

Ministerium für Inneres und Europa Mecklenburg-Vorpommern



Ministerium für Inneres und Europa Mecklenburg-Vorpommern
19048 Schwerin

Oberbürgermeister der kreisfreien und der
großen kreisangehörigen Städte

Landrätinnen und Landräte
der Landkreise

Bearbeiter: Herr RA
Tino Rosenbaum
Telefon: +49 385 588 2247
Telefax: +49 385 588482 2247
E-Mail: tino.rosenbaum@im.mv-
regierung.de
Geschäftszeichen: II 240-0340-00000-2011/002-006
Datum: Schwerin, 08.12.2016

Hinweise zum Umgang mit sog. „Reichsbürgern“

Anlage: - 1 -

Sehr geehrte Damen und Herren,

aus gegebenem Anlass stelle ich die nachfolgenden Hinweise zum Umgang mit sog. „Reichsbürgern“ zur Verfügung, die als Mitarbeiter im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

Seit einigen Jahren werden durch Einzelpersonen oder verschiedene Gruppierungen Theorien zum Rechtscharakter der Bundesrepublik Deutschland verbreitet. Dabei haben sich zwar zahlreiche unterschiedliche Richtungen herausgebildet. Alle haben jedoch das Ziel, die Souveränität der Bundesrepublik Deutschland als Völkerrechtssubjekt und damit ihre staatliche Handlungsfähigkeit und ihre Rechtsordnung in Frage zu stellen. In der überwiegenden Zahl der Fälle wird die Auffassung vertreten, dass das Deutsche Reich als eigenständiges Rechtssubjekt neben der Bundesrepublik Deutschland weiterhin existent sei. Daraus haben sich sog. „Reichsbürgerbewegungen“ entwickelt, deren Anhänger irrigerweise behaupten, Staatsangehörige des neben der Bundesrepublik Deutschland getrennt existenten Deutschen Reiches zu sein.

Damit verneinen sie zugleich das staatliche Handlungsmonopol und die staatliche Autorität sowohl der Bundesrepublik Deutschland als auch der Länder und der Kommunen (insbesondere als mittelbare Staatsverwaltung im übertragenen Wirkungskreis) oder stellen diese zumindestens infrage.

Im Kern ist festzuhalten, dass sog. „Reichsbürger“ grundsätzlich nicht Mitarbeiter einer Verwaltung sein können, die sie nicht als legitim erachten.

1. Beamte

Beamte unterliegen einer gesteigerten politischen Treuepflicht. Diese fordert ihre Bereitschaft, sich mit der Idee des Staates, d.h. seiner freiheitlichen, demokratischen, rechts- und sozialstaatlichen Ordnung, zu identifizieren und dafür aktiv einzutreten. Beamte haben sich deshalb von Gruppen

Hausanschrift:
Ministerium für Inneres und Europa
Mecklenburg-Vorpommern
Arsenal am Pfaffenteich
Alexandrinestraße 1 · 19055 Schwerin

Postanschrift:
Ministerium für Inneres und Europa
Mecklenburg-Vorpommern
19048 Schwerin

Telefon: +49 385 5880
Telefax: +49 385 588-2972
E-Mail: poststelle@im.mv-regierung.de
Internet: www.im.mv-regierung.de

und Bestrebungen zu distanzieren, die den Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung angreifen, bekämpfen und diffamieren (BAG, Urteil vom 12.05.2011 - 2 AZR 479/09 -, vgl. Rn 27; Urteil zudem als Anlage beigefügt).

Dazu ist festzustellen, dass zunächst jeder Fall, in dem der Verdacht besteht, dass ein Beamter Anhänger der „Reichsbürgerideologie“ sein könnte, einzelfallbezogen zu betrachten und zu bewerten ist. Um aus diesem Verhalten gegebenenfalls disziplinarrechtliche Konsequenzen bis hin zur Entlassung aus dem Dienstverhältnis ziehen zu können, bedarf es der Feststellung, dass der Beamte in schwerwiegender Weise gegen die ihm obliegenden Dienstpflichten verstoßen hat. Gemäß § 33 Absatz 1 Satz 3 BeamtStG müssen sich Beamte durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhalt eintreten. Das Vertrauen des Bürgers in den Rechtsstaat kann nachhaltig beeinträchtigt sein, wenn ein Beamter den Eindruck der inneren Abkehr von den Grundprinzipien der freiheitlich-demokratischen Grundordnung erkennen lässt.

Es ist deshalb grundsätzlich angemessen, gegen einen Beamten, der sich zur der „Reichsbürgerideologie“ bekennt oder doch zumindest diese Ideologie nicht grundsätzlich ablehnt, disziplinarrechtlich zu ermitteln.

