

Fundstelle

openJur 2022, 16195

Rkr: ☐ AmtlSlg: ☐

Arbeitsrecht

Tenor

- ¹ 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 06.10.2021 -1 Ca 277/21 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
- ² 2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- ³ Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung eines Grundschullehrers wegen des Vorwurfs einer mangelnden Verfassungstreue.
- ⁴ Der 1964 geborene Kläger absolvierte eine Ausbildung zum Maschinenschlosser und betreibt seit langem eine Kampfsport-/Kampfkunstschule. Zum 24.04.2015 stellt ihn das beklagte Land als teilzeitbeschäftigten Sportlehrer ein. Der Kläger war zunächst in der Grundschule F. in W. eingesetzt. Von dort wechselte er zur Grundschule D. M. und nahm sodann am 01.08.2016 eine Tätigkeit in der Grundschule L. auf. Die Arbeitsverträge nehmen Bezug auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in seiner jeweiligen Fassung. Der Kläger bezog zuletzt eine monatliche Vergütung der Entgeltgruppe 10 TV-L in Höhe von € 1.731,24 brutto.
- ⁵ Am 10.12.2020 erhielt das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom Landeskriminalamt Auszüge der Ermittlungsakten zu den Aktivitäten des Klägers in dem Nordkreuz-Netzwerk. Wiedergegeben sind dort verschiedene den Kläger betreffende Chats in der Telegram-Gruppe "NordCom" sowie einzelner Gruppenmitglieder untereinander. Die Gruppe Nordkreuz diente als Informationskanal, die Gruppe NordCom als Diskussionsplattform. Gründer und Administrator dieser Gruppen war Herr M. G., der sich im Chat "Ombre" nennt. Der Kläger nutzte in der Chat-Gruppe die Mobilfunk-Telefonnummer 0173/932... und die Telegram-ID 1979.... Er war dort unter dem jeweils ersten Teil seines Vor- und seines Nachnamens registriert. Nach den Ermittlungen des Landeskriminalamtes fanden sich in den Chats des Klägers mit Herrn G. sowie der Gruppe NordCom u. a. folgende Posts:

6

Datum/Uhrzeit Absender Empfänger

08.04.2016	L.	Ombre	... R. H. fragt, ob er auch in com aufgenommen werden kann?
08.04.2016	Ombre		... Ist der R., den auch S. kennt und der damals mit in Warin war?
09.04.2016	Ombre	S.	... Dein Kumpel R., heißt mit Nachnamen H.?
09.04.2016	Ombre	S.	Wollte R. richtig in unsere Gruppe oder nur informativ in Com?
09.04.2016	S.	Ombre	nimm ihn mal riner ist gut aufgestellt und ordnet sich ein!
10.04.2016 07:51 Uhr	Ombre	[Kläger]	Moin R., habe gestern deine Mobilnummer von J. erhalten und kann dich nun in unsere Gruppe einfügen. Gib mal bitte dazu kurz Rückmeldung! Gruß, Ombre
12:49 Uhr	[Kläger]	Ombre	Hallo Ombre, das freut mich ja, dass es geklappt hat. Beste Grüße R.
(Ohne Zeitangabe)	[Kläger]	Ombre	Bild einer Frau mit 3 Kindern, die mit einer Pistole zielt, und dem Text: DIE POLIZEI BRAUCHT MINDESTENS 5 MINUTEN. SIE NUR SEKUNDEN. SELBSTVERTEIDIGUNG IST EIN MENSCHENRECHT.

Datum/Uhrzeit	Absender	Empfänger	
14.04.2016 20:07 Uhr	Ombre	[Kläger]	SOP KURZFASSUNG DER CHATS Dieser Chat wurde ins Leben gerufen, um die aktuelle Lage, den aktuellen Sachstand, sowie weiteres Vorgehen, an alle Eingeweihten zu übermitteln. Dabei ist ein Aspekt von höchster bedeutung. Desto besser die Kommunikation, umso einfacher die Organisation und das Sammeln untereinander am Tag X. Doch bis dahin gilt für jeden von UNS, so wenig wie möglich aufzufallen. Ziel ist es, diesen Chat, mit so viel vertrauenswürdigen Person wie nur möglich, zu befüllen und somit ein starkes Fundament zu erschaffen. Dafür gelten folgende Regeln: Empfangsbereitschaft - Sendeverbot Keine Untergruppen bilden Hinzufügen von neuen Clubmitgliedern, erfolgt nur durch PERSÖNLICHE Absprache mit dem Chat-Admin Antrag (bei Chat-Admin) Prüfung des Kontakt auf Empfehlung (durch Chat-Admin) Hinzufügen des Kontakt (durch Chat-Admin) Keinerlei Austausch von Insiderinformationen oder Abläufen innerhalb des Chats Austausch nur persönlich untereinander bzw. mit den Bezirksverantwortlichen Fragen, Wünsche, Anträge oder Optimierungsvorschläge nur persönlich über Chat-Admin Diese werden dann vom Chat-Admin weitergeleitet Bei Veränderungen, wie z.B. neue Nummer etc... Meldung an Chat-Admin
28.04.2016 16:21 Uhr	Ombre	[Kläger]	Hallo R., Nord ist HAUPTKANAL der Gesamtgruppe NORD!!! Bitte NICHT hier was einstellen! Nord Com ...
16:23 Uhr	[Kläger]	Ombre	Ah sch..... kannst Du es raus nehmen
16:23 Uhr	Ombre	[Kläger]	Hab ich
12.05.2016 07:12 Uhr	[Kläger]	Ombre	Moin M., ich habe morgen nur das Problem, dass ich erst so gegen 19.45 Uhr da sein kann. Dann hätte ich noch eine Bitte, dass wir auf Mobilfunksauberkeit achten. Gruß
09:44 Uhr	Ombre	[Kläger]	Hallo R., kein Problem. Die Telefone bleiben morgen in den Pkw bzw kommen in ein Metallbehältnis MkG
14.06.2016 14:41 Uhr	[Kläger]	Ombre	PDF-Dokument "WAHRHEIT SAGEN, TEUFEL JAGEN" von Gerard Menuhin
14:42 Uhr	[Kläger]	Ombre	Hallo M., hab hier ein heißes Dokument, sollte verbreitet werden, sollte jeder Deutsche kennen, kannst aber selber entscheiden, ob Du es in der Verteiler stecken willst. LG R.
14:53 Uhr	Ombre	[Kläger]	Hallo R., Dank für den Hinweis. Die Thematik ist seit langem bekannt, auch, dass es das Werk des jüdischen Autors nun tatsächlich auf Deutsch gibt, ist ein Segen und wird hoffentlich mit zur Wahrheitsfindung beitragen. Ich denke mal über Einstellung für alle nach ... MkG
07.07.2016 07:47 Uhr	[Kläger]	Ombre	Hallo M., was hältst Du von einem Treffen in nächster Zeit? Vielleicht Freitag, 22.07. Schützenheim Neukloster? Beste Grüße
08.07.2016 05:39 Uhr	Ombre	[Kläger]	Hallo R., eine gute Idee. Einfach mal bissel Kontakt halten auch ohne besonderen Anlass kann nicht schaden. Werde das mal anschieben. MkG
14.09.2016 13:52 Uhr	[Kläger]	Ombre	Hallo M., hab grade eine Lieferung 223.rem bekommen. 9 mm s&b 1000 Stück würde ich noch nehmen
15.09.2016 23:27 Uhr	Ombre	[Kläger]	Moin R., bitte am Samstag 209,- mitbringen Gute Nacht
10.01.2017 21:42 Uhr	[Kläger]	Ombre	Hallo M., alles klar bei Dir/Euch? Bist Du vielleicht mal wieder beim Munition kaufen? Ich bräuchte 9mm. Gruß R.

