



Heads Up Arbeitsrecht.

15 Minutes.

Politik im Arbeitsverhältnis

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers bei
extremistischen Äußerungen und Betätigungen

Littler[®]



Präsentiert von



KAYA RÄUKER

Senior Associate

Fachanwältin für
Arbeitsrecht / Mediatorin

Hamburg

3. Arbeitsrechtliche Maßnahmen

2. Politische Äußerungen und Betätigung im Arbeitsverhältnis

1. Ausgangslage und Meinungsfreiheit

Warum ist das Thema aktuell relevant?

- 80. Jahrestag der Befreiung vom Nationalsozialismus
- Globale Herausforderungen, gesellschaftliche und wirtschaftliche Unsicherheiten -> Polarisierung und Erstarren extremistischer Haltungen
- **Littler's European Employer Survey Report 2024:** 86 % der Arbeitgeber sehen gewisse Schwierigkeiten im Umgang mit Politik und Meinungsverschiedenheiten



Was schützt die Meinungsfreiheit?

- Jeder in Deutschland darf Meinung – gerade auch politische – frei äußern
- Erfasst alle Werturteile ↔ unwahre Tatsachenbehauptungen, wie sog. Ausschwitzlüge
- Grenze: insbesondere Grundrechte anderer; strafbares Verhalten

Grundrecht (Art. 5 Abs. 1 GG)
von besonderem Rang
Wesensmerkmal
und Voraussetzung
der freiheitlich-demokratischen
Grundordnung

Politische Äußerungen und Betätigungen Während der Arbeitszeit

Was gilt grundsätzlich?

- Während der Arbeitszeit ist geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen; Mitarbeitende unterliegen dabei Weisungsrecht
- Rücksichtnahmepflicht gegenüber Arbeitgeber: Mitarbeitende haben geschäftsschädigendes Verhalten, Störungen des Betriebsfriedens bzw. -ablaufs und strafbare Handlungen gegenüber KollegInnen und Vorgesetzten zu unterlassen



Politische Äußerungen und Betätigungen Während der Arbeitszeit

Was ist nicht erlaubt?

- Alle Äußerungen und Betätigungen, die gegen diese Pflichten verstoßen, z.B. Wahlkampfaktivität, die den Betriebsfrieden/–ablauf stört, rassistische Äußerungen gegenüber KollegInnen, Auftreten gegenüber Kunden, das Image/Geschäftsbeziehungen beeinträchtigen kann

Was ist erlaubt?

- Alle politischen Äußerungen und Betätigungen, die diese Grenzen nicht überschreiten – selbst wenn nicht den Wertvorstellungen des Arbeitgebers bzw. allgemeinem gesellschaftlichen Konsens entspricht ⇔ Ausnahmen nur möglich für Tendenzbetriebe und öffentlichen Dienst

WICHTIG: Arbeitgeber darf politische Haltung an sich nicht verbieten oder Mitarbeitende allein deswegen benachteiligen

Politische Äußerungen und Betätigungen Während der Freizeit

Was ist erlaubt und was nicht?

- Der private Lebensbereich steht außerhalb der Einflussosphäre des Arbeitgebers – Mitarbeitende sind hier grundsätzlich frei
- Aber Rücksichtnahmepflicht gelten auch in der Freizeit



Politische Äußerungen und Betätigungen Während der Freizeit

Was ist nicht erlaubt?

- Politisch extreme, rechtswidrige Äußerungen und Betätigungen, insbesondere im öffentlichen Raum, die auf Arbeitgeber zurückfallen (erkennbarer Bezug) und geschäftsschädigend wirken oder Betriebsfrieden stören

Was ist erlaubt?

- Jegliche Äußerungen und Betätigungen, die nicht auf das Arbeitsverhältnis durchschlagen

WICHTIG: Hier bedarf es einer genauen Abwägung, der Interessen des Mitarbeitenden und des Arbeitgebers

Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Welche Maßnahmen kann der Arbeitgeber wann ergreifen?

- Abmahnung, Versetzung, (fristlose) Kündigung
 - Zukunftsbezogenheit
 - Verhältnismäßigkeit
 - Einzelfallprüfung und sorgfältige Interessenabwägung
- Zusätzlich: Unterlassungs-/Löschungsforderung + ggf. Schadensersatzansprüche
- Präventiv: Infoveranstaltungen, Gespräche, Schulungen, Social Media-Guidelines



Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Kann es auch eine Pflicht zu Handeln geben?

- Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitenden
- Pflicht aus §§ 1, 7, 12 AGG; § 75 BetrVG
- Bei Antrag des Betriebsrates gem. § 104 BetrVG
- Ggf. bei sog. Druckkündigung –
Achtung: sehr hohe Anforderungen



Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Beispielfälle aus der Rechtsprechung – immer ein Einzelfall

- LAG Bln-Bdg Urt. v. 17.1.2020 (9 Sa 434/19): Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung – ohne Abmahnung
- BVerfG Beschl. v. 2.11.2020 (1 BvR 2727/19): Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung – nach einschlägiger Abmahnung
- ArbG Mannheim Urt. v. 19.2.2016 (6 Ca 190/15): Unzulässigkeit einer Kündigung nach Interessenabwägung



Key Take-aways:

1

Das Grundrecht der Meinungsfreiheit gilt grundsätzlich auch im Arbeitsverhältnis

2

Grenzen der Meinungsfreiheit berechtigen und verpflichten Arbeitgeber zu handeln

3

Arbeitsrechtliche Maßnahmen bedürfen stets einer Einzelfallprüfung und sorgfältigen Abwägung der Interessen

