und die in ihr beinhalteten Werturteile sich als Formalbeleidigung oder sich als Schmähkritik erweisen, ist die Grenze überschritten und von der Meinungsfreiheit ist dies dann nicht mehr gedeckt.

In der Öffentlichkeit

Betriebsinterne Missstände können auch an die Öffentlichkeit gebracht werden. Voraussetzung dafür ist aber, dass zunächst intern auf Abhilfe gesonnen wird. D. h. wer einen internen Betrugsskandal entdeckt, muss sich an Vorgesetzte, die Geschäftsführung und/oder den Betriebsrat wenden. Erst dann, wenn innerbetrieblich nichts passiert, kann man sich an Behörden wenden und, etwa wenn diese nichts unternehmen, auch an die Medien. Keinesfalls ist es zulässig, sich sofort an die Medien zu wenden, denn dann würde der Arbeitgeber dies als Verletzung der arbeitsvertraglichen Loyalität brandmarken und könnte es zum Gegenstand einer Abmahnung oder gar Kündigung machen.

Allgemeine kritische Äußerungen in der Öffentlichkeit

Als Ingenieur sind Sie prädestiniert naturwissenschaftliche Zusammenhänge und auch von der Industrie Beschönigtes oder Verschleiertes aufzudecken, zu kritisieren und Alternativen aufzuzeigen. Selbst wenn Sie in einem Unternehmen arbeiten, welches Dieselmotoren herstellt, können Sie sich öffentlich dahingehend äußern, dass Sie Elektromotoren für umweltfreundlicher und nach x-zehntausend Kilometer auch in der CO₂-Bilanz günstiger beurteilen als Verbrennungsmotoren. Eine solche Meinungsäußerung ist von der Meinungsfreiheit gedeckt und wird nicht dadurch beschränkt, dass Sie in einem Unternehmen arbeiten, welches in der Verbrennungsmotorenproduktion engagiert ist.

Wenn Sie aber in der Medienöffentlichkeit ein manipulatives Gutachten Ihres Arbeitgebers kritisieren, müssen Sie sehr sachlich und tatsachenorientiert bleiben. Denn hier ist schnell die Grenze überschritten, also die Fallgestaltung so, dass Sie zunächst auf interne Abhilfe hätten sinnen müssen. Dass dies in der Sache möglicherweise selbst nichts bewirkt hätte, steht auf einem anderen Blatt.

Tendenzunternehmen

Anders verhält es sich nur für Mitarbeiter in sog. Tendenzunternehmen. Diese sind Träger starker Grundrechte und widerstreiten der Meinungsfreiheit im gewissen Umfang. Kirchliche Einrichtungen, Presseunternehmen, Gewerkschaften und Parteien können von ihren Mitarbeitern, die eben dort Tendenzträger sind, also das Unternehmen mitgestalten und prägen, erwarten, dass sie sich als Mitarbeiter einer katholischen Einrichtung in leitender Funktion nicht für Schwangerschaftsabbrüche aussprechen, als wissenschaftlicher Mitarbeiter der SPD nicht in rechten Kampfblättern der AfD publizieren etc. pp.

Sonstige Unternehmen

Unternehmen, welche Ingenieure beschäftigen, sind in aller Regel keine Tendenzunternehmen und können daher die Meinungsfreiheit nicht beschränken. Sowohl intern als auch extern ist die Meinungsfreiheit ein solch hohes Gut, dass niemand zu Recht gekündigt werden könnte, der von seinem Recht zur Meinungsäußerungsfreiheit Gebrauch macht. Die Grenze zur Formalbeleidigung und Schmähkritik darf dabei nicht überschritten werden. Überspitzte und polemische Äußerungen sind aber im Rahmen der Meinungsfreiheit zulässig.

Klimastreik

Auch Demonstrationen sind häufig Ausdruck der Meinungsfreiheit. Ein Streik hingegen ist riskant. Ist er nämlich ein politischer Streik, wie der Klimastreik, richtet sich also nicht auf Abschlüsse eines Tarifvertrags, sondern an die allgemeine Offenheit und die Politik, ist der Streik rechtswidrig. Wer beispielsweise die Kollegen im eigenen Unternehmen zum Klimastreik aufruft, riskiert eine Kündigung. Auch der Teilnehmer an einem Klimastreik riskiert abgemahnt oder gekündigt zu werden. In Deutschland sind lediglich von Gewerkschaften organisierte Streiks

mit dem Ziel eines Tarifvertrags zulässig. Wer also an einem Klimastreiktag seine Arbeit niederlegt, sollte sich hinreichend absichern. Spielt der Arbeitgeber nicht mit, muss man sich freinehmen, sei es zum Abbau von Überstunden, ein Urlaubstag etc. pp.

Allgemein kann man durchaus zum Klimastreik auch als Mitarbeiter eines großen Unternehmens aufrufen. Zu vermeiden ist nur der Aufruf gerichtet an die Kollegen des eigenen Betriebs.

Mit freundlichen Grüßen



Stähle
Rechtsanwalt