



PROF. DR. KATHARINA UFFMANN

ARBEITSRECHTLICHES REPUTATIONSMANAGEMENT BEI AUßERDIENSTLICHEM (FEHL)VERHALTEN – MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN

14. KÖLNER FORUM ZUM ARBEITSRECHT 22. MAI 2025

Herausfordernde Zeiten für unsere Demokratie...



Wehrhafte Demokratie rüstet weiter auf

- Stärkung der Resilienz des BVerfG 2024
- Reform des Disziplinarrechts des Bundes 2024
- Diskussion über Extremismusklauseln im Parlamentsrecht
-

Wie reagieren privatrechtliche Akteure?



Wehrhaft- antiradikal!

- Appelle vor Wahlen
- Vereine schließen rechtsextreme Mitglieder aus
- Gesellschafter verlassen Unternehmen aufgrund öffentlichen Drucks
- Schutz vor politischem Extremismus als gesellschaftsrechtliche Gestaltungsaufgabe
- Kündigungen nach „Sylt“-Video oder Israelfeindlichen Posts (El Ghazi)

Privat ist privat oder?

Arbeitsvertrag

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...

**Arbeitgeber in wehrhafter
Rechtsposition, wenn sich AN
außerdienstlich politisch radikal
verhalten/äußern?**

Kündigung?

Abmahnung?

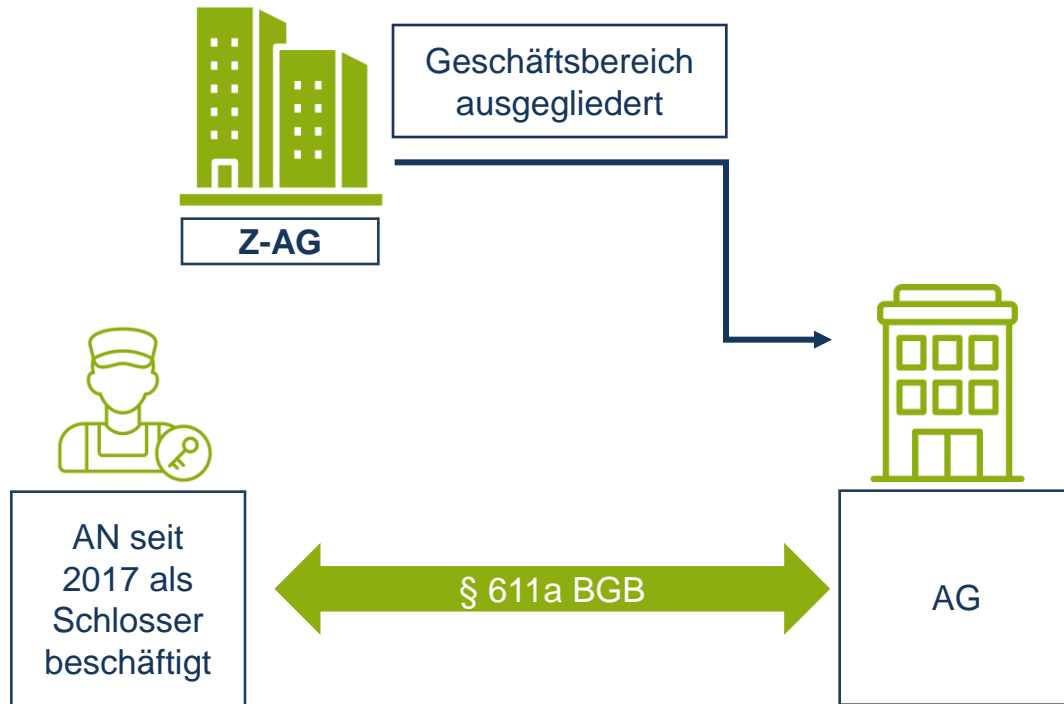
Nichteinstellung?



Streifzug durch exemplarische Fälle

- **LAG Düsseldorf 08.10.2024 – 3 Sla 313/24: Außerordentliche Kündigung wegen Facebook-Äußerungen anlässlich des Israel/Hamas-Konflikts**
- **ArbG Mainz 12.07.2024 – 10 Ca 1411/23: Propalästinensische Äußerungen in den sozialen Medien – Fall El Ghazi (anhängig LAG Mainz 3 Sla 254/24)**
- **ArbG Köln 03.07.2024 – 17 Ca 543/24: Teilnahme an Potsdamer Treffen**
- **LAG Berlin-Brandenburg 4.4.2024 – 5 Sa 894/23: Fristlose Kündigung eines Redakteurs - antisemitische Äußerungen in sozialen Medien**