Datum/Uhrzeit	Absender	Empfänger	
11.01.2017 02:24 Uhr	Ombre	[Kläger]	Moin R., danke der Nachfrage. Alles gut ei uns. Hoffe auch in deinem Umfeld! Momentan steht keine Beschaffung an, aber ich könnte was organisieren. Welche Menge? MkG
06:14 Uhr	[Kläger]	Ombre	Es ist jetzt nicht so eilig. 1000 Schuß
14.01.2017 15:43 Uhr	[Kläger]	Ombre	Hallo M., hab mir heute den Video "der Weltbetrug" Frubi-Kanal" angeschaut. Obwohl man die Fakten schon lange kennt, immer wieder erschütternd. Beste Grüße
16:39 Uhr	Ombre	[Kläger]	Hallo R., GENAU so geht's mir auch. Mögen viele Menschen diese Dinge erkennen..... Weißt schon wg kommenden Freitag? MkG
19.01.2017 17:58 Uhr	[Kläger]	Ombre	Hallo M., soll ich jetzt morgen das Geld für die Murmeln mitbringen und wenn ja wieviel? Gruß
19:02 Uhr	Ombre	[Kläger]	Hallo R., ja bitte 400,-Hat noch geklappt mit 2k...
19:03 Uhr	[Kläger]	Ombre	Ja bombig
25.04.2017 18:01 Uhr	[Kläger]	Ombre	Hallo Hombre, ich bräuchte vielleicht 5 Pack. 9mm/Luger subtronic für meine 8. Vielleicht gibt's die ja. LG R.
18:24 Uhr	Ombre	[Kläger]	N'abend R., werde ich erfragen. Meinst du subtronic oder subsonic?
18:34 Uhr	[Kläger]	Ombre	Oh, subsonic natürlich
15.05.2017 09:35 Uhr	[Kläger]	Ombre	Hallo M., alles frisch? Hat es eigentlich mit der Muni geklappt? BG
10:29 Uhr	Ombre	[Kläger]	Hallo R., bin heute bis Mittwoch am Ort des Geschehens. Es klappt!
11:38 Uhr	[Kläger]	Ombre	Magst mir noch 500 223.rem mitbringen? Soll ich Dir das Geld überweisen?

⁷ Am 28.08.2017 fand bei Herrn M. G. eine Durchsuchung statt, bei der zwei Übungsgranaten aus Beständen der Bundeswehr, 18 Schuss Kriegswaffenmunition sowie 2.997 Schuss ursprünglich an Bundes- und Landesministerien ausgelieferte Munition sichergestellt wurden, für die er jeweils die erforderliche Erlaubnis nicht besaß (BGH, Urteil vom 11. Februar 2021 – 6 StR 235/20 – Rn. 3, juris).

⁸

Datum/Uhrzeit	Absender	Empfänger	
28.08.2017 14:34 Uhr	[Kläger]	NordCom	Sowas war eh zu erwarten. Ruhig bleiben und mal wieder treffen. Nach meiner Meinung bringt das aussteigen aus der Gruppe nix mehr, ist doch jetzt alles gespeichert
08.09.2017 08:40 Uhr	[Kläger]	NordCom	Ja, ich kann J. zustimmen, habe auch Magendrücken. Nordkreuz ist jetzt in die Öffentlichkeit gelangt und somit verbrannt. Auch wenn die Schlapphüte jetzt immer dabei sind, würde ich eine neue Chat-Gruppe vorschlagen. Was haltet ihr von Threema
25.02.2018 08:13 Uhr	[Kläger]	NordCom	Der angloamerikanische Industrie- und Bankenkomplex ist seit 1917, oder wie S. so schön sagt, die "Hintertanen", in Russland. Und immer wäret das Spiel: divide et impera
11:23 Uhr	[Kläger]	NordCom	Nein, das wäre zu kurzsichtig. Jeder spielt nur seinen Teil des Spieles. "Guter Bulle, böser Bulle!" Die westlichen Hintertanen "scheißen uns das Hirn zu" (entschuldigt den Ausdruck) mit dem Konsumismus die östlichen machens auf die harte Tour mit dem Sozialismus. Und wer gewinnt? Die internationalen Banken. Und die wenigsten gehören den Hackennasen.

Datum/Uhrzeit Absender Empfänger			
20.06.2018 10:53 Uhr	[Kläger]	NordCom	»DIE PERFEKTE DIKTATUR WIRD DEN ANSCHEIN EINER DEMOKRATIE MACHEN, EINEM GEFÄNGNIS OHNE MAUERN, IN DEM DIE GEFANGENEN NICHT EINMAL DAVON TRÄUMEN AUSZUBRECHEN. ES IST EIN SYSTEM DER SKLAVEREI, BEI DEM DIE SKLAVEN DANK KONSUM UND UNTERHALTUNG IHRE LIEBE ZU SKLAVEREI ENTWICKELN« ALDOUS HUXLEY, 1931
24.06.2018 06:59 Uhr	[Kläger]	NordCom	Moin die Runde! Auch einen unfreundlichen Gruß an BKA, NSA, GRU, VS und wie sie alle heißen mögen! Auf die Frage von Hombre vom 15.: seit letzten August bestimmt ja ein zentrales Thema
07:37 Uhr	[Kläger]	NordCom	die Runde. Die Runde hat sich ausgedünnt und wir haben erkannt, dass das Imperium bis in unsere intimsten Bereiche eindringt und das alles kein Spaß mehr ist, was ich eigentlich auch gut finde, dann kann man sich auf wahre Werte konzentrieren, die Spassgesellschaft hängt mir eh zum Hals raus. Bis zum nächsten Treffen sollte sich jeder mal überlegen [...], was er/sie sich von der Gruppe erwartet oder warum er/sie hier ist. Einer unserer Kameraden hat beim letzten Treffen angesprochen, dass, wo ein Spitzel ist, meisten ein zweiter oder mehrere sind. Ein heikles Thema, aber dass ist Realität, divide et impera ! Es muß unbedingt thematisiert werden. Dann ist es auch wichtig, auf einen ähnlichen Wissensstand zu kommen, dann nützt es nichts, nur ein paar YouTube Videos anzuschauen. Dann hätte ich gerne beim Treffen mehr Handyhygiene. Wir sind doch alle noch aus der Generation, die erlebt hat, dass man ohne die Dinger auch leben kann. Carpe Diem
01.09.2018 20:29 Uhr	[Kläger]	NordCom	Liebe Kameraden, tut mir leid das sagen zu müssen, aber es wäre wirklich naiv zu glauben, dass das Anglo-amerikanische Imperium es zulassen würde, dass die Deutschen Völker sich in freier Selbstbestimmung unabhängig machen könnten. Reine Zeitverschwendung! So wie das GG für'n Ar.... ist, so sind diese ganzen Bestrebungen für'n Ar.... Vollkommen durchsetzt von den Diensten. Ihr wisst doch alle, was mit souveränen Staaten passiert, siehe Libyen!! Auf diesen Wegen werden die guten Leute nur verheizt.
23.10.2018 15:51 Uhr	[Kläger]	NordCom	

⁹ In dem 2015 erschienenen Buch "Wahrheit sagen, Teufel jagen" versucht Gerard Menuhin, anhand einer Vielzahl von nicht näher belegten Zitaten massive Zweifel am Holocaust und an der Schuld Deutschlands am Zweiten Weltkrieg zu wecken. Er zielte darauf ab, den Holocaust als Weltbetrug darzustellen und Adolf Hitler in ein positives Licht zu rücken. Das Buch befindet sich seit dem 28.05.2018 auf der Liste jugendgefährdender Medien.

¹⁰ Der Kläger nahm an verschiedenen Treffen von Mitgliedern der Chat-Gruppe teil. Er organisierte gelegentlich Räumlichkeiten hierfür und kümmerte sich um die Essensversorgung. Im Oktober 2019 waren auf den Kläger laut Waffenregister mehrere Schusswaffen eingetragen.