Gegebenenfalls ist über ein Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nach § 49 LBG M-V i.V.m. § 39 BeamtStG zu entscheiden; im Weiteren über eine vorläufige Dienstenthebung nach § 40 LDG M-V.

Gemäß § 15 Absatz 2 Satz 1 LDG M-V ist ein Beamter, der durch ein schweres Dienstvergehen das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit verloren hat, aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen.

2. Tarifbeschäftigte

In Bezug auf Tarifbeschäftigte ist zunächst festzustellen, dass gemäß § 3 Absatz 1.1 Satz 1 TVöD-V die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen ist.

Die Pflicht zur Arbeitsleistung ist die Hauptpflicht des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag. Sie ergibt sich unmittelbar aus § 611 Abs. 1 BGB.

Der Arbeitnehmer ist aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet, den in der Organisationsgewalt und im Direktionsrecht des Arbeitgebers begründeten Anordnungen Folge zu leisten. Verstößt er gegen solche Anordnungen, so verletzt er seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. Der Arbeitgeber kann ihn wegen dieser Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten abmahnen (BAG, Urteil vom 23. September 1986 – 1 AZR 597/85 –, Rn 21).

Im Übrigen müssen Beschäftigte bei Arbeitgebern, in deren Aufgabenbereichen auch hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, sich entsprechend § 3 Absatz 1.1 Satz 2 TVöD-V durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

Die Regelung des § 3 Absatz 1.1 TVöD-V kann mit ihren allgemein gehaltenen Formulierungen jedoch nicht dahin verstanden werden, dass allen Beschäftigten ohne Bezug zu der jeweils auszuübenden Tätigkeit - vergleichbar den Beamten - eine Pflicht zur Verfassungstreue obliegt (vgl. BAG, Urteil vom 12.05.2011, a.a.O., Rn 26).

Eine personenbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund seiner Aktivitäten 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 Art. 33 Abs. 2 GG. Mitgliedschaft und aktives Eintreten des Arbeitnehmers für eine verfassungsfeindliche Bestrebung oder Organisation 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. Das wiederum hängt maßgeblich davon ab, welche staatlichen Aufgaben der Arbeitgeber wahrzunehmen hat, welche Verhaltenspflichten dem Arbeitnehmer obliegen und welches Aufgabengebiet innerhalb der Verwaltung er zu bearbeiten hat (vgl. BAG, Urteil vom 12.05.2011, a.a.O., Rn 23).

Der - weite - Umfang der das Beamtenverhältnis prägenden Treuepflicht lässt sich nicht schematisch auf Beschäftigte übertragen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum öffentlichen Arbeitgeber stehen, und denen in der Regel keine hoheitlichen Befugnisse übertragen sind. 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 einem geringeren Maß an politischer Treue genügen. 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 (Art. 5 Abs. 1 GG) und die Freiheit, sich in einer Partei politisch zu betätigen (Art. 21 Abs. 1 GG) – möglicherweise unnötig und unverhältnismäßig eingeschränkt (vgl. BAG, Urteil vom 12.05.2011, a.a.O., Rn 28).

Das Maß der einem Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes obliegenden Treuepflicht ergibt sich aus seiner Stellung und dem Aufgabenkreis, der ihm laut Arbeitsvertrag übertragen ist. Er schuldet konkret diejenige politische Loyalität, die für die funktionsgerechte Amtsausübung unverzichtbar ist. Trifft den Arbeitnehmer nach der ihm übertragenen Funktion keine Pflicht zu gesteigerter 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 seiner Loyalitätspflicht schon dadurch genügen, dass er sich der freiheitlich demokratischen Grundordnung gegenüber nur neutral verhält, sie allerdings auch nicht aktiv bekämpft. 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 von in vergleichbarer Stellung beschäftigten Beamten, gilt, dass die Mitgliedschaft in einer verfassungsfeindlichen Organisation, ein Tätigwerden für diese oder ein Mitwirken an verfassungsfeindlichen Bestrebungen rechtserhebliche Indizien für das Fehlen der Bereitschaft zur Verfassungstreue sind. Ob sich daraus ein hinreichender Eignungsmangel ergibt, ist im konkreten

Einzelfall abzuklären. 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 seinen Aufgabenbereich bezogene Umstände zu konkretisieren und so zu verstärken. 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 oder Bestrebung, der er angehört oder für die er eintritt, zu distanzieren (vgl. BAG, Urteil vom 12.05.2011, a.a.O., Rn. 29 - 31).

Regelmäßig liegt im Ausspruch einer Abmahnung der konkludente Verzicht auf das Recht zur Kündigung allein aus den in ihr gerügten Gründen. Der Arbeitgeber gibt mit einer Abmahnung zu erkennen, er sehe das Arbeitsverhältnis noch nicht als so gestört an, dass er es nicht mehr fortsetzen könne. Auf das dafür maßgebliche Motiv kommt es nicht an (vgl. BAG, Urteil vom 12.05.2011, a.a.O., Rn 53).