LAG Düsseldorf 08.10.2024 – 3 Sla 313/24 („einfacher AN“)



BV-Arbeitsordnung mit Anhang Business Conduct Guidelines

„Kein Mitarbeiter darf durch sein Verhalten das Ansehen des Unternehmens beeinträchtigen.“

„Diskriminierung, sexuelle Belästigung und auch sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen oder Gruppen aufgrund von ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, Alter, Behinderung etc. werden nicht geduldet. Es werden arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen, wenn Gesetze und die Business Conduct Guidelines verletzt werden.“

LAG Düsseldorf 08.10.2024 – 3 Sla 313/24 („einfacher AN“)



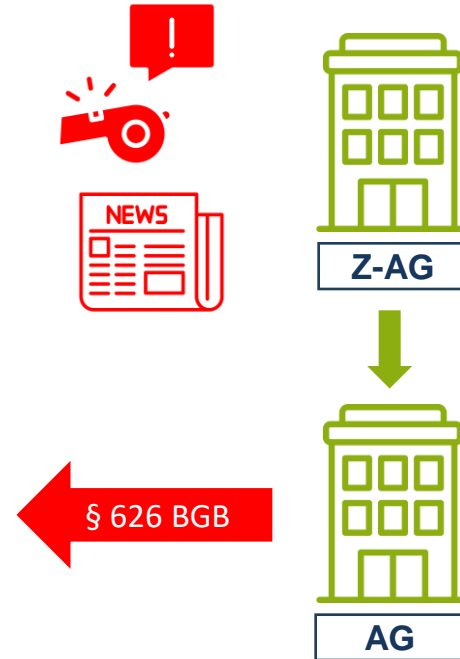
Statusmeldung 1.09.2017:
„Hat angefangen, bei der Z-AG zu arbeiten“

*„Weiß jemand, wann und wo die nächste
Demo gegen Juden in NRW stattfindet?“*

*Link auf Videosequenz zur Stürmung eines
israelischen Flugzeugs durch einen
antisemitischen Mob –*

„Das sind Ehrenmänner“

....



ArbG Mainz 12.07.2024 – 10 Ca 1411/23 (Mainz 05/EI Ghazi)



§ 611a BGB



Auszug aus der Satzung des Vereins:

„Der Verein fördert die Funktion des Sports als verbindendes Element zwischen Nationalitäten, Kulturen, Religionen und sozialen Schichten. Er bietet Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Menschen mit Behinderung unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Hautfarbe, Herkunft, Glauben, sozialer Stellung oder sexueller Identität eine sportliche Heimat. 1. F. ist ein weltoffener Verein, parteipolitisch und konfessionell neutral.“

ArbG Mainz 12.07.2024 – 10 Ca 1411/23 (Mainz 05/EI Ghazi)



§ 611a BGB

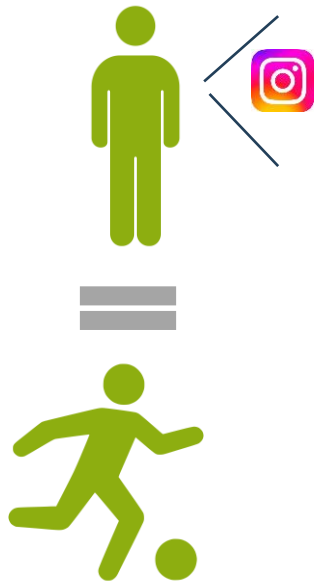


Auszug aus Spielervertrag: D.7. Verhaltenspflichten in Öffentlichkeit und Privatleben; Vertraulichkeit

3. *Stellungnahmen des Spielers, die für die Öffentlichkeit zugänglich sind, gleich ob in Wort, Schrift, Bild oder anderer Art und Weise, insbesondere in Interviews, Kommentaren, Kolumnen oder anderen Beiträgen für Fernsehen, Hörfunk, Presse sowie anderen Medien (ausgenommen die. im folgenden Absatz unter lit. a) und b) aufgeführten Medien), bedürfen, soweit sie im Zusammenhang mit dem Spiel- oder Trainingsbetrieb oder dem Arbeitsverhältnis stehen, der vorherigen Zustimmung des Clubs (Textform ausreichend) jedenfalls dann, wenn der Spieler Gelegenheit hatte, diese zuvor einzuholen.*

