

ArbG Mannheim, Urteil vom 19.05.2015, 7 Ca 254/14

Schlagworte: Kündigung: Verhaltensbedingt, Rechtsradikaler

Gericht: Arbeitsgericht Mannheim

Aktenzeichen: 7 Ca 254/14

Typ: Urteil

Entscheidungsdatum: 19.05.2015

Leitsätze:

Vorinstanzen:

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf € 8.436,24 festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung der Beklagten vom 23. Mai 2014.

Der Kläger ist seit dem 01. September 2010 bei der Beklagten als Erzieher in Vollzeit im Kinderhaus F. in M., dort im Kinderhort zur Betreuung von Schulkindern beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 19. August 2010. Aufgrund Bezugnahme finden die Regelungen des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes TVÖD Anwendung. Der Kläger ist in die Entgeltgruppe S8 eingruppiert und erhält zuletzt ein Bruttomonatsgehalt von € 2.812,08.

Im Kinderhaus sind aktuell 114 Kinder zu betreuen, 64 davon im Hort. Die Gruppengröße zur Betreuung während des Mittagssessens und der Hausaufgabenbetreuung beläuft sich im Regelfall auf ca. 11 Kinder. Darüber hinaus hatte der Kläger eine sogenannte Bezugsgruppe zu betreuen, die sich einmal wöchentlich für ca. eine halbe Stunde trifft.

Die Beklagte kündigte mit Schreiben vom 23. Mai 2014, -zugegangen am gleichen Tag-, unterzeichnet durch den Leiter des Fachbereichs Personal Herrn B. Der Kläger wies diese Kündigung mangels Vollmachtvorlage umgehend zurück.

Der Kläger wehrt sich gegen die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung mit seiner Klage, die beim Arbeitsgericht Mannheim am 02. Juni 2014 eingegangen ist.

Der Kläger führt zur Begründung aus,

die Kündigung sei von einem Vertreter ohne Vollmacht ausgesprochen worden. Der Kläger sei nicht Anhänger oder Sympathisant der NPD, er sei kein rechtsradikaler Hooligan und er sei auch nicht in anderer Hinsicht der "Rechten Szene" angehörig.

Die Bilder, die den Kläger zeigen würden, seien unter Verstoß gegen das Recht am eigenen Bild im Internet veröffentlicht worden und daher nicht verwendbar. Eine szenekundige Beamtin hätte des Weiteren erklärt, der Kläger sei nicht der gewaltbereiten Fanszene des SV Waldhof Mannheim zugehörig. Des Weiteren lägen Unterstützungsschriften von betreuten Kindern sowie Eltern ihm gegenüber vor.

Er bestreite die Vorwürfe der Beklagten ihm gegenüber. Insbesondere habe sich der Kläger niemals ausländerfeindlich oder diskriminierend geäußert. Er habe auch niemals versucht, die Kinder politisch zu beeinflussen. Ein syrischer Flüchtlingsjunge habe sogar Zuflucht beim Kläger gesucht. Der Kläger sei bei Kindern mit sogenanntem Migrationshintergrund immer besonders beliebt gewesen.

Der Kläger beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten vom 23. Mai 2014, dem Kläger zugegangen am gleichen Tag, nicht zum Ablauf des 23. Mai 2014 beendet wurde, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus fortbesteht.
2. Es wird weiterhin festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die - hilfsweise ausgesprochene - ordentliche Kündigung mit gleichem Schreiben vom gleichen Tag nicht zum 30. September 2014 endet, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus fortbesteht.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte führt zur Begründung aus,

der Fachbereichsleiter Personal Herrn B. sei kündigungsberechtigt. Eine Vollmacht hätte der Kündigung auch beigelegt. Der Kläger habe die Funktion des Herrn B. als Leiter des Fachbereichs Personal auch jeweils dem Intranet entnehmen können (vgl. Anlage B15).

Der Kläger sei nicht geeignet, weiter für die Beklagte zu arbeiten. Aufgrund dieses Eignungsmangels sei die Beklagte berechtigt, das Arbeitsverhältnis sofort zu beenden.

Der Kläger sei ein gewaltbereiter Hooligan und Anhänger des SV Waldhof Mannheim sowie Neonazi und Anhänger der neonazistischen Partei NPD. Der Kläger sei als Anhänger und Unterstützer bei der NPD-Kundgebung in Pirmasens sowie beim anschließenden NPD-Grillfest aufgetreten. Dort habe er sich mit Äußerungen wie "Stopp die Masseneinwanderung", "Wir sind der Stachel im Arsch des Systems und wir werden bis zum Ende gehen. Deutschland muss befreit werden von den korrupten Politikbanden", gemein gemacht. Ausländer seien bei dieser Veranstaltung als Arbeitskonkurrenten und Sozialschnorrer diskriminiert worden. Es sei die Forderung nach einem Eigentumsrecht nur für Deutsche erhoben. Der Kläger sei auch Teilnehmer einer Demonstration gegen die Salafistenkundgebung vom 23. März 2014 in M. gewesen, bei der es zu rassistischen Ausbrüchen und Angriffen auf die Polizei gekommen sei.