- ¹¹ Das Landgericht Schwerin verurteilte Herrn M. G. im Dezember 2019 (Aktenzeichen [34 KLS 15/19](#)) wegen Ausübung der tatsächlichen Gewalt über eine Kriegswaffe und Munition für Kriegswaffen in Tateinheit mit Besitz von Schusswaffen und Munition, mit einem Verstoß gegen Aufbewahrungsvorschriften für Schusswaffen sowie mit Umgang mit explosionsgefährlichen Stoffen zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr und neun Monaten, deren Vollstreckung es zur Bewährung aussetzte. Die Revision der Staatsanwaltschaft blieb erfolglos (BGH, Urteil vom 11. Februar 2021 – [6 StR 235/20](#) – juris).
- ¹² Mit Schreiben vom 11.12.2020, dem Kläger am selben Tag zugegangen, stellte das beklagte Land ihn mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch von der Arbeit frei. Zur Begründung verwies es auf erhebliche Zweifel an seinem Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung angesichts verschiedener Chat-Nachrichten seit 2016. Mit Schreiben vom 17.12.2020 fragte das Bildungsministerium beim Innenministerium nach weiteren Erkenntnissen zum Kläger. Unter demselben Datum bat das Schulamt Schwerin um Einsicht in die Ermittlungsakte 133 Js 24333/19, was die Staatsanwaltschaft zunächst ablehnte, um nicht die weiteren Ermittlungen zu gefährden. Mit Schreiben vom 22.12.2020 bat das Bildungsministerium beim Landeskriminalamt um Mitteilung weiterer Erkenntnisse zu den in den Chat-Protokollen erwähnten Internet-Links, Karikaturen, Bildern etc. Mit den Schreiben vom 06.01. und 15.01.2021 wandte sich das Schulamt Schwerin erneut an die Staatsanwaltschaft. Am 21.01.2021 erhielt das Bildungsministerium weitere Informationen vom Landeskriminalamt. Am darauf folgenden Tag ging die Antwort des Innenministeriums ein. Am 02.02.2021 erhielt das Schulamt Schwerin die Akte der Staatsanwaltschaft zu den Ermittlungen gegen den Kläger wegen Straftaten nach dem Waffengesetz zur Einsicht (Aktenzeichen 133 Js 24333/19). Das Strafverfahren wurde mangels hinreichenden Tatverdachts eingestellt.
- ¹³ Mit Schreiben vom 09.02.2021 gab das Schulamt Schwerin dem Kläger und seinem Prozessbevollmächtigten Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum 17.02.2021 zu den im Einzelnen unter Beifügung der Anlagen aufgeführten Chats. Der Kläger bat um eine Fristverlängerung bis zum 10.04.2021, die das Schulamt nur beschränkt bis zum 22.02.2021 gewährte. In seiner Stellungnahme vom 22.02.2021 verwies der Kläger darauf, den Holocaust nicht zu leugnen, nicht an der Aufstellung von Feindeslisten mitgewirkt zu haben, sich jedenfalls Mitte 2019 vollständig aus der Gruppe zurückgezogen zu haben und zu keiner Zeit mit rechtsstaatswidrigen Äußerungen an die Öffentlichkeit getreten zu sein.
- ¹⁴ Das beklagte Land beantragte beim Bezirkspersonalrat unter dem 01.03.2021 die Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung des Klägers. Es teilte dem Personalrat die Sozialdaten des Klägers mit, also Name, Anschrift, Familienstand, Anzahl Kinder, beruflicher Werdegang, Tätigkeit, Entgeltgruppe, Beschäftigungsdauer etc. Des Weiteren gab es den vom Landeskriminalamt übermittelten Chat-Verlauf im jeweiligen Wortlaut und unter Beifügung von Anlagen wieder sowie die Stellungnahme des Klägers. Der Bezirkspersonalrat stimmte am 04.03.2021 allen Anträgen zu.
- ¹⁵ Mit Schreiben vom 08.03.2021, dem Kläger zugegangen am 09.03.2021, kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis außerordentlich und hilfsweise ordentlich zum 30.06.2021. Ein weiteres Original dieses Kündigungsschreibens erhielt der insofern empfangsberechtigte Prozessbevollmächtigte des Klägers unter Hinweis auf die Parallelzustellung ebenfalls am 09.03.2021.

¹⁶ Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass sowohl die außerordentliche als auch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung unwirksam sei. Das beklagte Land habe den Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt. Insbesondere habe es ihn nicht über die Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB unterrichtet. Zudem habe es zwei Kündigungen ausgesprochen, nämlich gegenüber dem Kläger und seinem Prozessbevollmächtigten. Bei einer dieser Kündigungen fehle es jedenfalls an einer Anhörung des Personalrats. Der Personalrat sei nicht über die Einstellung des Ermittlungsverfahrens wegen Verstößen gegen das Waffengesetz unterrichtet worden. Der Kläger sei zu keinem Zeitpunkt strafrechtlich in Erscheinung getreten. Soweit Herr M. G. wegen Verstößen gegen das Waffengesetz verurteilt worden sei, könne das nicht dem Kläger angelastet werden, der davon nichts gewusst habe. Das beklagte Land habe dem Personalrat auch keine entlastenden Umstände mitgeteilt. Es habe zudem die Ermittlungen nicht in der gebotenen Eile durchgeführt, wie es § 626 Abs. 2 BGB verlange. Auf Verstöße gegen das Waffengesetz sei es nicht angekommen, weshalb es überflüssig gewesen sei, die Ermittlungsakte der Staatsanwaltschaft anzufordern und auf deren Übersendung zu warten. Der Kläger habe aus der Zeit von 2016 bis 2019 keinerlei Aufzeichnungen, sodass er sich mit den Behauptungen des beklagten Landes zum Inhalt der Chats nicht auseinandersetzen und diese nur bestreiten könne. Zwar erinnere er sich noch an einzelne Passagen der Korrespondenz, nicht aber an den genauen Wortlaut. Das beklagte Land habe nicht substantiiert vorgetragen, wie und von welchen Mitarbeitern des Verfassungsschutzes diese Daten erhoben worden seien. Jedenfalls bestehe ein Verwertungsverbot. Der Kläger hat bestritten, bei der Erkundigung einer Immobilie am 01.02.2016 in Warin vor Ort gewesen zu sein.

¹⁷ Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt

- ¹⁸
1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche und fristlose Kündigung des beklagten Landes vom 08.03.2021 nicht aufgelöst worden ist, sondern über den 09.03.2021 hinaus fortbesteht,
 2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch die hilfsweise ordentliche Kündigung des beklagten Landes vom 08.03.2021 aufgelöst worden ist, sondern über den 30.06.2021 hinaus fortbesteht,
 3. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch die Kündigung vom 08.03.2021, dem Prozessbevollmächtigten zugestellt am 09.03.2021, aufgelöst worden ist, sondern über den 09.03.2021 hinaus unverändert fortbesteht,
 4. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch die hilfsweise ordentliche Kündigung des beklagten Landes vom 08.03.2021, dem Prozessbevollmächtigten zugestellt am 09.03.2021, aufgelöst worden ist, sondern über den 30.06.2021 hinaus unverändert fortbesteht,
 5. festzustellen, dass auch sonst keine Beendigungstatbestände vorliegen, sondern dass das Arbeitsverhältnis unverändert und ungekündigt fortbesteht.