*.... Der Spieler wird sich im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Treue- und Loyalitätspflichten bei allen Stellungnahmen **sowie in der Öffentlichkeit und privat stets so verhalten**, dass das **Ansehen** des Clubs, der Verbände und des Fußballsports allgemein **nicht beeinträchtigt** wird.*

ArbG Mainz 12.07.2024 – 10 Ca 1411/23 (Mainz 05/EI Ghazi)



15.10.2023: „From River to the sea, palestina will be free“

Sieben Minuten später gelöscht-----

← Freistellung

← 30.10.23 Pressemitteilung

Chance zur Rehabilitation wegen gezeigter Reue, Abmahnung (nur) angekündigt



ArbG Mainz 12.07.2024 – 10 Ca 1411/23 (Mainz 05/EI Ghazi)



In Reaktion auf PM des Vereins:

1.11.23: „....I do not regret or have remorse for my position. I do not distance myself from what I said and I stand, today and always until my last breath for humanity and the oppressed. ...“

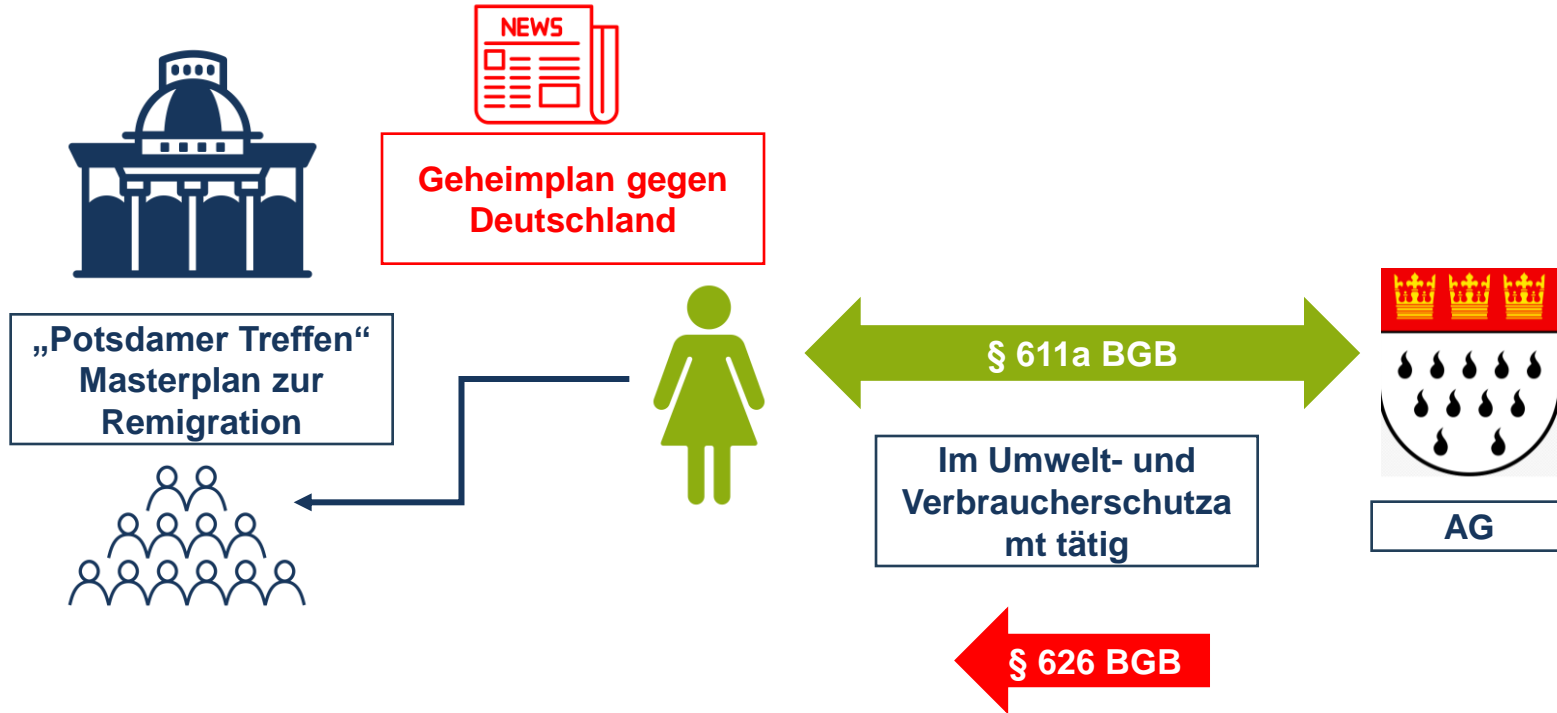


2.11.2023 § 626 I BGB

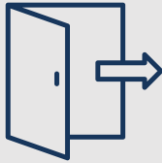
LAG Berlin-BB 04.04.2024 – 5 Sa 894/23 (DW-Redakteur)



