

## Neues aus der Rechtsprechung

### **Außerordentliche Kündigung wegen der Teilnahme am „Potsdamer Treffen“ unwirksam**

*Immer wieder haben Arbeitsgerichte darüber zu entscheiden, ob das außerdienstliche Verhalten eines Arbeitnehmers eine Kündigung rechtfertigen kann. Die Frage stellte sich bereits bei den ausländerfeindlichen Gesängen auf Sylt oder den auf sozialen Medien verbreiteten antisemitischen Äußerungen eines Redakteurs der Deutschen Welle. Einen ähnlich gelagerten Fall hatte das Arbeitsgericht Köln jüngst zu entscheiden.*

#### **Sachverhalt**

Die 64-jährige tariflich ordentlich unkündbare Klägerin ist seit dem Jahr 2000 bei der Stadt Köln, zuletzt als zentrale Ansprechpartnerin für das Beschwerdemanagement im Umwelt- und Verbraucherschutzamt, tätig. Sie nahm am 25.11.2023 an einem Treffen in der Villa Adlon in Potsdam teil. Auf der Veranstaltung stellte der Rechts-extremist Martin Sellner seinen Masterplan „Remigration“ vor. Darunter versteht der österreichische Rechtsextreme, dass massenweise Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit Deutschland verlassen müssen.

Die Stadt Köln, die von der Teilnahme der Klägerin an dem Potsdamer Treffen erfuhr, nahm dies zum Anlass, um eine außerordentliche Kündigung auszusprechen. Sie begründete die Kündigung damit, dass die Klägerin durch ihre Teilnahme am Potsdamer Treffen mit mutmaßlich rechtsextremen Teilnehmern und dort diskutierten Remigrationsplänen gegen ihre Loyalitätspflichten gegenüber der Stadt Köln verstoßen habe.

#### **Entscheidung**

Das Arbeitsgericht Köln hat (mit Urteil vom 03.07.2024, Az. 17 Ca 543/24) entschieden, dass die außerordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt sei. Die Teilnahme an dem Potsdamer Treffen stelle keinen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB dar.

Die Klägerin treffe zwar grundsätzlich eine politische Treuepflicht. Anders, als von der Stadt Köln vorgetragen, handele es sich dabei jedoch um eine einfache und nicht um eine gesteigerte politische Treuepflicht. Das Maß an Treue und Loyalität zum öffentlichen Arbeitgeber sei dabei von der Stellung und dem Aufgabenkreis des Arbeitnehmers abhängig. Ein Arbeitnehmer schulde ein solches Maß an politischer Loyalität, das für die funktionsgerechte Verrichtung seiner Tätigkeit unabdingbar sei. Die einfache Treuepflicht werde erst durch ein Verhalten verletzt, das in seinen konkreten Auswirkungen darauf gerichtet sei, verfassungsfeindliche Ziele aktiv zu fördern oder zu verwirklichen. Allein die Teilnahme an dem Treffen rechtfertige nicht den Schluss, dass sich die Klägerin in innerer Übereinstimmung mit dem Inhalt der Beiträge befunden habe. Ein Eintreten für verfassungsfeindliche Ziele, z.B. durch Wortbeiträge im Rahmen des Treffens, habe die Stadt Köln nicht behauptet.

Die Stadt Köln hat offengelassen, ob sie gegen das Urteil vorgehen wird.

### **Fazit**

Die Entscheidung des ArbG Köln verdeutlicht, dass eine gesteigerte politische Treuepflicht nicht pauschal anzunehmen ist. Das BAG hat bereits (mit Urteil vom 12.05.2011, Az. 2 AZR 479/09) entschieden, dass Beamte einer gesteigerten politischen Treuepflicht unterliegen, deren Umfang sich aus der Stellung und dem Aufgabenkreis des Beamten ergibt. Eine solche gesteigerte Treuepflicht lasse sich nicht ohne Weiteres auf Arbeitnehmer übertragen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum öffentlichen Arbeitgeber stünden. Bei der Vielzahl an staatlichen Aufgaben gebe es durchaus Bereiche, bei denen es für die konkret geschuldete Arbeitsleistung nicht auf die von Beamten verlangte besondere politische Loyalität ankomme. In diesen Bereichen könnten Arbeitnehmer auch dann beschäftigt werden, wenn sie nur ein geringeres Maß an politischer Treue erfüllen.

Bei Arbeitnehmern, die keiner gesteigerten, beamtenähnlichen Treuepflicht unterliegen, bedarf es also eines außerdienstlichen Verhaltens, das einen erheblichen Verstoß gegen die (einfache) Treuepflicht darstellt. Ein solcher Verstoß kann angenommen werden, wenn Arbeitnehmer den Staat oder die Verfassung und deren Organe beseitigen, beschimpfen oder verächtlich machen.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
Telefon: +49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzél  
Telefon: +49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)