- ¹⁹ Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die außerordentliche Kündigung sei gerechtfertigt. Es gebe erhebliche Zweifel an der Verfassungstreue des Klägers. Ihm fehle die Eignung, um im öffentlichen Schuldienst Kinder zu unterrichten, was auch den Schwimm- oder Sportunterricht einschließe. Bei der Gruppe NORD Com, NORD KREUZ bzw. NORD handele es sich um eine rechtsextreme verfassungsfeindliche Organisation. Die Gruppe habe zum Teil Mitglieder aus Sicherheitsbehörden rekrutiert und regelmäßig den Umgang mit Schusswaffen trainiert. Die Gruppe habe sogenannte Feindeslisten erstellt. Der Kläger habe als vollwertiges, ideologisch verlässliches Mitglied dem inneren Zirkel der Gruppe angehört und sich aktiv beteiligt. Er habe am 01.02.2016 an der Erkundung einer Immobilie in Warin teilgenommen, die als sogenanntes Safe-House in Betracht gezogen worden sei. Das ergebe sich aus dem Chat vom 08.04.2016. Der Kläger habe Treffen für die Nordkreuzgruppe organisiert bzw. ausgerichtet, z. B. in einem Schützenheim. Der gesamte Vortrag des beklagten Landes gelte als zugestanden, da ein einfaches Bestreiten des Klägers nicht genüge. Das beklagte Land dürfe sich zur Begründung der Kündigung auf die Ermittlungsergebnisse des Landeskriminalamtes stützen. Ein prozessuales Verwertungsverbot bestehe nicht. Dem beklagten Land sei es nicht zuzumuten, einen Arbeitnehmer zu alimentieren, der für die Zerstörung des Staates und seiner Ordnung eintrete. Die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist sei gewahrt, da es sich um einen sogenannten Dauertatbestand handle. Im Übrigen sei der kündigungsberechtigte Schulleiter bzw. dessen Stellvertreter erst am 26.02.2021 über den Kündigungssachverhalt unter Vorlage der Ermittlungsergebnisse unterrichtet worden, weshalb die Frist erst an diesem Tag begonnen habe. Der Bezirkspersonalrat sei ordnungsgemäß angehört worden.
- ²⁰ Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Klage sei bereits teilweise unzulässig. Soweit der Kläger beantragt habe, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses festzustellen, fehle es am Rechtsschutzbedürfnis, da keine weiteren Beendigungstatbestände ersichtlich seien. Im Übrigen sei die Klage unbegründet. Die außerordentliche Kündigung sei wirksam, da ein wichtiger Grund vorliege. Dem Kläger fehle die Eignung für seine Tätigkeit als Lehrer, da er nicht die hierfür erforderliche Verfassungstreue aufweise. Aus seinen Äußerungen in der Chat-Gruppe ergebe sich eine verfassungsfeindliche Einstellung des Klägers. Mit seinen Beiträgen habe er aktiv für eine verfassungsfeindliche Haltung geworben. Ob er an der Besichtigung eines Safe-Houses beteiligt gewesen sei, könne dahinstehen. In den verschiedenen Äußerungen, u. a. zum Grundgesetz ("für'n Ar..."), manifestiere sich eine deutliche Verfassungsfeindlichkeit. Hinzu komme eine erkennbare Gewaltbereitschaft ("Zäpfchen für Aschlöcher"). Die Ermittlungsergebnisse des Landeskriminalamtes seien verwertbar, da es zulässig sei, diese an die personalführenden Stellen im öffentlichen Dienst zu übermitteln. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft, da diese nicht geeignet sei, das nötige Vertrauen in die Verfassungstreue wiederherzustellen. Bei der Interessenabwägung sei u. a. zu berücksichtigen, dass sich der Kläger nicht von seinen bisherigen Äußerungen distanziert habe. Zudem sei die Beschäftigungszeit verhältnismäßig gering. Die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB sei gewahrt. Die Frist sei erst mit der Information des stellvertretenden Schulleiters am 26.02.2021 in Gang gesetzt worden.

²¹ Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner frist- und formgerecht eingelegten und begründeten Berufung. Das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass es eine Organisation Nordkreuz gebe, die verfassungsfeindliche Ziele verfolge, und dass der Kläger Mitglied dieser Organisation sei. Die Gruppe habe sich nicht verfassungsfeindlichen Zielen verschrieben und in irgendeiner Weise die rechtsstaatliche Grundordnung infrage gestellt. Es gebe kein Ermittlungsverfahren gegen den Kläger wegen verfassungsfeindlicher Bestrebungen oder Mitgliedschaft in einer verfassungsfeindlichen Organisation. Der Kläger habe in der Gruppe auch keine führende Rolle gehabt. Der Kläger bestreitet zudem, das Buch "Wahrheit sagen, Teufel jagen" empfohlen haben. Das Bild "Zäpfchen für Arschlöcher" könne auch der Sohn des Klägers in den Chat eingestellt haben. In der Familie des Klägers gebe es drei Sportschützen. Das gelte auch für die Äußerung "So wie das GG für'n Ar.... ist". Das Kürzel GG sei in der Welt der Sportschützen übrigens ein gebräuchlicher Begriff für "geladen und geholstert". Das Arbeitsgericht sei zu Unrecht von der Richtigkeit der Chat-Protokolle ausgegangen. Es hätte zumindest Beweis hierüber erheben müssen. Die Heranziehung der Unterlagen des Landeskriminalamtes verstoße gegen das Bundesdatenschutzgesetz. Der Landesverfassungsschutz hätte die Daten nicht weitergeben dürfen. Das sei nur dann zulässig, wenn es um ein strafrechtlich relevantes Verhalten gehe. Der Kläger habe sich aber nicht strafbar gemacht. Abgesehen davon seien die Kündigungen unverhältnismäßig. Der Kläger sei seit 2019 nicht mehr auf dem Chat-Portal tätig gewesen, weshalb es an einer negativen Zukunftsprognose fehle. Die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB sei nicht gewahrt. Eine Einsicht in die staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen wegen eines möglichen Verstoßes gegen das Waffengesetz sei offensichtlich überflüssig gewesen, da es keinen Zusammenhang mit der behaupteten verfassungsfeindlichen Tätigkeit gebe. Staatsanwaltschaftliche Ermittlungen wegen einer Mitgliedschaft in der Nordkreuz-Gruppe habe es nicht gegeben. Das beklagte Land habe zudem den Bezirkspersonalrat nicht ordnungsgemäß unterrichtet. Es sei ohne weiteres von der Richtigkeit der Chat-Beiträge ausgegangen. Darüber hinaus habe es sich nicht zu anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten, z. B. im Innendienst, geäußert. Die zuletzt zugegangene Kündigung sei jedenfalls ohne Anhörung des Personalrats ausgesprochen worden.

²² Der Kläger beantragt,

²³ unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Schwerin vom 06.10.2021 –1 Ca 277/21 –

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die dem Kläger zugestellte außerordentliche und fristlose Kündigung des beklagten Landes vom 08.03.2021 aufgelöst worden ist,
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch die dem Kläger zugestellte hilfsweise ordentliche Kündigung des beklagten Landes vom 08.03.2021 aufgelöst worden ist,
3. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch die dem Prozessbevollmächtigten des Klägers zugestellte außerordentliche und fristlose Kündigung des beklagten Landes vom 08.03.2021 aufgelöst worden ist,
4. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch die dem Prozessbevollmächtigten des Klägers zugestellte hilfsweise ordentliche Kündigung des beklagten Landes vom 08.03.2021 aufgelöst worden ist.

²⁴ Das beklagte Land beantragt,

²⁵ die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

²⁶ Es verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Das Arbeitsgericht sei zu Recht von der Richtigkeit der Chat-Protokolle ausgegangen. Der Einwand des Klägers, sich nicht mehr erinnern zu können, sei angesichts seiner mehrjährigen Aktivitäten in der Gruppe einschließlich verschiedener Treffen nicht glaubhaft. Es gebe überhaupt keinerlei Anhaltspunkte für eine fehlerhafte Darstellung seiner Beiträge in den Chat-Protokollen. Ebenso unerheblich sei der Einwand des Klägers, den Chat-Verlauf nach Anschaffung eines neuen PC nicht mehr rekonstruieren zu können. Für die Kommunikation in den Chat-Gruppen Nordkreuz und NordCom habe der Kläger nicht einen PC, sondern sein iPhone genutzt. Nicht glaubhaft sei auch die pauschale Entgegnung des Klägers, dass ein Teil der Beiträge von Familienangehörigen, also seiner Frau oder seinen erwachsenen Söhnen stammen könne. In einem Chat-Beitrag vom 21.12.2016, 06:58 Uhr, habe er jedenfalls Bedenken gegen Frauen in der Gruppe geäußert, zumal er nach eigener Aussage ebenfalls ein zänkisches Weib und zwei zänkische Schwiegertöchter habe. Sein Sohn S. sei selbst Mitglied der Gruppe gewesen und habe schon deshalb keinen Grund gehabt, mit dem Handy des Vaters zu kommunizieren. Eine anderweitige Verwendung des Klägers im öffentlichen Dienst des Landes komme aufgrund der Vorwürfe nicht infrage. Der Kläger habe aber auch nicht angegeben, wie er sich diese vorstelle. Die Kündigungserklärungsfrist sei gewahrt. Das beklagte Land habe die staatsanwaltschaftliche Ermittlungsakte schon deshalb beiziehen dürfen und müssen, da ihm der konkrete Tatvorwurf überhaupt nicht bekannt gewesen sei. Aus diesem Verfahren hätten sich durchaus Hinweise auf die Verfassungstreue des Klägers ergeben können. Über die Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist habe das beklagte Land den Bezirkspersonalrat nicht unterrichten müssen, da dies nicht erforderlich sei. Abgesehen davon handele es sich um einen Dauertatbestand. Der Bezirkspersonalrat habe nicht die Aufgabe, die Einhaltung dieser Frist zu prüfen. Das sei Sache der Arbeitsgerichte.