ArbG Köln 03.07.2024 – 17 Ca 543/23 (Potsdamer Treffen)



Instrumentenset zum Reputationsschutz



Kündigung



**Vertrags-
gestaltung/
Code of
conduct**



**Bewerber-
auswahl**

Differenzierung geboten



Arbeitgeber



**§ 118
BetrVG**

**„öffentlich-
rechtlich
auf-
geladener“
Zweck**

**„reine“
Privat-
wirtschaft**



Arbeitnehmer

Funktion

**Stellung
im Betrieb**



Verfassungsbezogene Politische Treuepflicht

Beamte	Angestellte	
<p>Ämterzugang:</p> <ul style="list-style-type: none">• Verfassungstreue = persönliche Eignung Art. 33 Abs. 2 GG <p>Ämterausübung:</p> <ul style="list-style-type: none">• Art. 33 Abs. 4 GG öffentlich-rechtliches Treueverhältnis• <u>Positive Treuepflicht</u> Grundsatz Berufsbeamtentums Art. 33 Abs. 5 GG	<p>§ 7 Abs. 1 Nr. 2 BBG, § 7 Abs. 2 Nr. 2 BeamStG: <i>„In das Beamtenverhältnis darf berufen werden, wer...</i></p> <p><i>2. die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten.“</i></p> <p>§ 69 Abs. 1 S. 3 BBG, § 33 Abs. 1 S. 3 BeamStG <i>„Beamtinnen und Beamte müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung eintreten.“</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Angestellte, soweit keine hoheitlichen Befugnisse übertragen, <u>negative politische Treuepflicht</u>• = freiheitlich demokratische Grundordnung nicht bekämpfen• Bemisst sich nach übertragener Funktion und Stellung des Arbeitnehmers (Funktionstheorie BAG)

Verfassungsbezogene Politische Treuepflicht



BVerfG v. 22.05.1975 – 2 BvL 13/73 (Radikalen-Beschluss)

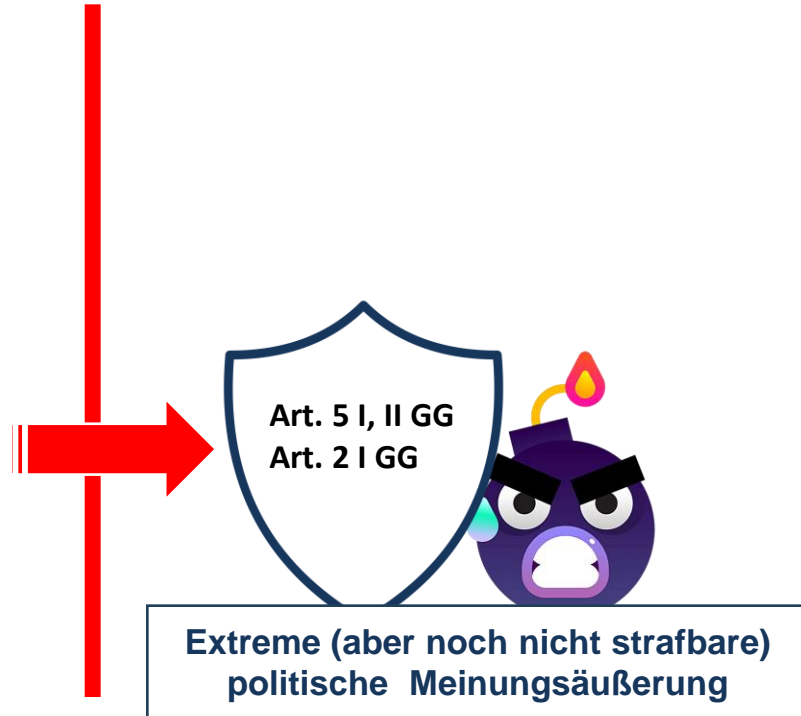
*„Pflicht zur Bereitschaft, sich mit der Idee des Staates, dem der Beamte dienen soll, mit der **freiheitlichen demokratischen, rechts- und sozialstaatlichen Ordnung dieses Staates zu identifizieren.**“*

*„Die **politische Treuepflicht – Staats- und Verfassungstreue** – fordert mehr als nur eine formal korrekte, im übrigen uninteressierte, kühle, innerlich distanzierte Haltung gegenüber Staat und Verfassung; sie fordert vom Beamten insbesondere, daß er sich eindeutig von Gruppen und Bestrebungen distanziert, die diesen Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung angreifen, bekämpfen und diffamieren. Vom Beamten wird erwartet, daß er diesen Staat und seine Verfassung als einen hohen positiven Wert erkennt und anerkennt, für den einzutreten sich lohnt.*

Kündigung?