Der Kläger habe des Weiteren ein Stadionverbot beim SV Waldhof Mannheim. Der Kläger unterhalte zwei Facebook-Profile einmal als "G. N." und einmal als "T. N.". In beiden Profilen sei er mit dem NPD-Stadtrat, Christian Hehl, befreundet. Er habe dieses Profil auch mit einem "gefällt mir" versehen. Ausweislich dieser Facebook-Seiten höre er auch die Radiosender "Radio FSN und H8Machine". Dabei handelt es sich um rechtsradikale Radiosender im Internet.

Des Weiteren verwendet der Kläger beim Profil "G. N." ein Titelbild, bei dem mit Legospieffiguren eine Straßenkampfszene nachgespielt würde, bei der Figuren blutüberströmt am Boden lägen.

Der Kläger habe des Weiteren an einer Bushaltestelle gegenüber einer Arbeitskollegin geäußert, dies im Dezember 2013/ Januar 2014 über ein vorbeilaufendes Kind auf den Vorhalt, dieses könne sein eigenes sein: "Dann hätte er Springerstiefel an und würde ein rotes Band am Arm tragen.". Die rote Armbinde

sei ein signifikantes Kennzeichen der nationalsozialistischen Bewegung während des dritten Reiches.

Des Weiteren habe der Kläger einen Vorfall in einem Gemüseladen unterstützend kommentiert, bei dem ein ausländischer Kunde mit den Worten "sieg Heil du Fickfehler" beschimpft worden sei. Des Weiteren habe der Kläger ein gemaltes Bild im Hort, bei dem ausländische und kaukasische Kinder miteinander spielten, mit den Worten kommentiert: "Das sei doch traurig, dass schon mehr schwarze Kinder gemalt würden als weiße".

Des Weiteren trage der Kläger Thor Steinar Kleidung, die der rechten Szene zugeordnet sei. Als Anlage B 13 (vgl. Bl. 335 d. A.) habe das Hortkind S. im Einvernehmen und unter Mitwirkung des Klägers möglicherweise ein Bild erstellt, bei dem Adolf Hitler und sein Sohn eine Mutter vergasen wolle. Der Kläger sei Bezugsbetreuer von Herrn S. Des Weiteren habe sich im Spind des Klägers ein Baseballschläger befunden mit der Aufschrift "Destroy KSC 23.03.2013, Carl-Benz-Stadion by Ben.Seiler". Dieser Baseballschläger, bei dem Blut stilisiert dargestellt werde, sei im Dienstschränk des Klägers inakzeptabel.

Die Beklagte habe am 06. Mai erstmals von den Anschuldigungen erfahren. Im Anschluss daran habe sie verschiedene Ermittlungen durchgeführt, des Weiteren sei der Kläger angehört worden, dies mit Schreiben vom 13. und 15. Mai 2014. Die Antwort sei bei der Beklagten erst am 20. Mai 2014 eingegangen. Direkt im Anschluss daran habe man den Personalrat beteiligt, dieser habe am 23. Mai der Kündigung zugestimmt. Die Beklagte habe daraufhin umgehend eine Kündigung ausgesprochen.

Das Gericht hat durch Einvernahme der Zeugin K. Beweis erhoben im Termin vom 10. März 2015 über die Frage der Äußerung hinsichtlich eines Kindes und dessen Bekleidung.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen der Parteien vom 30. Mai 2014, 05. Juni 2014, 12. Juni 2014, 16. Juli 2014, 25. August 2014, 10. Oktober 2014, 17. November 2014, 04. Februar 2015, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren sowie auf die Sitzungsniederschriften der öffentlichen Sitzungen des Arbeitsgerichts Mannheim vom 16. Juni 2014, 25. September 2014 und 10. März 2015 Bezug genommen. Ein weiterer Schriftsatz erreichte das Gericht am 30. März 2015.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist unbegründet. Der Beklagten steht ein wichtiger Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung, § 626 Absatz 1 BGB.

I.

1. Dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes kann ein Grund zur außerordentlichen Kündigung zur Verfügung stehen, wenn entweder verhaltensbedingte Gründe im Sinne eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 Absatz 1 BGB eine solche Kündigung rechtfertigen oder aber, ebenfalls als wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB ein personenbedingter Kündigungsgrund anzunehmen ist. Durch In-Bezugnahme des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes unterliegt der Kläger in seinem dienstlichen Verhalten, punktuell jedoch in seinem außerdienstlichen Verhalten ebenfalls, dem Grundsatz der Treue zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes. In diesem Sinne obliegt ihm eine politische Treuepflicht. Auch den Arbeitnehmer, den nur eine einfache politische Treuepflicht trifft, muss aber ein Mindestmaß an Verfassungstreue auferlegt werden, als dass dieser nicht davon ausgehen darf, den Staat, die Verfassung oder deren Organe zu beseitigen, zu beschimpfen oder verächtlich zu machen. Das gilt gleichermaßen für den dienstlichen wie den außerdienstlichen Bereich. Handelt ein Arbeitnehmer diesen Anforderungen zuwider, kann dies ein Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung sein, wenn durch den Loyalitätsverstoß eine konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist (vgl. BAG, Urteil vom 06. September 2012, 2 AZR 372/11; veröffentlicht bei: BB 2012, 2367). Unabhängig davon kann durch dieses Verhalten dem Arbeitnehmer die für die vertraglich geschuldete Tätigkeit erforderliche Eignung fehlen, so dass ein personenbedingter Kündigungsgrund im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 1 Alt. 2 KSchG vorliegt bzw. dies einen wichtigen Kündigungsgrund darstellen kann im Sinne von § 626 Absatz 1 BGB. Gleiches gilt für aufhetzende, ausländerfeindliche Äußerungen oder Betätigungen.

Die Treuepflicht aus dem TVÖD kann nicht so verstanden werden, dass alle Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einer beamtenähnlichen und damit gesteigerten Treuepflicht unterlägen. Das Maß der Treuepflicht, welches von einem Beschäftigten des öffentlichen Dienstes abzuverlangen ist, sowie die Loyalität gegenüber der Verfassung bestimmt sich vielmehr nach der Stellung und dem Aufgabenkreis, der den Beschäftigten laut Arbeitsvertrag übertragen ist. Dieser schuldet lediglich ein solches Maß an politischer Loyalität, dass für die funktionsgerechte Verrichtung seiner Tätigkeit unverzichtbar ist (BAG, Urteil vom 06. September 2012, s. o.).

Eine personenbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund seiner Aktivitäten jedenfalls die Eignung für die Ausübung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit fehlt. Im öffentlichen Dienst kann sich ein Eignungsmangel aus begründeten Zweifeln an der Verfassungstreue des Arbeitnehmers ergeben. Diese ist Bestandteil des Begriffs Eignung in Artikel 33 Absatz 2 GG. Aktives Eintreten des Arbeitnehmers für verfassungsfeindliche Ziele oder Organisationen können entsprechende Zweifel erwecken. Sie führen aber nicht ohne weiteres zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Entscheidend ist, inwieweit die außerdienstlichen politischen Aktivitäten in die Dienststelle hineinwirken und entweder die allgemeine Aufgabenstellung des öffentlichen Arbeitgebers oder das konkrete Aufgabengebiet des Arbeitnehmers berühren (BAG, Urteil vom 12. Mai 2011, 2 AZR 479/09, veröffentlicht bei: NZA-RA 2012, 43 ff.).

Eine verhaltensbedingte - außerordentliche oder ordentliche - Kündigung eines Arbeitnehmers wegen verfassungsfeindlicher Tätigkeiten setzt voraus, dass durch einen darin liegenden Verstoß gegen die Treuepflicht eine konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist, sei es im Leistungsbereich, sei es im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im personalen Vertrauensbereich oder im behördlichen Aufgabenbereich (BAG, Urteil vom 20. Juli 1989, 2 AZR 114/87; in: BAGE 62, 256).

Eine personenbedingte Kündigung kommt konkret in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund seiner Aktivitäten jedenfalls die Eignung für die Ausübung der fraglich geschuldeten Tätigkeit fehlt. Es ist entscheidend, inwieweit die außerdienstlichen politischen Aktivitäten in die Dienststelle hineinwirken und entweder die allgemeine Aufgabenstellung des öffentlichen Arbeitgebers oder das konkrete Aufgabengebiet des Arbeitnehmers berühren. Das wiederum hängt maßgeblich davon ab, welche staatlichen Aufgaben der Arbeitgeber/ Dienstgeber wahrzunehmen hat, welche Verhaltenspflichten den Arbeitnehmer obliegen und welches Aufgabengebiet innerhalb der Verwaltung er zu bearbeiten hat (BAG, Urteil vom 20. Juli 1989, s. o.).

Nach den Regelungen des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes, die aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme hier auf das Arbeitsverhältnis der Parteien zur Anwendung gelangen, sind die Beschäftigten der Stadt M. verpflichtet, sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen. Eine entsprechende Verpflichtung ist durch die Unterschriftsleistung unter dem Arbeitsvertrag des Klägers, in dem auf die Regelungen des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes Bezug genommen wird, zu erkennen und in diesem Sinne auch als Erklärung des Klägers abgegeben worden.

Die höchstrichterliche Rechtsprechung stellt jedoch darauf ab, welchen Bezug zu der jeweils auszuübenden Tätigkeit der jeweilige Angestellte des öffentlichen Dienstes hat (BAG, Urteil vom 12. Mai 2011, s. o.).

