

Politik im Betrieb

Politische Gespräche und Meinungsäußerungen sind am Arbeitsplatz grundsätzlich erlaubt. Beschäftigte geben ihre Meinungsfreiheit nicht am Werkstor ab. Allerdings ist der Arbeitsplatz kein grenzenloser politischer Raum: Arbeitsleistung, Betriebsfrieden, Persönlichkeitsrechte anderer und berechnigte betriebliche Interessen müssen gewahrt bleiben.

Als Faustregel:

Situation	Rechtliche Einschätzung
Sachliches politisches Gespräch in der Pause	grundsätzlich erlaubt
Politische Meinung gegenüber Kollegen äußern	erlaubt, solange freiwillig, respektvoll und nicht störend
Parteibutton oder politisches Kleidungsstück	häufig erlaubt; Einschränkung aus konkreten betrieblichen Gründen möglich
Flugblätter, Plakate oder Wahlwerbung verteilen	regelmäßig nur mit Zustimmung beziehungsweise nach den betrieblichen Regeln
Kollegen wiederholt bedrängen oder missionieren	kann untersagt und abgemahnt werden
Beleidigungen, rassistische Äußerungen oder Drohungen	nicht geschützt; Abmahnung oder Kündigung möglich
Politische Beiträge auf privaten sozialen Medien	grundsätzlich Privatsache; problematisch bei erkennbarem Betriebsbezug
Arbeitgeber verlangt politische Unterstützung	bei gewöhnlichen Beschäftigten regelmäßig nicht vom Weisungsrecht gedeckt
Politische Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit	grundsätzlich erlaubt, solange keine erhebliche arbeitsvertragliche Pflichtverletzung entsteht

Rechtliche Grundlage

Gesicherte Rechtslage: Die Meinungsfreiheit schützt auch politische Werturteile. Sie endet jedoch unter anderem an allgemeinen Gesetzen und am Recht der persönlichen Ehre, Art. 5 GG. Im privaten Arbeitsverhältnis wirken Grundrechte vor allem über die Auslegung der arbeitsrechtlichen Vorschriften und die erforderliche Interessenabwägung.

Der Arbeitgeber kann nach § 106 GewO Regeln zur Ordnung und zum Verhalten im Betrieb aufstellen. Diese müssen angemessen sein und dürfen die Beschäftigten nicht grundlos oder einseitig beschränken. Daneben verpflichtet § 241 Abs. 2 BGB beide Seiten zur Rücksichtnahme.

Praktisch bedeutet das:

- Politische Diskussionen dürfen nicht dazu führen, dass Arbeit liegen bleibt, Kunden belästigt, Kollegen unter Druck gesetzt oder Konflikte gezielt angeheizt werden.

- Der Arbeitgeber kann die Nutzung dienstlicher E-Mail-Konten, Drucker, Verteiler oder Betriebsflächen für Wahlwerbung beschränken.
- Allgemeine Regeln über politische Kleidung, Buttons oder Plakate benötigen einen nachvollziehbaren betrieblichen Grund. Besteht ein Betriebsrat, kann bei allgemeinen Verhaltensregeln ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehen.
- Der Arbeitgeber darf nicht willkürlich nur eine unerwünschte politische Richtung sanktionieren und andere vergleichbare Betätigungen dulden.

Eine Besonderheit gilt für Arbeitgeber und Betriebsrat: Beide müssen nach § 74 Abs. 2 BetrVG parteipolitische Betätigung im Betrieb unterlassen. Betriebliche Diskussionen über unmittelbar relevante tarif-, sozial-, umwelt- oder wirtschaftspolitische Fragen bleiben möglich. Dieses spezielle Verbot richtet sich nicht unterschiedslos an jeden einzelnen Beschäftigten.

Nach § 75 BetrVG müssen Arbeitgeber und Betriebsrat außerdem darauf achten, dass Beschäftigte nicht wegen ihrer politischen Betätigung oder Einstellung benachteiligt werden. Das AGG nennt dagegen politische Anschauungen nicht ausdrücklich, sondern unter anderem Religion und Weltanschauung. Nicht jede einzelne politische Meinung ist automatisch eine „Weltanschauung“ im Sinne des § 1 AGG.

Wo die Grenze überschritten wird

Nicht oder nur eingeschränkt geschützt sind insbesondere:

- Beleidigungen, Schmähungen und bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen,
- rassistische, antisemitische, sexistische oder menschenverachtende Angriffe,
- Drohungen und Aufrufe zu Gewalt,
- strafbare Volksverhetzung oder das Verwenden verbotener Kennzeichen,
- gezielte Störung des Arbeitsablaufs,
- erhebliche Schädigung des Arbeitgebers mit erkennbarem Bezug zum Arbeitsverhältnis.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt einerseits, dass Beschäftigte auch deutlich und überspitzt Kritik üben dürfen. Formalbeleidigungen und Schmähkritik können dagegen arbeitsrechtliche Maßnahmen rechtfertigen (BAG, 29.08.2013 – 2 AZR 419/12). Stark beleidigende, rassistische oder zu Gewalt aufstachelnde Äußerungen über Kollegen und Vorgesetzte können sogar in einer vermeintlich privaten Chatgruppe kündigungsrelevant werden (BAG, 24.08.2023 – 2 AZR 17/23 und Parallelverfahren).

Ob zunächst eine Abmahnung erforderlich ist oder unmittelbar gekündigt werden darf, hängt von Schwere, Reichweite, Wiederholungsgefahr, Einsicht und den übrigen Umständen ab. Eine fristlose Kündigung ist nicht automatisch wirksam.

Besondere Beschäftigungsverhältnisse

Für Beamte gelten strengere Pflichten. Sie dienen dem ganzen Volk, müssen unparteiisch handeln und bei politischer Betätigung die gebotene Mäßigung und Zurückhaltung wahren, § 33 BeamStG. Auch bei bestimmten Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, bei Parteien, Gewerkschaften, Kirchen, politischen Stiftungen oder sonstigen sogenannten Tendenzbetrieben kann die politische beziehungsweise weltanschauliche Ausrichtung stärker arbeitsrechtlich relevant sein. Das ist besonders einzelfallabhängig.

Nächste Schritte

Falls es bereits einen Streit gibt:

1. Arbeitsvertrag, Betriebsordnung, Social-Media-Richtlinie und Betriebsvereinbarungen prüfen.
2. Den genauen Wortlaut der Äußerung, Ort, Zeitpunkt, Empfängerkreis und Betriebsbezug sichern.
3. Bei einer Abmahnung eine schriftliche Gegendarstellung und gegebenenfalls die Entfernung aus der Personalakte prüfen lassen.
4. Betriebsrat oder Gewerkschaft einschalten; ein Beschwerderecht ergibt sich aus § 84 BetrVG.
5. Bei einer Arbeitgeberkündigung läuft grundsätzlich ab Zugang der schriftlichen Kündigung die dreiwöchige Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG. Dann sollte sofort fachkundige Hilfe eingeholt werden.

Für eine genauere Einschätzung wären entscheidend: Privater Betrieb oder öffentlicher Dienst, was genau gesagt beziehungsweise gezeigt wurde, ob dies während der Arbeitszeit geschah, ob Kunden oder soziale Medien betroffen waren und ob bereits Abmahnung oder Kündigung vorliegt.

Diese allgemeine Orientierung ersetzt keine individuelle Rechtsberatung.

Bei einer konkreten Sanktion oder Kündigung sollte der Vorgang zeitnah durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht, die Gewerkschaft oder eine geeignete Beratungsstelle geprüft werden.

Im Zweifel wenden Sie sich einfach an Ihre DHV!