Grundsatzfrage:

Muss das Interesse des Arbeitgebers an der Wahrung seines guten Rufs zugunsten der Privatsphäre und der Grundrechte der Arbeitnehmer im Regelfall zurücktreten?



Kündigung?

Arbeitsvertrag

- **Rechtsnatur**
 - Schuldrechtlicher Austauschvertrag
 - Politische Treuepflicht privatrechtsfremde Kategorie
 - Demokratie darf nicht den politisch anders Denkenden die Lebensgrundlage entziehen

- **Pflichtenlage**
 - (1) **Rücksichtnahmepflicht § 241 Abs. 2 BGB**
 - (2) **Persönliche Eignung zur vertragsgemäßen Leistung**

„Das Verhalten eines Arbeitnehmers im privaten Lebensbereich steht **grundsätzlich** außerhalb der Einflussosphäre des Arbeitgebers.“
(BAG 23.10.2008 – 2 AZR 483/07)

„Der Arbeitgeber ist durch den Arbeitsvertrag **nicht** zum **Sittenwächter** über die in seinem Betrieb tätigen Arbeitnehmer berufen.“
(BAG 23.06.1994 – 2 AZR 617/93)

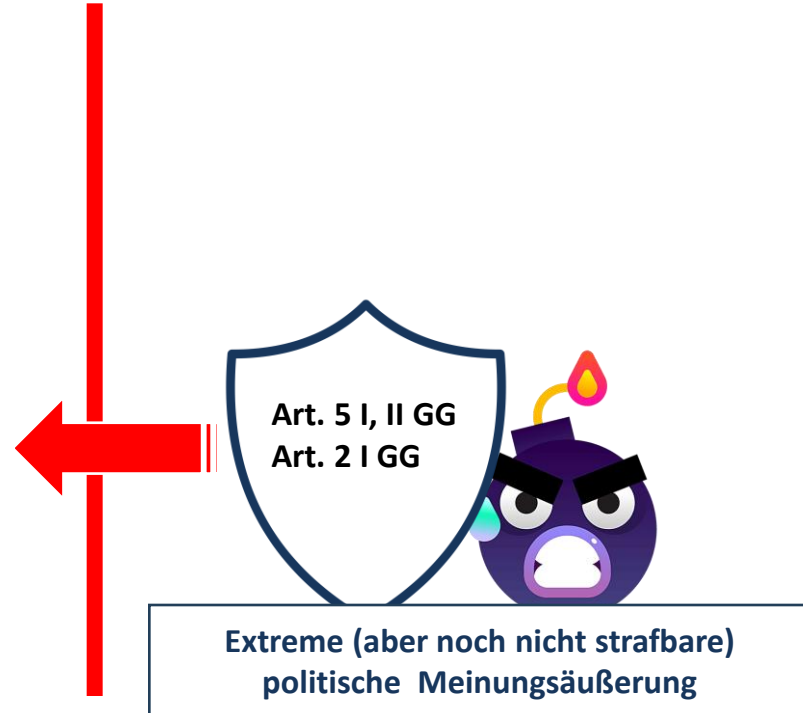


Verhaltensbedingter Kündigungsgrund

Arbeitsvertrag

(1) Rücksichtnahmepflicht § 241 Abs. 2 BGB

BAG 25.4.2018 – 2 AZR 611/17: „Die Pflicht zur Rücksichtnahme kann [...] auch durch außerdienstliches Verhalten verletzt werden. Voraussetzung ist allerdings, dass durch das rechtswidrige außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden. Das ist der Fall, wenn es **negative Auswirkungen auf den Betrieb** oder einen **Bezug zum Arbeitsverhältnis** hat.“



Privat ist privat oder? – nicht bei Grenzüberschreitung!

Arbeitsvertrag

§ 241 Abs. 2 BGB

- Reputationsinteresse
- Persönliche Ehre Kollegen
- Betriebsfrieden...