Beamte unterliegen einer gesteigerten politischen Treuepflicht. Diese fordert ihre Bereitschaft, sich mit der Idee des Staates, d. h. seiner freiheitlich demokratischen rechts- und sozialstaatlichen Ordnung zu identifizieren und dafür aktiv einzutreten. Beamte haben sich deshalb von Gruppen und Bestrebungen zu distanzieren, die den Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung angreifen, bekämpfen und deformieren. Dieser weite Umfang, der das Beamtenverhältnis prägenden Treuepflicht lässt sich nicht schematisch auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes übertragen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einem öffentlich rechtlichen Arbeitgeber stehen und denen in der Regel keine hoheitlichen Befugnisse übertragen sind (BAG, Urteil vom 12. Mai 2011, s. o.). Bei der Fülle staatlicher Aufgaben gibt es durchaus Bereiche, bei denen es für die konkret geschuldete Arbeitsleistung im Rahmen von Arbeitsverhältnissen nicht auf die von Beamten verlangte besondere politische Loyalität ankommt. In diesen Bereichen können Arbeitnehmer auch dann beschäftigt werden, wenn sie nur ein geringes Maß an politischer Treue erfüllen. Würde man für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes gleichmäßig und unabhängig von ihrer Funktion das Bestehen einer besonderen politischen Treuepflicht annehmen, so würden damit politische Grundrechte

der Arbeitnehmer, die Freiheit der Meinungsäußerung (Artikel 5 Absatz 1 GG) und die Freiheit, sich in einer Partei politisch zu betätigen (Artikel 21 Absatz 1 GG) - unnötig und unverhältnismäßig eingeschränkt.

Das Maß der einem Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes obliegenden Treuepflicht ergibt sich daher aus seiner Stellung und im Aufgabenkreis, der ihm laut Arbeitsvertrag übertragen ist. Er schuldet (nur) diejenige politische Loyalität, die für die funktionsgerechte Amtsausübung unverzichtbar ist (BAG, Urteil vom 12. Mai 2011, s. o.).

Trifft den Arbeitnehmer nach den ihm übertragenen Funktionen keine Pflicht zur gesteigerten Loyalität ist er arbeitsvertraglich nicht verpflichtet, jederzeit und auch außerdienstlich aktiv für den Bestand der politischen Ordnung des Grundgesetzes einzutreten. Je nach Stellung und Aufgabenkreis kann er die Verfassung schon dadurch wahren, dass er die freiheitlich demokratische Grundordnung jedenfalls nicht aktiv bekämpft (BAG, Urteil vom 20. Juli 1989, s. o.).

Aber auch für Beschäftigte, an deren Verfassungstreue wegen ihrer Tätigkeit - etwa als Lehrer, Erzieher oder Sozialarbeiter, die gleichen oder zumindest ähnliche Anforderungen zu stellen sind, wie an die in vergleichbarer Stellung beschäftigten Beamten, gilt, dass ein Tätigwerden für verfassungsfeindliche Organisationen für diese zwar Indizien für das Fehlen der Bereitschaft zur Verfassungstreue sind, für sich genommen aber als Eignungsmangel noch nicht alleine ausreichend. Anders als bei der Einstellung, für deren Unterbleiben es grundsätzlich genügt, dass allgemeine Zweifel an der Verfassungstreue begründet sind, obliegt es dem öffentlichen Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess, derartige Zweifel durch bestimmte, auf den Arbeitnehmer und seinem Aufgabenbereich bezogene Umstände zu konkretisieren und so zu verdeutlichen. Aufschlussreich kann insoweit das dienstliche und außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers sein, wenn es über die Verfolgung verfassungskonformer Ziele der betreffenden Organisation hinausgeht. Von Bedeutung kann auch das persönliche Verfassungsverständnis des Arbeitnehmers und das Fehlen der Bereitschaft sein, sich von verfassungsfeindlichen Zielen der Organisation, für die er Eintritt, zu distanzieren (BAG, Urteil vom 12. Mai 2011, s. o.).

Auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (Straßburg) hat anerkannt, dass ein demokratischer Staat das Recht hat, von seinen Bediensteten - jedenfalls in Abhängigkeit von ihrer Funktion - ein Bekenntnis zu zentralen Verfassungsgrundsätzen zu verlangen, auf denen der Staat beruht. Es seien, so der Gerichtshof, auch die Erfahrungen in Deutschland während der Weimarer Zeit und der anschließenden Phase bis zur Verabschiedung des Grundgesetzes im Jahre 1949 sowie die Bestrebungen zu berücksichtigen, die Bundesrepublik Deutschland auf der Grundlage einer wehrhaften Demokratie aufzubauen (EGMR Entscheidung vom 22. November 2001 - 39799/98, veröffentlicht bei: juris-online).

