



*Prof. Dr. Christian Picker*

5.7.2025

## **Private Meinungsfreiheit und freier Arbeitsvertrag**

### **Außerdienstliches (Fehl-)Verhalten als Kündigungsgrund?**

#### **A. Einleitung**

#### **B. Der (Vor-)Fall auf Sylt**

#### **C. Die politischen Reaktionen**

#### **D. Die arbeitsrechtlichen Reaktionen**

- I. Rigoros: Keine Arbeitnehmerrechte für rechte Arbeitnehmer!
- II. Subtil: „Vorhersehbarer“ Imageschaden des Arbeitgebers

#### **E. Die rechtsstaatlich-freiheitliche Linie der Arbeitsgerichtsbarkeit**

- I. Grundsatz: Außervertragliches Verhalten kein Kündigungsgrund
- II. Verletzung der Rücksichtnahmepflicht nur bei „Bezug zum Arbeitsverhältnis“
- III. Konsequenz: Kein Kündigungsgrund im „Sylt“-Fall

#### **F. Stellungnahme**

- I. Die zweckwidrige und freiheitsfeindliche Indienstnahme des Arbeitsrechts für den „Kampf gegen rechts“
- II. Der grundsätzliche Vorrang der privaten Lebensführungsfreiheit des Arbeitnehmers gegenüber unternehmerischen Interessen
- III. Die gebotene Funktion des Arbeitsrechts als Arbeitnehmerschutzrecht
- IV. „Ultissima“ ratio: Echte Druckkündigung

#### **G. Fazit und Ausblick**



## Gesetzestexte (Auszüge):

### 1. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

#### § 626 BGB: Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil **aus wichtigem Grund** ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. [...]

### 2. Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

#### § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung **länger als sechs Monate** bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) <sup>1</sup>Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der **Person** oder in dem **Verhalten** des Arbeitnehmers liegen, oder durch **dringende betriebliche Erfordernisse**, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. [...]

#### § 23 Geltungsbereich

(1) [...] <sup>3</sup>In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel **zehn oder weniger Arbeitnehmer** ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 **nicht** für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; [...]

#### § 4 Anrufung des Arbeitsgerichts

<sup>1</sup>Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er **innerhalb von drei Wochen** nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. [...]

#### § 7 Wirksamwerden der Kündigung

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so **gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam**; [...]