1 AN stellt Bezug seiner Äußerung zum AG willentlich selbst her 

2 AN stellt keinen Bezug seiner Äußerung zum AG her – aber für Öffentlichkeit erkennbar (repräsentiert AG nach außen) 

3 AN stellt keinen Bezug seiner Äußerung zum AG her – wird erst durch Dritte investigativ hergestellt – Vorhersehbarkeit ausreichend? 

Art. 5 I, II
Art. 2 I GG

Extreme (aber noch nicht strafbare)
politische Meinungsäußerung

Was unterlassen um nicht pflichtwidrig zu handeln?

1 AN stellt Bezug seiner Äußerung zum AG willentlich selbst her



- Unterlassen muss AN Inhalt der Äußerung, wenn sich damit direkt auf AG/Kollegen/Kunden bezieht und diese grob verletzend angreift (Inhalt der Äußerung auf betriebliche Umstände bezogen)
- Wenn Inhalt der Äußerung politisch extrem, aber nicht gezielt gegen AG/Kollegen gerichtet, muss AN nur Inbezugsetzen der Meinung zum Arbeitsverhältnis unterlassen, nicht die extreme Meinungsäußerung an sich!
- Inbezugsetzen durch Angabe AG, Dienstkleidung, Kollegen als Follower etc.

Was unterlassen um nicht pflichtwidrig zu handeln?

2

AN stellt keinen Bezug seiner Äußerung zum AG her – aber für Öffentlichkeit erkennbar ✓

- Unterlassen muss AN Inhalt der Äußerung in Öffentlichkeit, auch wenn er AG/Kollegen damit gerade nicht gezielt angreift – Inhalt an sich also keinen Betriebsbezug hat
- Bewusst und zumutbar wegen Identifikation des AN mit AG in Öffentlichkeit

Was unterlassen um nicht pflichtwidrig zu handeln?

3

AN stellt keinen Bezug seiner Äußerung zum AG her, wird erst durch Dritte investigativ hergestellt – Vorhersehbarkeit ausreichend (str.)?



- Kann Rücksichtnahmepflicht hier tatsächlich so weit in die private Lebensführung hineinreichen?
- Umstrittene, bislang ungeklärte Fallgruppe:
 - Mangels Vorhersehbarkeit im konkreten Fall offen gelassen LAG Niedersachsen 21.3.2019 – 13 Sa 371/18
 - BAG 24.08.2023 - 2 AZR 17/23: Anforderungen an berechnete Vertraulichkeitserwartung bei diffamierenden Äußerungen über Arbeitskollegen in privater Chatgruppe – Wertung kann nicht übertragen werden!

Was unterlassen um nicht pflichtwidrig zu handeln?

3

AN stellt keinen Bezug seiner Äußerung zum AG her, wird erst durch Dritte investigativ hergestellt – Vorhersehbarkeit ausreichend (str.)?



P: de facto damit **allgemeine außerdienstliche politische Treuepflicht begründet**

Warum?

- Unterlassen muss AN Inhalt der Äußerung, auch wenn er AG/Kollegen damit gerade nicht gezielt angreift
- Potentielle Gefahr der öffentlichen Berichterstattung in digitalen Zeiten extrem hoch!
- Eigene Meinung wird damit Disqualifikationsmerkmal im privaten Arbeitsverhältnis

Was unterlassen um nicht pflichtwidrig zu handeln?

3

AN stellt keinen Bezug seiner Äußerung zum AG her, wird erst durch Dritte investigativ hergestellt – Vorhersehbarkeit ausreichend (str.)?



Deswegen:

- Für „**einfachen**“ **Arbeitnehmer** bei privatem Arbeitgeber als arbeitsvertragliche Nebenpflichtpflichtverletzung grundsätzlich abzulehnen
- Anders Arbeitnehmer im **öffentlichen Dienst** – Anknüpfungspunkt verfassungsbezogene politische Treuepflicht (s.o)!
- Anders Tendenzträger in Tendenzunternehmen

Tendenztreuepflicht – Reichweite?

Tendenzvertrag – Vertragsverhältnis nach seinem Inhalt und Gegenstand selbst „politisch“ geprägt und zweckbestimmt (vertragsspezifische Interessenwahrnehmungspflicht)

- (+) Einfache Tendenztreuepflicht = Unterlassen, Zweck im Privaten zu bekämpfen
- Gedanke der *verkehrswesentlichen* Eigenschaft iSd § 119 II BGB
- Unstr. Fälle § 118 Abs. 1 BetrVG: **Vertragsverhältnis dient unmittelbar und überwiegend einem politischen Zweck** (Fall Redakteur)

P: Unternehmen, die ihren (Haupt)Unternehmenszweck statutarisch gemeinwohlorientiert politisch/ideell ergänzen?