Es bedarf bei Arbeitnehmern mit einfacher politischer Loyalitätspflicht der genauen Prüfung, ob und ggf. mit welchen Mitteln der Arbeitnehmer selber verfassungsfeindliche Bestrebungen fördern oder verwirklichen will. Erst wenn entsprechende Aktivitäten deutlich machen, dass der Arbeitnehmer auch nur bei einfacher Loyalitätspflicht das erforderliche Mindestmaß an Verfassungstreue dauerhaft nicht aufzubringen bereit oder in der Lage ist, ist eine Kündigung aus Gründen in seiner Person, gerechtfertigt (BAG, Urteil vom 06. September 2012, s. o.).

Die politische Betätigung für eine verfassungsfeindliche Partei kann als Grund für eine Kündigung in Betracht kommen, wenn der Beschäftigte im öffentlichen Dienst unter Berücksichtigung seiner konkreten Funktion oder staatlichen Aufgabenstellung des Arbeitgebers nicht mehr als geeignet für seine Tätigkeit angesehen werden kann (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 02. Juni 2009, veröffentlicht bei: EZA-SD 2009, Nr. 14). Aktivitäten für eine verfassungsfeindliche Partei begründen allerdings nur Zweifel an der Eignung des Beschäftigten. Es ist dabei festzustellen, ob im Streitfall eine Partei mit verfassungsfeindlicher Zielsetzung betroffen ist, es sich weiter dahingehend negativ auswirkt, dass die betroffene Partei nicht im Verfahren nach Artikel 21 Absatz 2 Satz 2 GG verboten worden ist. Dass mit dem Kündigungsschutzverfahren befasste Gericht hat deshalb selbst darüber zu befinden, ob die in Rede stehende Partei verfassungsfeindliche Ziele verfolgt (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 02. Juni 2009, s. o.). Verfassungswidrig ist eine Partei, die in ihrem politischen Programm darauf aus ist, die freiheitlich- demokratische Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland zu beeinträchtigen oder zu beseitigen. Diese freiheitliche demokratische Grundordnung ist gekennzeichnet durch "ein Ordnung, die unter Ausschluss jeglicher Gewalt - und Willkürherrschaft eine rechtsstaatliche Herrschaftsordnung auf der Grundlage der Selbstbestimmung des Volkes nach dem Willen der jeweiligen Mehrheit und der Freiheit und Gleichheit darstellt". Zu den grundlegenden Prinzipien dieser Ordnung gehören die Achtung vor den im Grundgesetz konkretisierten Menschenrechten vor allem vor dem Recht der Persönlichkeit auf Leben und freier Entfaltung, die Volkssouveränität, die Gewaltenteilung, die Verantwortlichkeit der Regierung, die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung, die Unabhängigkeit der Gerichte, das Mehrparteienprinzip und die Chancengleichheit für alle politischen Parteien mit dem Recht auf verfassungsmäßige Bildung und Ausübung einer Opposition (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 02. Juni 2009, s. o.). Dabei ergeben sich die Ziele einer politischen Partei nicht nur aus ihrem offiziellen Parteiprogramm oder Satzung, vielmehr auch aus sonstigen programmatischen Äußerungen. Dementsprechend hat das Bundesverwaltungsgericht festgestellt, dass bei der National Demokratischen Partei Deutschlands (NPD) eine Bekämpfung von Grundprinzipien der Verfassungsordnung und eine diesem widersprechende Zielsetzung festgestellt werden kann (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 28. November 1980 - 2 C 27.78; veröffentlicht bei: Juris-Online). Demnach kann eine auch zugelassene Partei verfassungsfeindliche Ziele verfolgen. Selbstverständlich ist es nicht Ziel und Aufgabe des Arbeitsgerichtes, über die Verfassungsfeindlichkeit und das Verbot einer Partei zu entscheiden. Dieses Monopol obliegt dem Bundesverfassungsgericht. Möglich ist jedoch die Einordnung der Ziele einer Partei als verfassungsfeindlich. Dies darf bei der NPD, auch aufgrund der oben zitierten Entscheidungen, als gegeben angesehen werden.

2. Im vorliegenden Fall geht das erkennende Gericht davon aus, dass dem Kläger bei seiner Aufgabe als Kinderbetreuer/Hortlerzieher eine gesteigerte Loyalitätspflicht, auch als Angestellter im öffentlichen Dienst, zukommt. Das erkennende Gericht beruft sich hierbei auf die oben zitierte Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, sowie des Bundesarbeitsgerichts (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 02. Juni 2009; BAG, Urteil vom 12. Mai 2011), wonach Erziehern im Einzelfall eine gesteigerte Loyalitätspflicht auferlegt werden kann. Genau dieser Vorgabe folgt das Gericht. Es ist zunächst festzustellen, dass an die Erziehung, auch kleinerer Kinder, unabhängig von eventuellem politischem Unterricht, erhöhte Anforderungen zu stellen sind. Hier muss besonders geprüft werden, ob die Loyalitätspflichten des Angestellten im öffentlichen Dienst zweifelsfrei erfüllt werden oder aber ob sich starke Zweifel an diesen Loyalitätspflichten ergeben, die einen personenbedingten, auch wichtigen, Kündigungsgrund darstellen. Dem Kläger sind durch seine Tätigkeit als Erzieher zahlreiche Kinder im Alter zwischen 6 und 14 Jahren zur Betreuung anvertraut. Diese Betreuung wird innerhalb einer staatlichen Einrichtung organisiert. Ein erhöhter Anspruch an die Treuepflicht des Angestellten im öffentlichen Dienst ist daher zu bejahen und war im vorliegenden Fall zu prüfen.

