

Social Media & WhatsApp im Arbeitsverhältnis

(Nicht nur) der Fall „El
Ghazi“ vor dem BAG

Einführung

Die Frage, wann die Grenze zulässiger Meinungsäußerung überschritten ist, beschäftigt infolge zunehmend polarisiert geführter gesellschaftlicher Debatten längst nicht mehr nur Straf- und Verwaltungsgerichte, sondern zunehmend auch die Arbeitsgerichtsbarkeit. Was bspw. in sozialen Medien als private Meinungsäußerung erscheint, kann dabei u.U. auch arbeitsrechtliche

Konsequenzen nach sich ziehen. Aktuelle Relevanz erfährt diese Thematik insbesondere durch den Fall des ehemaligen Spielers von Mainz 05 Anwar El Ghazi, in welchem das BAG nun die Nichtzulassungsbeschwerde des Vereins zurückgewiesen hat.

Außerdienstliches Verhalten

Das Teilen und Verfassen von Beiträgen in sozialen Medien unterfällt regelmäßig dem Privatbereich des Arbeit-

nehmers. Dennoch kann außerdienstliches Verhalten eines Arbeitnehmers Abmahnungen und Kündigungen nach sich ziehen, wenn der Arbeitnehmer dadurch seine Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verletzt, den Betriebsfrieden gefährdet o.ä. Äußerungen von Arbeitnehmern bspw. in sozialen Medien können daher arbeitsrechtliche Konsequenzen haben – insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer dabei als Angehöriger des Unternehmens erkennbar ist (z.B. durch Dienstkleidung oder explizite Nennung) und die Inhalte geeignet sind, dem Ansehen des Arbeitgebers zu schaden. Auch bei Nachrichten in dienstlichen WhatsApp-Chatgruppen kommt ein solch dienstlicher Bezug grundsätzlich in Betracht.

Relevanz der Grundrechte

Gleichwohl bewegen sich insbesondere politisch kontroverse Äußerungen von Arbeitnehmern regelmäßig im grundrechtssensiblen Bereich; gerade



die Meinungsfreiheit ist hier zu beachten. Hieraus können sich gesteigerte Anforderungen an eine Abmahnung bzw. Kündigung ergeben. Unter den Schutzbereich der Meinungsfreiheit fallen grundsätzlich alle Werturteile. Auch eine überzogene oder gar ausfällige Kritik ist geschützt, solange nicht die Diffamierung der Person im Vordergrund steht (sog. „Schmähekritik“). Mehrdeutige Äußerungen fallen dabei im Zweifel unter den Schutzbereich der Meinungsfreiheit. Hieraus folgt jedoch kein Freibrief für den Arbeitnehmer. Vielmehr werden bei der Prüfung der Pflichtverletzung im konkreten Einzelfall die Meinungsfreiheit und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers an einem störungsfreien Betriebsablauf und der Wahrung seines guten Rufs gegeneinander abgewogen. Daher können ggf. auch rufschädigende Meinungsäußerungen des Arbeitnehmers eine Abmahnung oder Kündigung rechtfertigen. Unwahre Tatsachenbehauptungen sowie Schmähekritik fallen dagegen nicht unter den Schutzbereich der Meinungsfreiheit. Hieraus folgt jedoch keine automatische Abmahnungs- bzw. Kündigungsbefugnis des Arbeitgebers. Fallen derartige Äußerungen bspw. in privaten WhatsApp-Chatgruppen, können je nach den Umständen des Einzelfalls selbst beleidigende Äußerungen des Arbeitnehmers ausnahmsweise durch sein allgemeines Persönlichkeitsrecht geschützt sein, wenn die Äußerung im engen privaten Bereich getätigt wurde und der Arbeitnehmer berechtigterweise von der Vertraulichkeit seiner Äußerung ausgehen durfte.

Der Fall „El Ghazi“

Die zuvor dargestellten Grundsätze wurden zuletzt öffentlichkeitswirksam im Fall des Fußballprofis Anwar El

Ghazi diskutiert. Dieser war Spieler des 1. FSV Mainz 05 und veröffentlichte am 15. Oktober 2023 – gut eine Woche nach dem Terrorangriff der Hamas auf Israel – auf seinem privaten Instagram-Account einen Eintrag u.a. mit dem Satz *“From the river to the sea, Palestine will be free”*. Nach einem Hinweis des Vereins löschte er diesen Post bereits nach wenigen Minuten. Nachdem der Verein in einer Pressemitteilung mitteilte, dass er den Spieler abgemahnt habe, da er sich von seinen ursprünglichen Aussagen distanziert und diese bedauert habe, erklärte der Spieler wiederum online, dass er sich weder von seinen Aussagen distanzieren noch seine Haltung bereuen werde. Der Verein kündigte das Arbeitsverhältnis anschließend außerordentlich fristlos. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage des Spielers hatte vor dem ArbG Mainz und dem LAG Rheinland-Pfalz Erfolg. Auch die hiergegen erhobene Nichtzulassungsbeschwerde hat das BAG mit noch nicht veröffentlichten Entscheidungsgründen zurückgewiesen. Das Urteil ist damit rechtskräftig.

Das LAG begründet seine Entscheidung insbesondere damit, dass der Verein durch seine öffentliche Pressemitteilung und der darin erwähnten Abmahnung („gelbe Karte“) auf sein Kündigungsrecht („rote Karte“) bzgl. des Social-Media-Beitrags vom 15. Oktober 2023 stillschweigend verzichtet habe. Die späteren Posts des Spielers hätten hingegen keine Äußerungen enthalten, welche gesichert nicht mehr von der Meinungsfreiheit gedeckt gewesen seien. Insbesondere sei nicht erkennbar, dass der Spieler das Existenzrecht des Staats Israels geleugnet oder den terroristischen Angriff der Hamas auf den Staat Israel vom 07. Oktober gerechtfertigt hätte. Jedenfalls sei aber bei wertenden oder missverständ-

lichen Aussagen regelmäßig vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung eine – hier nicht vorliegende – Abmahnung erforderlich.

Praxishinweis

Der Fall „El Ghazi“ verdeutlicht einmal mehr die Herausforderungen im Umgang mit unliebsamen politischen – aber auch sonstigen bspw. beleidigenden – Äußerungen von Arbeitnehmern gerade auch auf Social-Media. Eine fristlose Kündigung ist dabei zwar grundsätzlich möglich. Allerdings: Unklarheiten und mehrdeutige Interpretationsmöglichkeiten gehen zulasten des Arbeitgebers. Wichtig ist daher eine umfassende Aufklärung des Sachverhalts und der Begleitumstände der Äußerung.



Dr. Fabian Göllner



Niklas Stodolski

JUSTEM Rechtsanwälte

PartGmbH

Neue Mainzer Str. 26

60311 Frankfurt am Main

www.justem.de