²⁷ Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle sowie das angegriffene arbeitsgerichtliche Urteil verwiesen.

Gründe

²⁸ Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit der zutreffenden Begründung abgewiesen.

²⁹ Die außerordentliche Kündigung des beklagten Landes vom 08.03.2021 verstößt weder gegen § 626 BGB noch gegen § 62 PersVG M-V. Da bereits die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet, kommt es auf die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung nicht mehr an.

³⁰ Das beklagte Land hat mit den beiden inhaltsgleichen Schreiben vom 08.03.2021 nur eine einheitliche Kündigung ausgesprochen, die sie zweifach zugestellt hat. Der Kündigende kann seine Erklärung "doppelt verlautbaren" (BAG, Urteil vom 7. Juli 2011 - 6 AZR 248/10 - Rn. 10, juris = NJW 2011, 3180; BAG, Urteil vom 23. Juni 2009 - 2 AZR 474/07 - Rn. 20, juris = NZA 2009, 1136). Ob es sich um eine einheitliche, mehrfach zugestellte Kündigung oder um rechtlich selbstständige Kündigungen handelt, ist durch Auslegung zu ermitteln. Die Zustellung eines inhaltsgleichen Kündigungsschreibens mit demselben Datum an die Partei und an ihren Bevollmächtigten spricht für eine einheitliche Kündigung. Die mehrfache Zustellung eines Kündigungsschreibens hat regelmäßig das Ziel, den Zugang der Kündigung möglichst schnell, sicher und insbesondere nachweisbar zu bewirken. Dieses Ziel verfolgte auch das beklagte Land mit der Zustellung sowohl an den Kläger als auch an seinen Bevollmächtigten. Die zugestellten Schreiben sind inhaltlich gleich und stammen vom selben Tag. Zudem hat das beklagte Land in dem Begleitschreiben an den Bevollmächtigten auf die parallel erfolgende Zustellung hingewiesen.

³¹ 1. Wichtiger Grund

³² Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände "an sich", d. h. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Als dann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der (fiktiven) Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht (BAG, Urteil vom 27. Juni 2019 - 2 AZR 50/19 - Rn. 12, juris = NZA 2019, 1345; BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 - 2 AZR 370/18 - Rn. 15, juris = NZA 2019, 445; BAG, Urteil vom 25. Januar 2018 - 2 AZR 382/17 - Rn. 26, juris = NZA 2018, 845).

- ³³ Bei der Prüfung im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der - fiktiven - Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 - 2 AZR 370/18 - Rn. 28, juris = [NZA 2019, 445](#)). Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Dabei lassen sich die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumindest bis zum Ende der Frist für eine ordentliche Kündigung zumutbar war oder nicht, nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Sie scheidet aus, wenn es ein "schonenderes" Gestaltungsmittel - etwa Abmahnung, Versetzung, ordentliche Kündigung - gibt, das ebenfalls geeignet ist, den mit einer außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck - nicht die Sanktion des pflichtwidrigen Verhaltens, sondern die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses - zu erreichen. Der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers ist im Rahmen der Interessenabwägung insbesondere hinsichtlich einer möglichen Wiederholungsgefahr von Bedeutung. Je höher er ist, desto größer ist diese (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 - 2 AZR 370/18 - Rn. 29, juris = [NZA 2019, 445](#)).
- ³⁴ Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Einer solchen bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 - 2 AZR 370/18 - Rn. 30, juris = [NZA 2019, 445](#)).
- ³⁵ Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ist kraft einzelvertraglicher Bezugnahme der TV-L in seiner jeweiligen Fassung anzuwenden. Nach § 3 Abs. 1 Satz 2 TV-L müssen sich die Beschäftigten durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen. Die Regelung normiert für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eine besondere politische Loyalitätspflicht. Sie konkretisiert insoweit die allen Arbeitnehmern obliegende Pflicht aus § 241 Abs. 2 BGB, auf die berechtigten betrieblichen Interessen des Arbeitgebers in zumutbarer Weise Rücksicht zu nehmen
- ³⁶ (BAG, Urteil vom 6. September 2012 - 2 AZR 372/11 - Rn. 16, juris = [ZTR 2013, 261](#)). Ein Verstoß gegen diese Anforderungen kann ein Grund für eine verhaltensbedingte - außerordentliche oder ordentliche - Kündigung sein, wenn durch den Loyalitätsverstoß eine konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist, sei es im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im personalen Vertrauensbereich oder im behördlichen Aufgabenbereich (BAG, Urteil vom 6. September 2012 - 2 AZR 372/11 - Rn. 18, juris = [ZTR 2013, 261](#); LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 2. Februar 2022 - 10 Sa 66/21 - Rn. 38, juris = [NZA-RR 2022, 262](#)).
- ³⁷ Das Maß der einem Beschäftigten des öffentlichen Dienstes abzuverlangenden Loyalität gegenüber der Verfassung bestimmt sich - bei verfassungskonformer Auslegung der Tarifvorschrift - nach der Stellung und dem Aufgabenkreis, der dem Beschäftigten laut Arbeitsvertrag übertragen ist. Dieser schuldet lediglich ein solches Maß an politischer Loyalität, das für die funktionsgerechte Verrichtung seiner Tätigkeit unverzichtbar ist. Auch Arbeitnehmer, die nur eine "einfache" politische Treuepflicht trifft, müssen aber ein Mindestmaß an Verfassungstreue insoweit aufbringen, als sie nicht darauf ausgehen dürfen, 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. Auch außerhalb ihrer Arbeitszeit sind Beschäftigte des öffentlichen Dienstes verpflichtet, sich ihrem Arbeitgeber gegenüber loyal zu verhalten und auf dessen berechnete Integritätsinteressen in zumutbarer Weise Rücksicht zu nehmen (BAG, Urteil vom 6. September 2012 - 2 AZR 372/11 - Rn. 17, juris = [ZTR 2013, 261](#)).

