



*Professor Dr. Christian Picker,
Eberhard Karls Universität Tübingen*

„Private Meinungsfreiheit und freier Arbeitsvertrag – Außerdienstliches (Fehl-)Verhalten als Kündigungsgrund?“

Vortrag am 6. Juni 2025

Professor Dr. Christian Picker referierte zum Thema: „Private Meinungsfreiheit und freier Arbeitsvertrag – Außerdienstliches (Fehl-)Verhalten als Kündigungsgrund?“.

Ausgangspunkt seines Vortrags war der vielbeachtete Vorfall auf der Nordseeinsel Sylt an Pfingsten 2024: Eine Gruppe junger Erwachsener grölte ausländerfeindliche Parolen auf der Terrasse eines Clubs. Das Geschehen wurde gefilmt und das Video verbreitete sich rasch in sozialen Netzwerken – die öffentliche Empörung war groß. Einige der Beteiligten sowie deren Arbeitgeber wurden identifiziert und es kam in mehreren Fällen zu fristlosen Kündigungen.

Professor Picker nahm diesen Fall zum Anlass, die rechtlichen Grenzen von Kündigungen privater Arbeitgeber wegen außerdienstlichen Verhaltens ihrer Arbeitnehmer zu beleuchten. Er stellte dabei zunächst klar, dass das außerdienstliche Verhalten dem Einfluss des Arbeitgebers grundsätzlich entzogen sei, da der Arbeitgeber die durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte „Lebensführungsfreiheit“ sowie die durch Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG geschützte Meinungsfreiheit eines Arbeitnehmers zu respektieren habe. Eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflichten komme nur in Betracht, wenn das rechtswidrige außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Pflichten habe und dadurch das berechtigte Interesse des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer verletze. Nach der Rechtsprechung sei zudem erforderlich, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich selbst den Bezug zum Arbeitsverhältnis darstelle, etwa durch das Tragen von Firmenkleidung oder durch öffentlich erkennbare Aussagen im Namen des Unternehmens. Im Fall Sylt sei dies jedoch nicht gegeben gewesen. Der Arbeitgeberbezug wurde ausschließlich durch Dritte nachträglich und rechtswidrig hergestellt. Für die Arbeitnehmer sei dies auch nicht vorhersehbar gewesen, sodass es im Ergebnis nach Meinung von Professor Picker an einem tauglichen Kündigungsgrund nach dem Kündigungsschutzgesetz fehle.

Selbst eine sogenannte Druckkündigung – also eine Kündigung wegen massiven öffentlichen Drucks – erscheint Professor Picker als rechtlich nicht haltbare Option. Solche Kündigungen seien nur unter extremen Bedingungen zulässig, wenn etwa erhebliche wirtschaftliche Schäden unmittelbar drohen und alle mildereren Mittel ausgeschöpft wurden. Gerade im Fall von Shitstorms sei dies kaum denkbar, da deren Wirkung meist kurzlebig sei.



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

Zum Schluss seines Vortrags warnte Professor Picker nochmals ausdrücklich vor einer politischen Instrumentalisierung des Arbeitsrechts. Das Arbeitsrecht sei als Arbeitnehmerschutzrecht kein öffentlich-rechtliches Mittel im „Kampf gegen rechts“ und dürfe nicht als solches entfremdet werden. Ein freiheitlicher Rechtsstaat könne nur bestehen, wenn Grundrechte auch für unbequeme, aber nicht strafbare Meinungen gelten.

In der anschließenden Diskussion wurde insbesondere vertieft auf die Problematik sogenannter Druckkündigungen und auf die besondere arbeitsrechtliche Stellung von Betriebsräten und leitenden Angestellten eingegangen. Professor Picker betonte, dass in solchen Fällen – ebenso wie in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen – eine differenzierte rechtliche Bewertung erforderlich sei, da aufgrund der Repräsentationsfunktion der Arbeitnehmer gesteigerte Rücksichtnahmepflichten gegenüber dem Arbeitgeber bestehen können.

Lea Kubsch
Wissenschaftliche Mitarbeiterin