



Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes. To the point.

Entweder der Mitarbeiter oder wir!

Die Drückündigung nach Sylt

Jan Einhaus

Partner

Agenda

Der „Fall Sylt“ und die Ausgangslage

Kategorien und Voraussetzungen der Drückkündigung

Handlungsoptionen

Der „Fall Sylt“

- Verhaltensbedingte Kündigung wirksam ja oder nein?
- Privates ist privat
- Ausnahmen bei betrieblichem Bezug möglich
- Liegt betrieblicher Bezug vor?
- War es absehbar, dass Video geteilt wird?
- Entscheidung der Arbeitsgerichte, wenn geklagt wird

Sylt-Video

Fristlose Kündigung nach rassistischer Parole - wäre das überhaupt rechtens?

27. Mai 2024, 7:28 Uhr | Lesezeit: 2 min | [23 Kommentare](#)



Die Empörung über die Gäste, die im "Ponyclub" auf Sylt vergangene Woche rassistische Parolen gesungen haben, war riesig. (Foto: Axel Heimken/dpa)

Worum geht es hier?

- Andere Konstellation
- Kunden oder eigene Mitarbeiter fordern die Kündigung und drohen andernfalls mit der eigenen Kündigung
- Hintergrund:
 - Straftaten des AN
 - Politische Einstellungen
 - Rassismus/Homophobie/AGG
 - Störung des Betriebsfriedens
- Kann eine Kündigung alleine aufgrund des Drucks von Dritten gerechtfertigt sein?
- Omnipräsente soziale Medien
- Jederzeit bei allen Unternehmen denkbar

Druckkündigung

- An den Arbeitgeber wird unter der Androhung von Nachteilen das dringende Verlangen herangetragen, einen bestimmten Arbeitnehmer zu entlassen
- Arbeitgeber gibt diesem Verlangen nach
- Denkbare Nachteile
 - Abbruch von Geschäftsbeziehungen
 - Stornierung von Aufträgen
 - (Massen-)Kündigung anderer AN
 - Streik
- Druck kann kommen von
 - Geschäftspartnern
 - Eigenen Mitarbeitern
 - Betriebsrat oder Gewerkschaft
 - Öffentlichkeit/sonstigen Dritten

Druckkündigung

„Unechte“ Druckkündigung	„Echte“ Druckkündigung
<ul style="list-style-type: none">• Wird primär <u>nicht</u> wegen des Drucks von Seiten Dritter erklärt• Verhaltensbedingte Kündigung wegen Fehlverhalten• Personenbedingte Kündigung wegen des Verdachts von Fehlverhalten• Druck von Dritten wird im Rahmen der Interessenabwägung berücksichtigt	<ul style="list-style-type: none">• Wird <u>nur</u> wegen des Drucks von Seiten Dritter erklärt• Als verhaltens- oder personenbedingte Kündigung rglm. <u>nicht</u> gerechtfertigt• Das Verlangen Dritter kann nur eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen• Allerdings: sehr strenge Voraussetzungen

Die „echte“ Druckkündigung

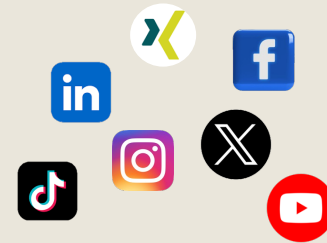
- Das Verlangen Dritter rechtfertigt nicht aus sich heraus eine betriebsbedingte Druckkündigung, weitere Voraussetzungen müssen vorliegen
- AG muss sich schützend vor AN stellen
- AG muss alles Zumutbare versuchen, um Dritte von der Drohung abzubringen, z.B.
 - Aufklärung
 - Lösung mit der Seite suchen, die Druck ausübt
 - Ggfs. ist vorheriges Mediationsverfahren erforderlich
 - Ausnahme: AG durfte davon ausgehen, dass sich eine Seite der Mediation verweigert
 - Insbesondere in Fällen des § 12 IV AGG: Schutz des AN wegen befürchteter Benachteiligung durch Dritte aufgrund von AGG-Merkmal
- Nur, wenn diese Versuche erfolglos bleiben (z.B. verweigert Belegschaft weiterhin ernsthaft die Zusammenarbeit mit dem AN), kommt eine Kündigung in Betracht