- Gesellschaftsrechtliche Diskussion Stichwort „wehrfähiges Gesellschaftsrecht im Dienst der Zivilgesellschaft“
- Hat gesellschaftsrechtliche „Aufrüstung“ Rückwirkung auf die inhaltliche Ausformung der Pflichtenstruktur der Arbeitsverträge in solchen Unternehmen?

BVerfG 02.02.2023 - 1 BvR 197/21 (NPD-Funktionär)

„§ 2 Zweck und Aufgaben

1. **Grundlage der Vereinsarbeit ist das Bekenntnis aller Mitglieder des Vereins zur freiheitlichdemokratischen Grundordnung.** Der Verein lehnt Bestrebungen und Bindungen parteipolitischer, konfessioneller und wirtschaftlicher Art, sowie alle Formen militärischer Ausbildung ab. Der Verein tritt allen extremistischen Bestrebungen entschieden entgegen. Der Verein bietet nur solchen Personen die Mitgliedschaft an, die sich zu diesen Grundsätzen bekennen. Mitglieder von extremistischen Organisationen gleich welcher politischen Ausrichtung, sowie Mitglieder rassistisch und fremdenfeindlich organisierter Organisationen oder religiöser Gruppierungen wie z. B. der NPD und ihre Landesverbände, können nicht Mitglied des Vereins werden.

2. Der **Vereinszweck besteht in der Förderung der Allgemeinheit und insbesondere der Jugend in Z. und Umgebung auf dem Gebiet des Sports.** In diesem Zusammenhang verpflichtet sich der Verein dem Schutz von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. ...“



Privater
Amateur-
Breitensport-
verein

Tendenztreuepflicht – Reichweite?

Respektierung
des verfolgten
Unternehmenszwecks?

„§ 2 Zweck und Aufgaben

1. Grundlage der Vereinsarbeit ist das Bekenntnis aller Mitglieder des Vereins zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung.



Arbeitsvertrag

- Rechtsnatur
- Pflichtenlage
 - (1) Rücksichtnahmepflicht § 241 Abs. 2 BGB
 - (2) Persönliche Eignung zur vertragsgemäßen Leistung

Tendenztreuepflicht – Reichweite?

- **Ausgangspunkt**

- freie Zwecksetzung des Unternehmens aufgrund Verbandsautonomie Art. 9 I GG

- **Übertragung Rechtsgedanke § 60 HGB?**

- Wenn Arbeitsleistung arbeitsvertraglich bestimmter unternehmerischer Zielsetzung zugeordnet, dann Zielsetzung nicht außerhalb der Arbeitszeit entgegnetreten?
- Damit bestünde vergleichbare unmittelbare Bindung wie Verbandsmitglied an diesen Zweck

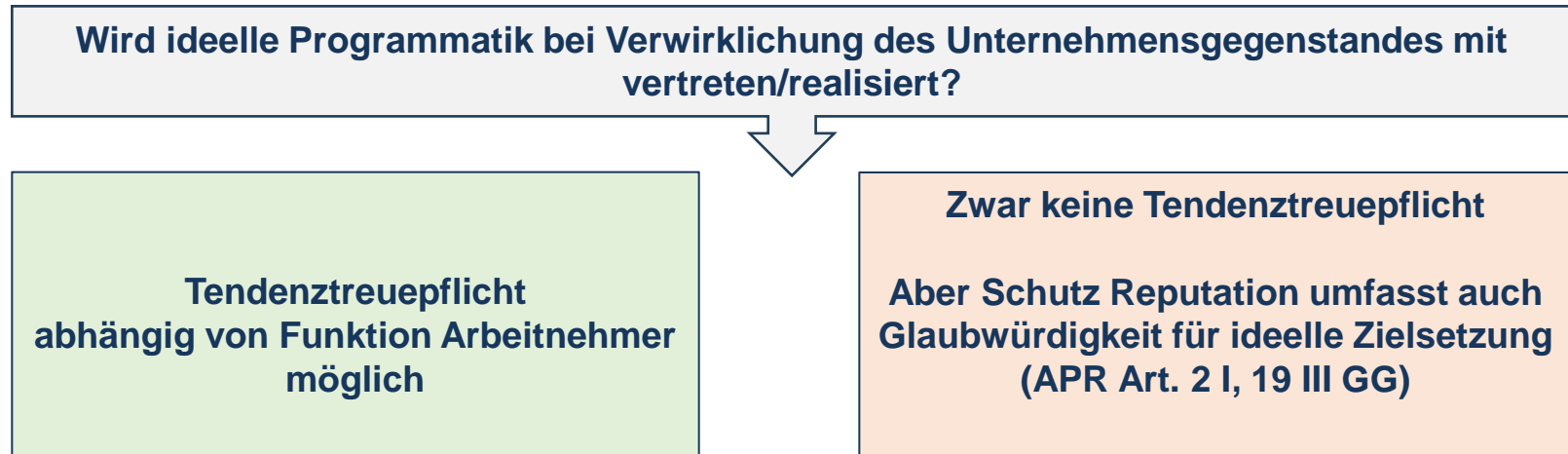
- **Widerspricht Rechtsnatur Arbeitsvertrag**