3. a) Zunächst ist festzustellen, dass die Kündigung der Beklagten nicht an einer Zurückweisung der Kündigung durch den Kläger scheitert. Der kündigende Herr B. ist Leiter des Personalamtes der Beklagten. Er ist zur Kündigung berechtigt. Einer Vollmachtserteilung bedurfte es nicht. Eine Zurückweisung gemäß § 174 BGB ist in diesem Fall nicht möglich.

b) Die Beklagte hat die Frist zur Kündigung eingehalten, § 626 II BGB. Die Kündigung erfolgte umgehend nach Anhörung des Klägers und Beteiligung des Personalrates.

4. Der Beklagten steht ein außerordentlicher Grund zur Kündigung zu. Dies aufgrund der fehlenden erforderlichen Eignung für die vertraglich geschuldete Tätigkeit im Sinne eines personenbedingten Kündigungsgrundes, § 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG.

Aufgrund einer Gesamtbetrachtung des grundsätzlichen Verhaltens des Klägers, soweit es zur Überzeugung des Gerichtes als erwiesen feststeht, ergibt, dass an der Eignung des Klägers so hohe Zweifel berechtigterweise bestehen können, dass er als ungeeignet erscheint, die vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Der Kläger hat zwar in der mündlichen Verhandlung erklärt, er sei nicht Anhänger der als verfassungsfeindlich einzustufenden politischen Partei "NPD" und erwähnte diese auch nicht. Es fehlt jedoch an einer mangelnden Distanzierung hinsichtlich dieser Partei, da für das Gericht feststeht, dass er an Veranstaltungen der NPD teilgenommen hat. So z. B. bei einer NPD-Kundgebung in Pirmasens, sowie einem anschließenden NPD-Grillfest. Die Teilnahme steht für das erkennende Gericht fest, da der Kläger nicht ausreichend substantiiert eine solche Teilnahme bestritten hat. Des Weiteren ist der Kläger über sein Facebook-Profil mit dem NPD-Stadtrat in M., C. H., befreundet. Das Gericht geht von einer Verwertbarkeit des Vortrages der Beklagten hinsichtlich der Unterhaltung zweier Facebook-Profile, sowohl unter den Namen "G. N.", als auch unter dem Namen "T. N." aus.

Die beklagte Stadt M. hat seitensweise Anlagen (beginnend mit Seite 43 d. A., Anlage B 7 ff.) vorgelegt. Bei diesen handelt sich um einen Screenshot zweier Facebook-Profilen, die unter den Namen "G. N." sowie "T. N." bei Facebook zum Zeitpunkt der Kündigung online verfügbar waren.

Ein Beweisverwertungsverbot aufgrund eines vom Kläger gerühmten Rechtes "am eigenen Bild" besteht nicht, da der Kläger selbst jene Bilder in sozialen Netzwerken verbreitete, § 22 ff KURhG.

Das Gericht geht davon aus, dass die Facebook-Profilen durch den Kläger persönlich betrieben und verwaltet werden. Zwar hat der Kläger mit einem Satz bestritten, diese Facebook-Profilen würden ihm gehören. Dies genügt jedoch nicht der Darlegungslast des Klägers, nachdem die Beklagte zu diesen Facebook-Profilen umfangreich vorgetragen hat, § 138 ZPO i.V.m. § 46 Absatz 2 ArbGG. Ein substantiiertes Bestreiten des Klägers wäre erforderlich gewesen. Der einfache Hinweis, dass es sich möglicherweise "um Facebook-Profilen anderer Personen handle", genügt nicht. Der Kläger hat nicht dargetan, warum dies nicht seine Facebook-Profilen sein sollen, ob er überhaupt selber Facebook-Profilen betreibt, und, soweit er Kenntnis von diesen Facebook-Profilen als Nichtbetreiber erlangt hätte, warum er keine Löschung oder sonstige Maßnahmen gegenüber der Privatfirma Facebook veranlasst hat. Das einfache Bestreiten genügt daher nicht. Für das Gericht stand daher fest, dass der Kläger Inhaber und Betreiber der beiden fraglichen Facebook-Profilen ist. Der Vortrag der Beklagten ist als bewiesen einzuordnen.

