

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil

19. Juni 2024

Darf ich meinen Arbeitgeber öffentlich kritisieren?

Ein Mitarbeiter ist mit den Zuständen in einer Fachklinik unzufrieden und berichtet im Internet darüber. Als die Klinik ihm kündigt, klagt er. Wie das Gericht entschieden hat.

Dass es in manchen Unternehmen Missstände gibt, ist nicht zu bestreiten. Ebenso wenig zu bestreiten ist aber auch, dass mancher Missstand – oder dessen Umfang – der Einbildung einzelner Arbeitnehmer entspringt. Auch deshalb sollte sich ein Arbeitnehmer zweimal überlegen, ob er seinen Arbeitgeber öffentlich kritisiert. Das belegt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Thüringen (4 Sa 269/22).

Es geht um einen therapeutischen Arbeitnehmer einer Fachklinik, die im Maßregelvollzug Untergebrachte betreut. Der Arbeitnehmer ist mit den Zuständen dort unzufrieden. Er richtet im Internet eine Gedenkseite für einen im Maßregelverzug Verstorbenen ein, in welcher er dessen unzureichende medizinische Versorgung durch die Klinik beklagt, die erst zu dem Tod geführt hätte.

Ferner verfasst er unter einem Pseudonym einen Artikel im Internet, in dem er bedauert, dass der Thüringer Maßregelvollzug nicht verstaatlicht sei, und permanente Rechtsbrüche bei privaten Betreibern kritisiert, etwa: Datenschutzverletzungen durch leitende Mitarbeiter, Schreibtischdurchsuchungen, Bloßstellungen von Schwerbehinderten. Er behauptet dort weiter, aus Protest gegen die Zustände seien Untergebrachte in Hungerstreik getreten und würden medizinisch unzureichend versorgt.

Möglichst zuerst intern Kritik üben

Als die Klinik von diesen Vorwürfen erfährt, spricht sie eine außerordentliche Kündigung aus. Der Arbeitnehmer erhebt Kündigungsschutzklage – und verliert. Wie begründet das Gericht sein Urteil?

Zwar könne sich der Arbeitnehmer auf die Meinungsfreiheit berufen, wie sie in Art. 5 Abs. 1 des Grundgesetzes und Art. 10 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention geschützt sei. Aber auch das Recht auf

Meinungsfreiheit gelte nicht schrankenlos. Eine solche Schranke stelle die Verpflichtung dar, bei der Meinungsäußerung auch auf die Interessen der anderen Seite Rücksicht zu nehmen (§ 241 Abs. 2 BGB).

Bei öffentlicher Kritik am Arbeitgeber bedeute dies: Wer Missstände öffentlich machen wolle, sei zunächst verpflichtet, die betreffenden Tatsachen einer sorgfältigen Prüfung zu unterziehen. Da der Arbeitnehmer sich ausschließlich auf Informationen von Untergebrachten verlassen habe, ohne deren Wahrheitsgehalt zu überprüfen, sei die außerordentliche Kündigung gerechtfertigt.

In diesem Zusammenhang führt das Gericht noch folgendes aus: Der Arbeitnehmer könne sich auch nicht auf die Whistleblower-Richtlinie EU 2019/1937 berufen, und zwar unter anderem deshalb nicht, weil auch die dortigen Voraussetzungen für eine öffentliche Kritik nicht vorlägen.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z