- ³⁸ Mit der Befugnis zur personenbedingten Kündigung wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung oder Fähigkeit nicht oder nicht mehr besitzt, die geschuldete Arbeitsleistung vertragsgerecht zu erfüllen. Im öffentlichen Dienst kann sich ein - nicht behebbarer - Eignungsmangel aus begründeten Zweifeln an der Verfassungstreue des Arbeitnehmers ergeben. § 3 Abs. 1 Satz 2 TV-L legt zwar in erster Linie Verhaltensanforderungen fest. Die Regelung beschreibt aber zugleich das notwendige Maß an Verfassungstreue, das ein Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst mitbringen muss, um seine Arbeitsaufgaben vertragsgerecht zu erfüllen; mit diesen Anforderungen ist die Verfassungstreue Bestandteil des Begriffs "Eignung" in Art. 33 Abs. 2 GG (BAG, Urteil vom 6. September 2012 - [2 AZR 372/11](#) - Rn. 19, juris = [ZTR 2013, 261](#)).
- ³⁹ Je nach Stellung und Aufgabenkreis kann ein Angestellter die Verfassung schon dadurch "wahren", dass er die freiheitliche demokratische Grundordnung jedenfalls nicht aktiv bekämpft (BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 - [2 AZR 479/09](#) - Rn. 30, juris = [ZTR 2011, 739](#)). 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 von in vergleichbarer Stellung beschäftigten Beamten, gilt, dass die Mitgliedschaft in einer verfassungsfeindlichen Organisation oder ein Tätigwerden für diese zwar Indizien für das Fehlen der Bereitschaft zur Verfassungstreue sind, für sich genommen aber als Eignungsmangel regelmäßig noch nicht ausreichen. Von Bedeutung kann auch das persönliche Verfassungsverständnis des Arbeitnehmers und das Fehlen der Bereitschaft sein, sich von verfassungsfeindlichen Zielen der Organisation, der er angehört oder für die er eintritt, zu distanzieren (BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 - [2 AZR 479/09](#) - Rn. 31, juris = [ZTR 2011, 739](#); LAG Köln, Urteil vom 23. Juli 2020 - [8 Sa 57/20](#) - Rn. 109, juris = EzTöD 100 § 34 Abs. 2 TVöD-AT Personenbedingte Kündigung Nr. 5).
- ⁴⁰ Die freiheitlich demokratische Grundordnung ist eine 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 sind mindestens zu rechnen: die Achtung der im Grundgesetz konkretisierten Menschenrechte, vor allem des Rechts der Persönlichkeit auf Leben und freie 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 (BVerfG, Urteil vom 23. Oktober 1952 - [1 BvB 1/51](#) - [BVerfGE 2, 1](#), Rn. 38; VerfG des Landes Brandenburg, Urteil vom 20. Mai 2022 - [94/20](#) - Rn. 73, juris; VG Greifswald, Urteil vom 14. Januar 2022 - [11 A 1298/20](#) HGW - Rn. 56, juris). Antisemitismus und rassistische Diskriminierung verstoßen gegen die Menschenwürde und verletzen zugleich das Gebot gleichberechtigter Teilhabe aller Bürger am politischen Willensbildungsprozess (BVerfG, Urteil vom 17. Januar 2017 - [2 BvB 1/13](#) - Rn. 598, juris = [NJW 2017, 611](#); VG B-Stadt, Beschluss vom 28. Januar 2022 - [3 B 1600/21](#) SN - Rn. 42, juris).
- ⁴¹ Für Lehrkräfte des Landes Mecklenburg-Vorpommern konkretisiert das Landesschulgesetz den Umfang ihrer Loyalitätspflichten. Nach § 2 Abs. 1 SchulG M-V wird der Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schulen bestimmt durch die Wertentscheidungen, die im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und in der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern niedergelegt sind. Zu ihnen gehört eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der wertschätzenden Kommunikation, die die Würde der Schülerpersönlichkeit wie der Lehrpersönlichkeit achtet. Ziel der schulischen Bildung und Erziehung ist die Entwicklung zur mündigen, vielseitig entwickelten Persönlichkeit, die im Geiste der Geschlechtergerechtigkeit und Toleranz bereit ist, Verantwortung für die Gemeinschaft mit anderen Menschen und Völkern sowie gegenüber künftigen Generationen zu tragen. Die Schülerinnen und Schüler sollen insbesondere lernen, die grundlegenden Normen des Grundgesetzes zu verstehen und für ihre Wahrung sowie für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung einzutreten, in religiösen und weltanschaulichen Fragen persönliche Entscheidungen zu treffen und Verständnis und Toleranz gegenüber den Entscheidungen anderer zu entwickeln, eigene Rechte zu wahren und die Rechte anderer auch gegen sich selbst gelten zu lassen sowie Pflichten zu akzeptieren und ihnen nachzukommen, Ursachen und Gefahren totalitärer und autoritärer Herrschaft zu erkennen, ihnen zu widerstehen und entgegenzuwirken, Verständnis für die Eigenart und das Existenzrecht anderer Völker, für die Gleichheit und das Lebensrecht aller Menschen zu entwickeln (§ 3 Nr. 8, 9, 10, 11, 13 und 14 SchulG M-V).

- ⁴² Um den Schülerinnen und Schülern diese Werte vermitteln zu können, muss sich die Lehrkraft hiermit selbst identifizieren. Die Lehrkraft muss nicht nur über die nötige Fachkunde in den zu unterrichtenden Fächern verfügen, sondern auch Gewähr dafür bieten, dass sie für religiöse und weltanschauliche Toleranz, für ein demokratisches Staatssystem sowie das Existenzrecht anderer Völker eintritt. Dabei ist es unerheblich, welches Fach eine Lehrkraft unterrichtet. Den Lernzielen des SchulG M-V sind alle Lehrkräfte verpflichtet. Der Sportunterricht ist davon keinesfalls ausgenommen, zumal dort unterschiedliche religiöse und kulturelle Vorstellungen sogar noch stärker aufeinandertreffen können als in anderen Schulfächern.
- ⁴³ Die Rechtmäßigkeit einer Kündigung ist anhand der zum Zeitpunkt des Zugangs gegebenen objektiven Verhältnisse zu beurteilen (BAG, Urteil vom 17. Februar 2016 - 2 AZR 613/14 - Rn. 26, juris = [ZTR 2016, 418](#); BAG, Urteil vom 23. Oktober 2014 - 2 AZR 644/13 - Rn. 21, juris = [NJW 2015, 1403](#)). Ausschlaggebend ist, wie sich die Situation in dem betroffenen Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bei objektiver Betrachtung darstellt.
- ⁴⁴ Dem Kläger fehlt die für eine Tätigkeit an einer staatlichen allgemeinbildenden Schule erforderliche Verfassungstreue und somit die Eignung für die geschuldete Arbeitsaufgabe. Seine Beiträge in den Chats mit Herrn M. G. und in der Gruppe NordCom zeigen, dass er sich nicht zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennt bzw. erhebliche Zweifel hieran bestehen. Dabei mögen einzelne Beiträge isoliert betrachtet noch hinnehmbar sein. Eine Gesamtschau der verschiedenen Posts lässt jedoch eindeutig ein gefestigtes antisemitisches und antidemokratisches Weltbild erkennen.
- ⁴⁵ Nach dem Verfassungsschutzbericht 2019 des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Seite 18) ist Nordkreuz eine rechtsextremistische Gruppierung, die sich gezielt auf den Zusammenbruch der politischen Ordnung vorbereitet hat. Hierzu gehört auch die Beschaffung von Waffen und Munition. Der Kläger war vollwertiges Mitglied dieser Gruppe. Er hat sich gezielt um eine Aufnahme in dieser Gruppe bemüht und aktiv zur Meinungsbildung in dieser Gruppe beigetragen. Der Kläger kannte und billigte das Ziel des Chats, nämlich den Tag X zu organisieren und hierfür ein starkes Fundament zu schaffen (siehe SOP KURZFASSUNG DER CHATS vom 14.04.2016). Neben diesen Chats gab es im Übrigen Insiderinformationen und Abläufe, die allerdings auf der Plattform NordCom nicht ausgetauscht werden durften. In den Chat-Protokollen findet sich demnach nur ein Teil der Kommunikation. Um die Geheimhaltung von Insiderinformationen zu gewährleisten, hat der Kläger auf "Mobilfunksauberkeit" (12.05.2016, 07:12 Uhr) bzw. "mehr Handyhygiene" (24.06.2018, 07:37 Uhr) Wert gelegt. Zudem war dem Kläger nach Bekanntwerden von NordCom an einer Fortführung der Kommunikation auf einer anderen Plattform, z. B. Threema, gelegen (08.09.2017, 09:20 Uhr).
- ⁴⁶ Verschiedene Posts des Klägers sind eindeutig antisemitisch. Das gilt insbesondere für das Buch von Gerard Menuhin "Wahrheit sagen, Teufel jagen". Dem Kläger ist durchaus bewusst, dass es sich hierbei nicht um ein normales Buch handelt, da er es als "heißes Dokument" eingestuft hat. Das Werk, das den Holocaust massiv in Zweifel zieht und Adolf Hitler in ein positives Licht rückt, sollte nach Ansicht des Klägers jeder Deutsche kennen, weshalb ihm an einer Verbreitung gelegen war. Zwar war das Buch zu diesem Zeitpunkt noch nicht auf der Liste jugendgefährdender Schriften. Das ändert jedoch nichts an dem antisemitischen und zudem demokratiefeindlichen Inhalt. Die antisemitische Einstellung des Klägers kommt auch an anderer Stelle zum Ausdruck ("Hakennasen").
- ⁴⁷ Der Kläger geht zudem davon aus, dass das Grundgesetz unnütz, überflüssig und wertlos ("für'n Ar...") ist (01.09.2018, 20:29 Uhr). Wenn auch diese Äußerung im Zusammenhang mit einer Einschätzung zum Anglo-amerikanischen Imperium steht, so macht der vom Kläger gezogene Vergleich mit dem Grundgesetz dennoch seine Einstellung hierzu deutlich. Da er das Grundgesetz vollständig und uneingeschränkt ablehnt, fehlt ihm erkennbar der Wille, sich zumindest zu den die freiheitlich demokratische Grundordnung betreffenden Regeln zu bekennen. Das bestätigt der Post vom 20.06.2018 mit dem Zitat von Aldous Huxley, das in diesem Zusammenhang nur demokratiefeindlich verstanden werden kann.
- ⁴⁸ Das einfache Bestreiten des Klägers, das Buch "Wahrheit sagen, Teufel jagen" nicht empfohlen zu haben, ist unbeachtlich. Nach § 138 Abs. 2 ZPO hat sich jede Partei über die von dem Gegner behaupteten Tatsachen zu erklären. Der Sachvortrag des beklagten Landes ist hinreichend konkret, um sich hiermit im Einzelnen auseinandersetzen zu können, zumal weitere Beiträge im Chat auf dieses Buch bzw. das PDF-Dokument Bezug nehmen.