Der mit einer Abmahnung verbundene Verzicht auf ein Kündigungsrecht erfasst auch das Recht, aus einem Grund in der Person des Arbeitnehmers zu kündigen, der sich aus dem betreffenden Sachverhalt ergeben mag. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen auf steuerbarem Verhalten beruhenden, also behebbaren Eignungsmangel vorhält und ihn insoweit abgemahnt hat, ist es ihm wie nach der Abmahnung pflichtwidrigen Verhaltens verwehrt, zur Rechtfertigung einer späteren Kündigung ausschließlich den der Abmahnung zugrunde liegenden Sachverhalt heranzuziehen. Der Verzicht wird hinfällig, wenn weitere Gründe zu den abgemahnten hinzutreten oder zwar bei Ausspruch der Abmahnung objektiv schon vorlagen, aber erst danach bekannt wurden. Diese können vom Arbeitgeber zur Begründung einer Kündigung herangezogen werden, die sowohl die neuen oder neu bekannt gewordenen Tatsachen als auch unterstützend die bereits abgemahnten Gründe erfasst, sofern sich daraus ein über das abgemahnte Verhalten hinausgehender Kündigungsgrund ergibt (vgl. BAG, Urteil vom 12.05.2011, a.a.O., Rn 55 - 56).

Unterliegt der Kläger „nur“ einer sog. einfachen politischen Loyalitätspflicht, verlangt diese von ihm lediglich die Gewähr, nicht selbst aktiv verfassungsfeindliche Ziele zu verfolgen oder darauf auszugehen, den Staat, die Verfassung oder ihre Organe zu beseitigen, zu beschimpfen oder verächtlich zu machen (vgl. BAG, Urteil vom 12.05.2011, a.a.O., Rn 61).

Ein Arbeitnehmer, dem eine „einfache“ Treuepflicht obliegt, verletzt diese nicht schon dadurch, dass er verfassungsfeindliche Ziele einer Organisation oder Bestrebung für richtig hält und dies durch eine Mitgliedschaft oder andere Aktivitäten zum Ausdruck bringt. Diese Pflicht wird erst durch ein Verhalten verletzt, das in seinen konkreten Auswirkungen darauf gerichtet ist, verfassungsfeindliche Ziele der Organisation aktiv zu fördern oder zu verwirklichen. Dazu bedarf es der Darlegung konkreter, auf den Arbeitnehmer bezogener Umstände, die geeignet sind, ein aktives Eintreten für verfassungsfeindliche Ziele der Partei hinreichend zu individualisieren (vgl. BAG, Urteil vom 12.05.2011, a.a.O., Rn 62).

Eine konkrete Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses liegt nicht schon darin, dass der Arbeitsablauf oder der Betriebsfrieden durch das innerbetriebliche oder außerdienstliche politische

Verhalten des Arbeitnehmers abstrakt oder konkret gefährdet ist. Erforderlich ist, dass eine konkrete Störung tatsächlich eingetreten ist (vgl. BAG, Urteil vom 12.05.2011, a.a.O., Rn 71).

Konkrete Beeinträchtigungen liegen z.B. vor, wenn

- der Arbeitnehmer seine politische Einstellung innerhalb der Verwaltung offen vertritt und dadurch die Arbeitsabläufe und/ oder der Betriebsfrieden gestört werden,
- unmittelbar berechnete Sicherheitsinteressen beeinträchtigt werden,
- reichsbürgerspezifische Anliegen bspw. im Pass- und Melderecht, bei Personenstands-urkunden oder beim Erlass oder der Niederschlagung von Forderungen erkennbar werden oder
- ein Ansehensverlust oder ein Verlust des Vertrauens „redlicher Bürger“ in eine rechtsstaatliche Verwaltung besteht. Hierzu muss jedoch dargelegt werden, dass die Aktivitäten des Betroffenen und dessen Stellung als Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in der Bevölkerung bekannt geworden wären und konkrete Wirkungen gezeitigt hätten (vgl. BAG, Urteil vom 12.05.2011, a.a.O., Rn 73 - 75).

Wichtig ist nach alledem beim Vorgehen gegen sog. „Reichsbürger“ innerhalb der Verwaltung hauptsächlich, dass immer eine Bewertung im Einzelfall und insbesondere bei Tarifbeschäftigten bezogen auf die ausgeübte Tätigkeit erfolgt.

Zusatz für die Landräte als untere Rechtsaufsichtsbehörden:

Ich bitte diesen Erlass unverzüglich an die Bürgermeister der amtsfreien Gemeinden und Amtsvorsteher der Ämter des Landkreises weiterzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

gez. Trzeba