Ausweislich dieser Facebook-Profilen hört der Kläger auch u. a. die Radiosender FSN und H8Machine. Bei diesen handelt es sich um unbestritten und erwiesenermaßen rechtsradikale Internetpropagandasender der Neonazi-Szene (Anlage B 9).

Ebenso hat in diesem Facebook-Profilen Einklang gefunden, ein Titelbild (Coverbild), bei dem der Kläger eine gewalttätige Szene zwischen "Demonstranten" und Polizisten nachgestellt hat. Unabhängig, wie diese Kampfszene einzuordnen ist, ist von der Beklagten unwidersprochen vorgetragen worden, dass diese Szene mit Betriebsmitteln der Beklagten, nämlich Kinderspielzeug, welches im Eigentum der Beklagten steht, nachgestellt worden ist. Damit ergibt sich ein direkter Dienstbezug zur Tätigkeit des Klägers. Es ist daher davon auszugehen, dass der Kläger, möglicherweise während der Dienstzeit, jedoch auf jeden Fall unter Zuhilfenahme und Einsatz von Betriebsmitteln der Beklagten, für die Erziehung von Kindern völlig ungeeignete gewaltverherrlichende Szenen nachspielte. Der Kläger hat dazu ausgeführt, dass es sich möglicherweise um eine Szene aus dem linksradikalen Bereich handeln könnte. Soweit der Kläger dies als Zugeständnis, jedoch bezogen auf eine andere politische Ausrichtung, verstanden wissen will, erkennt das Gericht darin vor allem Folgendes: Der Kläger hat eine gewaltverherrlichende Szene mit Betriebsmitteln der Beklagten nachgestellt, dies in den Räumen der Beklagten. Er hat das davon abfotografierte Bild öffentlich weiterverbreitet, dies außerdienstlich. Eine gewaltverherrlichende Aktivität des Klägers ist jedoch bereits in diesem Einzelfall damit für das Gericht deutlich festzustellen. Die Gewaltverherrlichung ergibt sich durch die Nachstellung einer Straßenkampfszene, bei der Figuren blutüberströmt am Boden liegen (Anlage B 10).

Die rechtsradikale Einstellung des Klägers ergibt sich auch aus dem Verhalten des Klägers an einer Bushaltestelle im Dezember 2013/ Januar 2014 gegenüber einem vorbeilaufenden Kind. Zwar handelt es sich dabei um ein grundsätzlich außerdienstliches Verhalten, jedoch ist auch hier ein Dienstbezug festzustellen, da die dem Kläger zugeschriebene Äußerung im Beisein einer Arbeitskollegin fiel. Für das Gericht steht nach Durchführung der Beweisaufnahme vom 10. März 2015 fest, dass der Kläger auf Vorhalt, ein vorbeilaufendes Kind könne sein eigenes sein, öffentlich äußerte: "Dann hätte er Springerstiefel an und würde ein rotes Band am Arm tragen."

Das Tragen einer roten Armbinde sowie das Benutzen von Springerstiefeln ist ein typisches Erkennungszeichen der rechtsradikalen Szene. Die Äußerung des Klägers kann unter Bezugnahme auf die Geschichte der Bundesrepublik Deutschland, die Bemühungen der Bundesrepublik Deutschland und den Aufbau eines demokratischen und nichtnationalsozialistischen Rechtsstaates nur als geschmacklos bezeichnet werden. Besonders schwer wiegt für das erkennende Gericht hierbei, dass diese Äußerung über ein Kind und gegenüber einer Kindererzieherin fiel. Die benannte Zeugin, Frau K., hat in der Beweisaufnahme am 10. März 2015 die dem Kläger zugeschriebene Aussage ohne Umschweife und konkret bestätigen können. Das Gericht geht daher davon aus, dass durch die Aussage der glaubwürdigen Zeugin, die klar und deutlich, kurz und knapp, sachlich und in ruhigem Tonfall den Vorfall bestätigte, als erwiesen anzusehen ist. Aus dieser Äußerung ist zu schließen, dass ganz erhebliche Zweifel an der Eignung des Klägers im Sinne einer Verfassungstreue und der Verteidigung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland bestehen müssen.

Der Kläger hat nicht bestritten, dass er Kleidung der Marke "Thor Steinar" zu einem früheren Zeitpunkt getragen hat. Die Marke "Thor Steinar" ist bekanntermaßen eine ausschließliche Kleidungsmarke der Neonaziszene. Auch dieses zeigt, dass die Weltanschauung des Klägers von rechtsradikalem Gedankengut geprägt ist.

Des Weiteren steht für das Gericht fest, dass der Kläger Hooligan und Anhänger des SV Waldhof Mannheim ist. Dem Kläger gegenüber besteht ein Stadionverbot.