- ⁴⁹ Unbeachtlich ist zudem der Einwand des Klägers, sich nicht mehr genau an die einzelnen Beiträge in den Chats erinnern zu können. Eine Erklärung mit Nichtwissen ist nach § 138 Abs. 4 ZPO nur über Tatsachen zulässig, die weder eigene Handlung der Partei noch Gegenstand ihrer eigenen Wahrnehmung gewesen sind. Zwar fordert der Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 103 GG in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 GG und dem in Art. 20 Abs. 3 GG verankerten Rechtsstaatsprinzip ein Ausmaß an rechtlichem Gehör, das sachgemäß ist. Es muss einer Prozesspartei möglich sein, Tatsachen, die sie zum Zeitpunkt ihres Prozessvortrages nicht mehr weiß und auch nicht zumutbar durch Nachforschungen feststellen kann, mit "Nichtmehrwissen" zu bestreiten (BAG, Urteil vom 20. August 2014 - 7 AZR 924/12 - Rn. 32, juris = [ZTR 2015, 44](#); LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 15. Januar 2020 -4 Sa 19/19 - Rn. 30, juris = [NZA-RR 2020, 253](#)). Die bloße Behauptung, sich nicht mehr zu erinnern, reicht aber nicht aus. Die Partei muss glaubhaft machen, dass sie sich nicht mehr erinnern kann (BGH, Urteil vom 10. Oktober 1994 - II ZR 95/93 - Rn. 20, juris = [NJW 1995, 130](#); LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 15. Januar 2020 -4 Sa 19/19 - Rn. 30, juris = [NZA-RR 2020, 253](#)).
- ⁵⁰ Der Kläger hat nicht glaubhaft gemacht, an welche Beiträge er sich aus welchen Gründen nicht mehr erinnern kann. Er bestreitet nicht, Beiträge zur Chat-Gruppe geliefert zu haben. Er gibt allerdings nicht an, bei welchen Chat-Beiträgen er aus welchen Gründen Zweifel an seiner Urheberschaft hat. Die Beteiligung in der Chat-Gruppe liegt nicht Jahrzehnte zurück, sodass eine Erinnerung daran nicht mehr erwartet werden kann. Im Übrigen nahm der Kläger seine Zugehörigkeit zu der Chat-Gruppe ernst. Er beschränkte sich nicht auf gelegentliche, belanglose und unbedeutende Posts. Zahlreiche dem Kläger zugeschriebene Chat-Beiträge bestehen aus mehreren Sätzen, die wohlüberlegt formuliert sind. Zudem lassen die Texte vielfach eine individuelle Ausdrucksweise erkennen (z. B. divide et impera, Handyhygiene, Hintertanen). Hierzu kann sich der Kläger konkret äußern und Stellung nehmen. Ebenso wenig hat er begründet, weshalb es ihm nicht möglich ist, den Chat-Verlauf zu rekonstruieren. Sofern er selbst nicht mehr auf diese Daten zugreifen und diese auch nicht mithilfe von Fachleuten wiederherstellen kann, besteht jedenfalls die Möglichkeit, sich bei den anderen Teilnehmern der Chat-Gruppe zu erkundigen.
- ⁵¹ Die Chat-Protokolle unterliegen keinem Verwertungsverbot. Die Protokolle sind Bestandteil der Ermittlungsergebnisse des Landeskriminalamtes Mecklenburg-Vorpommern zu Straftaten von Personen mit Kontakt zur Gruppe Nordkreuz. Es gibt keine Hinweise darauf, dass die Chat-Protokolle in den strafrechtlichen Ermittlungsverfahren nicht rechtmäßig erlangt sein könnten oder dem für das Arbeitsverhältnis des Klägers zuständigen Ministerium bzw. Schulamt vom Landeskriminalamt nicht hätten übermittelt werden dürfen. Diese Ermittlungen haben jedenfalls zur strafrechtlichen Verurteilung von Herrn M. G. geführt. Zudem gab es in diesem Zusammenhang Disziplinarmaßnahmen, die mit einer Entfernung aus dem Beamtenverhältnis endeten (VG Greifswald, Urteil vom 14. Januar 2022 - 11 A 1298/20 HGW - juris; VG Greifswald, Urteil vom 14. Januar 2022 - 11 A 1301/21 HGW - juris). Jedenfalls handelt es sich nicht um schwerwiegende, bewusste oder willkürliche Verfahrensverstöße, bei denen die Beschränkung auf den Ermittlungszweck der Datenträgerbeschlagnahme planmäßig oder systematisch außer Acht gelassen wurde, sodass eine fehlerhafte Durchsuchung und Beschlagnahme von Datenträgern und der darauf vorhandenen Daten ein Beweisverwertungsverbot zur Folge haben muss (vgl. BVerfG, Beschluss vom 12. April 2005 - 2 BvR 1027/02 - Rn. 135, juris = [NJW 2005, 1917](#)).
- ⁵² Das Schulamt Schwerin war nicht gehindert, die Daten zur Rechtfertigung der Kündigung verwenden. Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 DSGVO dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, wenn dies zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Die Chat-Protokolle waren notwendig, um die Eignung des Klägers für die übertragenen Aufgaben einschätzen zu können.
- ⁵³ Der Kläger hat sich bis zum Ausspruch der Kündigung nicht von seinen verfassungswidrigen Einstellungen distanziert. Es gibt keinerlei Anzeichen für eine Abkehr von seinen antisemitischen und demokratiefeindlichen Überzeugungen. Seine verfassungsfeindliche Einstellung hat er bis zum Ausspruch der Kündigung nicht aufgegeben. Die Ermittlungen zum Nordkreuz-Netzwerk haben den Kläger nicht veranlasst, seine Position zu überdenken, sondern lediglich dazu, nach einer anderen Plattform für die Kommunikation untereinander zu suchen (siehe 08.09.2017, 09:20 Uhr). Zudem hat der Kläger dazu aufgerufen, sich nunmehr auf die wahren Werte zu konzentrieren und auf mehr Handyhygiene zu achten (24.06.2018, 07:37 Uhr). Der Kläger steht trotz der Ermittlungen zu seinen Überzeugungen, was insofern für Ehrlichkeit spricht, nicht aber für eine Rückkehr zum Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung. Eine Abmahnung ist von vornherein nicht geeignet, etwas an einer politischen oder weltanschaulichen Grundüberzeugung zu ändern. Sie war deshalb entbehrlich.

⁵⁴ Das Interesse des Klägers an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist geringer zu bewerten als das Interesse des beklagten Landes an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Dauer der Beschäftigungszeit ist verhältnismäßig kurz. Unterhaltspflichten gegenüber Kindern bestehen nicht. Als Maschinenschlosser und Kampfsporttrainer verfügt der Kläger über andere Möglichkeiten, seinen Lebensunterhalt zu sichern. Der Kläger ist schon während seiner Teilzeitbeschäftigung bei dem beklagten Land anderen Tätigkeiten nachgegangen. Das beklagte Land hat demgegenüber im Interesse von Schülern, Eltern und der Lehrerschaft sicherzustellen, dass der gesetzliche Bildungs- und Erziehungsauftrag umgesetzt wird. Das gilt auch dann, wenn die fehlende Verfassungstreue nicht offen geäußert, sondern verdeckt in einem kleinen Kreis Gleichgesinnter zu Tage tritt. Für den staatlichen Bildungs- und Erziehungsauftrag kann ein heimliches Agieren erst recht zur Gefahr werden. Insbesondere im Katastrophen- oder Krisenfall muss sich der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber darauf verlassen können, dass seine Beschäftigten die freiheitlich demokratische Grundordnung schützen und verteidigen.