- Arbeitsvertrag schuldrechtlicher Austauschvertrag ohne verbandsrechtliches Element!
- Abschluss Arbeitsvertrag bedeutet keine Identifikation mit Unternehmenszielen

Tendenztreuepflicht – Reichweite?

These: Mittelbare Einstrahlung auf arbeitsvertragliches Pflichtenprogramm dennoch möglich!

- **Verbindungselement:** Verhältnis zwischen gemeinwohlorientiertem, ideellem Zusatzzweck und wirtschaftlichem Hauptzweck sowie Unternehmensgegenstand?

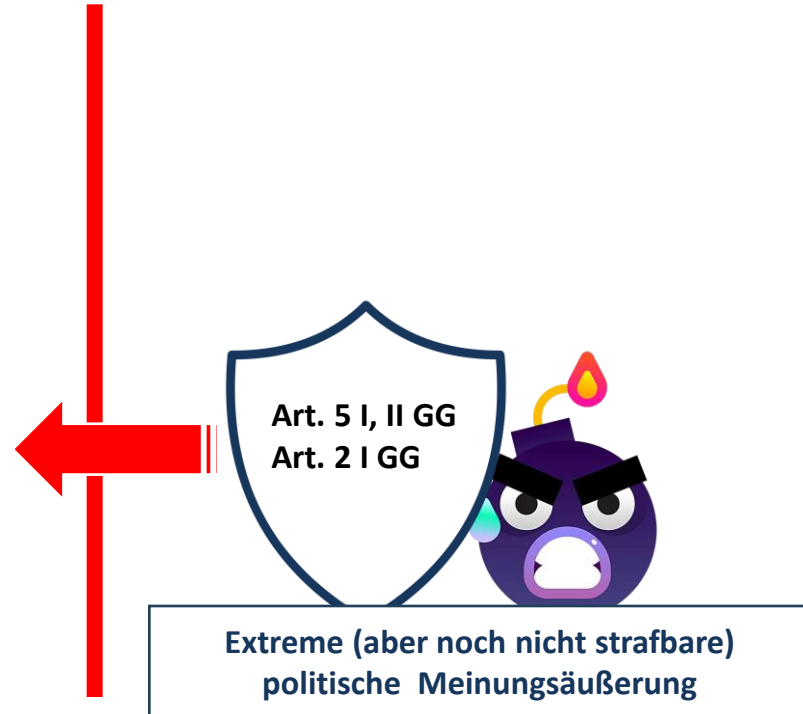


Personenbedingter Kündigungsgrund

Arbeitsvertrag

(2) Persönliche Eignung zur vertragsgemäßen Leistung

- Sorgsamer Umgang mit diesem Einfallstor!
- Keine allgemeine Disqualifizierung von Arbeitnehmern aufgrund der politischen Gesinnung, wenn vertragliche Pflichten objektiv erfüllt
- Gesinnungstreue allgemein nicht gefordert
- Überhaupt nur denkbar, wenn Verfassungstreue-, oder Tendenztreuepflicht an sich überhaupt besteht



Vertragsgestaltungsansätze zum Reputationsschutz



- **Vorschlag:** Konkretisierende Ausformung der Loyalitätspflicht

- **Warum?**
 - Präventive Steuerung
 - Ggf. auch Vorweggenommene Abmahnung wenn Hinweis-, Rüge- und Warnfunktion eingehalten

- **Grenzen:** AGB-Kontrolle
 - AN darf keinen Bezug zum Arbeitgeber bei privater Meinungsäußerung mit Öffentlichkeitsbezug eigens herstellen
 - AN mit öffentlichem Bekanntheitsgrad in dem Sinne, dass die Öffentlichkeit weiß, wer der AG ist: Zurückhaltung bei öffentlichen Meinungsäußerungen in Form einer Loyalitätsobliegenheit