Verwertbar war für das Gericht die Aussage der kundigen Szenebeamtin im Gerichtsverfahren des Amtsgerichts Mannheim 24 CS 503 JS 28799/13 (vgl. Bl. 380 d. A., Protokoll der Hauptverhandlung, Strafgericht). Dort wurde der Kläger, zwischen den Parteien unstrittig, als Hooligan der sogenannten Kategorie B mit Nähe zur Kategorie C eingestuft. Die Kategorie C gilt als gewaltsuchende Fans, Kategorie B zählt als gewaltbereite/ gewaltgeneigte Fans. Beide Kategorien sorgen für Besorgnis hinsichtlich der Eignung des Klägers.

Der Umstand, gewaltbereiter Fan, -unabhängig von der Einordnung in 'C' oder 'B', des Mannheimer Vereins SV Waldhof Mannheim zu sein alleine, begründet noch keinen Zweifel an der Verfassungstreue des Klägers. Im Zusammenspiel mit den anderen erwiesenen Eigenschaften und Verhaltensweisen des Klägers ergibt sich jedoch für das Gericht, eine Nichtgeeignetheit des Klägers für die geschuldete Tätigkeit. Eine zumindest in weiten Teilen rechtsradikale Gesinnung in Verbindung mit einer grundsätzlichen Neigung zur Gewalt, lässt die Aufgabe eines Kindererziehers/ Hortbetreuers als für den Kläger nicht zu erbringende Leistung darstellen. Die in dem Sinne, als dass davon ausgegangen werden muss, dass der Kläger für die Erziehung und Betreuung der Kinder als nicht geeignet angesehen werden kann.

Seine Gewaltbereitschaft im Sinne der Fußballszene ergibt sich auch aus dem beim Kläger im Spind gefundenen Baseballschläger der Hooliganszene. Der Baseballschläger durfte in das Verfahren auch eingeführt werden, da von einer Tatkündigung ausgegangen wird. Eine vorherige Anhörung des Klägers war nicht erforderlich. Der Sachverhalt weist eine enge Beziehung zu den bisherigen Vorgängen auf, so dass er auch nach Zugang der Kündigung in das Verfahren eingeführt werden konnte (BAG Urteil vom 10.6.2010, 2 AZR 541/09 in: NZA 2010,1227). Dieser zusätzliche Kündigungsteilbegründungsumstand ist der Beklagten erst zu einem späteren Zeitpunkt bekannt geworden, konnte jedoch im vorliegenden Verfahren verwendet werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass der Baseballschläger im Dienstspind des Klägers gefunden worden ist. Auch hier ist bereits zum wiederholten Male von einem Dienstbezug des Verhaltens des Klägers auszugehen.

5. Aufgrund der Erkenntnisse des Gerichtes, steht für die Kammer fest:

Der Kläger verfolgt ein rechtsradikales Weltbild. Der Kläger hat deutliche Sympathien für die verfassungsfeindliche Partei NPD. Dem Kläger ist es nicht möglich, strikt zwischen dienstlichem und außerdienstlichem Verhalten zu trennen, dies zeigt sich auch daran, dass er mit Betriebsmitteln der Beklagten mehrfach seiner Gesinnung nachgegangen ist. Der Kläger macht aus seiner rechtsradikalen Gesinnung auch keinen Hehl, in dem er öffentlich für seine Ziele eintritt sowie in den sozialen Netzwerken dafür wirbt. Die Eignung zur Erziehung von Kindern und zur Betreuung von Kindern in Einrichtungen der Beklagten muss dem Kläger daher deutlich abgesprochen werden.

Es ist der Beklagten nicht zumutbar, auch nur einen Tag länger den Kläger weiterhin in der Kinderbetreuung/ Hortbetreuung einzusetzen. Die Kammer schließt sich den Vorgaben der Obergerichtlichen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg und des Bundesarbeitsgerichts insbesondere in dem Punkt an, als dass an die Tätigkeit eines Kindererziehers/Kinderbetreuers erhöhte Anforderungen im Sinne eines Angestellten des öffentlichen Dienstes zu stellen sind, da dieser staatlichen Aufgabe, für die Kläger eingesetzt ist, eine ganz besondere Bedeutung und Verantwortung zukommt. Es ist daher der Argumentation der Beklagten zu folgen, dass der Kläger als ungeeignet für die geschuldete Tätigkeit eingestuft werden muss. Der Beklagten steht

damit ein personenbedingter Kündigungsgrund zur Verfügung, dies im Sinne einer außerordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Klage ist damit unbegründet.

Die Klage war damit abzuweisen.

II.

Nebenentscheidungen

1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Absatz 2 ArbGG i.V.m. § 91 ZPO. Der Kläger hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
2. Die Streitwertfestsetzung beruht dem Grunde nach auf § 61 Absatz 1 ArbGG. Der Höhe nach auf § 42 Absatz 2 GKG, Vierteljahresverdienst.

www.hensche.de > Urteile zum Arbeitsrecht



[zur Übersicht 7 Ca 254/14](#)