⁵⁵ 2. Kündigungserklärungsfrist

⁵⁶ Die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist gewahrt. Nach dieser Vorschrift kann die außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen, beginnend mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Uneingeschränkt gilt dies bei in der Vergangenheit liegenden, vollständig abgeschlossenen Kündigungssachverhalten, mögen diese auch - etwa als Vertrauensverlust - noch fortwirken. Bei "Dauerstörtatbeständen", die dadurch gekennzeichnet sind, dass sich der Kündigungssachverhalt und seine betrieblichen Auswirkungen fortwährend neu verwirklichen, lässt sich der Fristbeginn nach § 626 Abs. 2 BGB nicht eindeutig fixieren. Liegt ein solcher Tatbestand vor, reicht es zur Fristwahrung aus, dass die Störung auch noch in den letzten zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung angehalten hat (BAG, Urteil vom 26. November 2009 - 2 AZR 272/08 - Rn. 15, juris = [NZA 2010, 628](#); BAG, Urteil vom 26. Juli 2001 - 8 AZR 739/00 - Rn. 37, juris = [NZA 2002, 325](#); LAG Köln, Urteil vom 16. September 2020 - 5 Sa 658/19 - Rn. 63, juris = LAGE §626 BGB 2002 Unkündbarkeit Nr. 12).

⁵⁷ Fehlt einem Arbeitnehmer die persönliche Eignung zur Ausübung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit mangels eines Bekenntnisses zur freiheitlich demokratischen Grundordnung, liegt eine anhaltende Störung im Arbeitsverhältnis vor. Der Kläger hat sich spätestens kurz nach Beginn des Arbeitsverhältnisses mit dem beklagten Land von der freiheitlich demokratischen Grundordnung abgewandt und ist seiner Überzeugung treu geblieben. Er hat sich von seiner verfassungsfeindlichen Einstellung nicht distanziert, auch nicht in den letzten beiden Wochen vor Zugang der Kündigung.

⁵⁸ 3. Personalratsbeteiligung

⁵⁹ Nach § 68 Abs. 7 PersVG M-V ist eine Kündigung unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist.

⁶⁰ Der Personalrat hat gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 2 PersVG M-V bei Kündigungen mitzubestimmen. Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden (§ 62 Abs. 1 PersVG M-V). Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung (§ 62 Abs. 2 Satz 1 PersVG M-V). Der Personalrat hat über die beantragte Zustimmung zu beschließen und den Beschluss dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen (§ 62 Abs. 2 Satz 3 PersVG M-V).

⁶¹ Der Arbeitgeber hat dem Personalrat grundsätzlich die Personalien des zu kündigenden Arbeitnehmers, die Beschäftigungsdauer, die Kündigungsart sowie die Kündigungsgründe mitzuteilen (BAG, Urteil vom 26. September 2002 - 2 AZR 424/01 - Rn. 44, juris = [ZTR 2003, 410](#); LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19. Januar 2010 - 5 Sa 210/09 - Rn. 44, juris). Für die Beteiligung des Personalrats im Anhörungsverfahren zu einer Kündigung gelten dieselben Grundsätze wie für die Beteiligung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG

⁶² (BAG, Urteil vom 26. September 2002 - 2 AZR 424/01 - Rn. 44, juris = [ZTR 2003, 410](#); LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 2. September 2019 - 3 Sa 527/16 - Rn. 413, juris; LAG Schleswig-Holstein, Teilurteil vom 25. April 2013 - 5 Sa 309/12 - Rn. 52, juris). Eine Kündigung ist nicht nur unwirksam, wenn eine Unterrichtung vollständig unterblieben ist, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nicht richtig, insbesondere nicht ausführlich genug nachgekommen ist (BAG, Urteil vom 29. September 2011 - 2 AZR 451/10 - Rn. 13, juris = [ZTR 2012, 159](#); BAG, Urteil vom 2. Februar 2006 - 2 AZR 38/05 - Rn. 36, juris = [PersV 2006, 297](#); BAG, Urteil vom 26. September 2002 - 2 AZR 424/01 - Rn. 44, juris = [ZTR 2003, 410](#)).

- ⁶³ Der notwendige Inhalt der Unterrichtung des Personalrats richtet sich nach Sinn und Zweck der Anhörung. Dieser besteht darin, den Personalrat in die Lage zu versetzen, sachgerecht im Interesse des Arbeitnehmers auf den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers einzuwirken. Der Personalrat soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen und sich über sie eine eigene Meinung bilden können. Die Anhörung soll dem Personalrat nicht die selbständige - objektive - Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung, sondern ggf. eine Einflussnahme auf die Willensbildung des Arbeitgebers ermöglichen (vgl. BAG, Urteil vom 22. September 2016 - 2 AZR 700/15 - Rn. 25, juris = [NJW 2017, 684](#)).
- ⁶⁴ Der Inhalt der Unterrichtung ist deshalb grundsätzlich subjektiv determiniert. Der Arbeitgeber muss dem Personalrat diejenigen Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Dem kommt der Arbeitgeber dann nicht nach, wenn er dem Personalrat einen schon aus seiner eigenen Sicht unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt unterbreitet. Schildert er dem Personalrat bewusst einen solchen irreführenden Kündigungssachverhalt, der sich bei der Würdigung durch den Personalrat zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken kann, ist die Anhörung unzureichend und die Kündigung unwirksam (vgl. BAG, Urteil vom 5. Dezember 2019 - 2 AZR 240/19 - Rn. 43, juris = [NZA 2020, 647](#); BAG, Urteil vom 22. September 2016 - 2 AZR 700/15 - Rn. 26, juris = [NJW 2017, 684](#)).
- ⁶⁵ Das beklagte Land hat den Personalrat ordnungsgemäß beteiligt. Dem Personalrat lagen die maßgeblichen Sozialdaten des Klägers vor (Geburtsdatum, Alter, Familienstand, Unterhaltspflichten etc.). Der Antrag enthält die vorgesehene Kündigungsfrist und den angestrebten Beendigungstermin. Der Kündigungsgrund ist in dem Schreiben vom 01.03.2021 so umfassend dargestellt, dass der Personalrat die Stichhaltigkeit des Kündigungsgrundes prüfen und sich hierzu eine Meinung bilden konnte, um ggf. auf den Schulamtsleiter einwirken zu können. Das Schulamt hat den Chat-Verlauf, soweit er für die Beurteilung der Verfassungstreue des Klägers erforderlich war, in vollem Umfang nebst Anlagen mitgeteilt. Es hat dem Personalrat die Stellungnahme des Klägers vorgelegt und unter Heranziehung der einschlägigen Rechtsprechung die vorgenommene Interessenabwägung näher begründet. Das Schulamt hat dem Personalrat weder Informationen vorenthalten noch den Sachverhalt irreführend dargestellt. Weiterer Angaben bedurfte es nicht. Der Personalrat hatte die Möglichkeit, den Sachverhalt selbstständig zu beurteilen und ihn ggf. abweichend zu bewerten. Dazu sah der Personalrat jedoch keinen Anlass, da er den Anträgen vorbehaltlos zugestimmt hat.
- ⁶⁶ Nähere Ausführungen zur Wahrung der Kündigungserklärungsfrist waren nicht nötig, da es sich um einen Dauertatbestand handelt. Abgesehen davon ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Betriebsratsanhörung entsprechend heranzuziehen, nach der die Wahrung der Ausschlussfrist nicht zu den "Gründen für die Kündigung" im Sinne von § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG gehört. Zwar stimmt der Wortlaut von § 62 Abs. 2, § 68 Abs. 1 Ziffer 2 PersVG M-V nicht mit demjenigen des Betriebsverfassungsgesetzes überein. Dennoch verfolgen beide Vorschriften dasselbe Ziel, nämlich es der von den Beschäftigten gewählten Interessenvertretung zu ermöglichen, auf die Willensbildung des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen. Abgesehen davon ist ohnehin erst nach dem Zugang der Kündigung abschließend feststellbar, ob die Kündigungserklärungsfrist gewahrt ist.
- ⁶⁷ Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Der Rechtsstreit wirft keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf. Die hier maßgeblichen rechtlichen Grundsätze sind in der höchstrichterlichen Rechtsprechung, an der sich das Landesarbeitsgericht orientiert hat, bereits geklärt.