Die „echte“ Druckkündigung

- AG müssen objektiv schwere wirtschaftliche Schäden drohen. Der Druck muss so stark sein, dass er tatsächlich erhebliche wirtschaftliche Schäden nach sich ziehen kann
 - Abbruch von Vertragsbeziehungen durch Kunden oder Lieferanten
 - Existenzgefährdende Relevanz erforderlich
 - Kündigung von Krediten
 - Hauptkunde oder bedeutender Kunde (Einzelfall)
 - Massenkündigung anderer Mitarbeiter
 - Streik anderer Mitarbeiter?
 - AG muss auf Rechtswidrigkeit des wilden Streiks hinweisen und Sanktionen androhen
- Selbst bei Vorliegen eines schweren wirtschaftlichen Schadens muss die Kündigung das einzige Mittel sein, den Schaden abzuwenden

Die „echte“ Druckkündigung

- Erhebliche wirtschaftliche Schäden bei Drohung in sozialen Medien?
 - Eher nein
 - Kann man Boykott-Drohungen ernstnehmen?
 - Relevanz des Kunden
- Shitstorms come, shitstorms go
- Wirtschaftlicher Druck ≠ öffentlicher Erwartungsdruck
- Reputation und Image in sozialen Medien werden (bisher) nicht berücksichtigt
- Wer soziale Medien nutzt, muss ertragen, dass die Öffentlichkeit reagiert und kommuniziert



Druckkündigung vs. Verdachtskündigung

Druckkündigung	Verdachtskündigung
<ul style="list-style-type: none">• Nicht das Verhalten des AN ist Kündigungsgrund, sondern die Drohung eines Dritten• Daher: keine vorherige Anhörung des AN erforderlich• Ob der Mitarbeiter Vorwürfe entkräften kann, ist unerheblich• Es kommt auf den Dritten an, nicht auf den AN• Gegenüberstellung von AN und Drittem <u>nicht</u> erforderlich	<ul style="list-style-type: none">• Verhalten des AN ist Anlass für Kündigung• AN muss Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten, um Vorwürfe ggfs. zu entkräften• Anhörung des AN ist Wirksamkeitsvoraussetzung• Gegenüberstellung von AN und Zeugen <u>nicht</u> erforderlich• In „Sylt-Fällen“ nicht vergessen!

Handlungsoptionen

Wichtig: Jeder Fall ist anders! Es gibt nicht nur den „Fall Sylt“

Zero Tolerance	Ermittlungen	Interne Maßnahmen
Mitarbeiter klagen oftmals nicht	Keine vorschnellen Schlüsse ziehen	Schulungen, Policies, ganz klare Kommunikation
Pro: Haltung zeigen, Unternehmenskultur leben	AG hat auch Schutzfunktion ggü AN	„Kirche im Dorf lassen“
Contra: Kann auch Shitstorm zur Folge haben	Arbeitsrechtliche Grundsätze	AG hat auch Schutzfunktion ggü AN
Wenn gekündigt wird, Anhörung für Verdachtskündigung nicht vergessen	Kommunikation ggü Dritten zur Befriedung des Erwartungsdrucks	Arbeitsrechtliche Grundsätze
	Kündigung kann immer noch ausgesprochen werden	Kommunikation ggü Dritten zur Befriedung des Erwartungsdrucks

Key Take-aways

Eins

Druckkündigung nur in
Ausnahmefällen möglich

Sehr hohe
Anforderungen

Es müssen schwer(st)e
wirtschaftliche Schäden
drohen

Zwei

Wirtschaftlicher Druck
≠
öffentlicher
Erwartungsdruck auf
Social Media

Auch Schutz des AN
berücksichtigen

Drei

Jeder Fall ist anders

Verschiedene
Reaktionsmöglichkeiten
abwägen

Strategie abstimmen,
planvoll handeln

Wir sagen Danke
und auf Wiedersehen

vangard | Littler

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes. To the point.

Do, 20. Juni 2024
11.45 - 12.00 Uhr

Jan Einhaus
Partner



Die Welt des
Arbeitsrechts
verändert sich ständig.

Bleiben Sie auf dem
Laufenden.

vangard | Littler



www.vangard.de



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vangard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team schulen](#)