



Sachstand

Pflichten von Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Pflichten von Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 063/23
Abschluss der Arbeit: 20.07.2023
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Pflichtenstellung von Beamten	4
2.1.	Pflichten	4
2.1.1.	Neutralitätsgebot / Pflicht zur unparteiischen und gerechten Amtsführung	5
2.1.2.	Verfassungstreuepflicht	5
2.1.3.	Mäßigungsgebot	6
2.2.	Disziplinarrechtliche Auswirkungen von Pflichtverletzungen	6
2.3.	Beispiele aus der Rechtsprechung	7
3.	Pflichtenstellung von Tarifangestellten	7
3.1.	Pflichten	7
3.2.	Auswirkungen von Pflichtverletzungen	8
3.3.	Beispiele aus der Rechtsprechung	9
4.	Fazit	10

1. Einleitung

Das nachfolgende Gutachten befasst sich mit der Frage, inwieweit Beschäftigte im öffentlichen Dienst gegenüber dem Staat und seiner Verfassung zur Treue verpflichtet sind. Treue- und Rücksichtnahmepflichten bestehen grundsätzlich für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Diese sind jedoch je nach Art des Beschäftigungsverhältnisses unterschiedlich stark ausgeprägt, weshalb im Folgenden zwischen Beamten und Tarifangestellten unterschieden wird.

Zudem stellt sich die Frage nach den Auswirkungen von Pflichtverletzungen. Fraglich ist dabei insbesondere, wann eine Pflichtverletzung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis führen kann.

2. Pflichtenstellung von Beamten

2.1. Pflichten

Beamte¹ stehen gemäß Art. 33 Abs. 4 Grundgesetz (GG) in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis (Beamtenverhältnis).² Das Beamtenverhältnis wird durch einen Hoheitsakt begründet und durch Gesetz ausgestaltet. Für die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses sind neben den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums auch das Bundesbeamtengesetz (BBG)³ für Bundesbeamte bzw. das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)⁴ und die jeweiligen Beamtengesetze der Länder für Landesbeamte maßgeblich.

Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums sind in Art. 33 Abs. 5 GG verankert. Dazu gehören das Lebenszeitprinzip, das Leistungsprinzip, das Prinzip der Hauptberuflichkeit, das Alimentationsprinzip, die Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn und die allgemeine Treuepflicht der Beamten.

Der allgemeinen Treuepflicht der Beamten werden zahlreiche Verhaltenspflichten zugerechnet. Dazu gehören aus verfassungsrechtlicher Perspektive: die Verpflichtung, jederzeit für den Staat und seine verfassungsmäßige Ordnung einzutreten, die Neutralität zu wahren und die Interessen der Gesamtheit sowie der des Dienstherrn zu wahren, sowie die öffentlich-rechtliche Dienstleistungspflicht des Beamten unter dauerndem und vollständigem Einsatz seiner gesamten Persönlichkeit. Weitere Ausprägungen der Treuepflicht sind die persönliche Verantwortlichkeit des Beamten, die Gehorsamspflicht und das Erfordernis des amtsmäßigen persönlichen Verhaltens.

1 Ähnliche Pflichten bestehen für Soldaten und Richter, die sich maßgeblich nach dem Soldatengesetz und dem Deutschen Richtergesetz richten.

2 Dieser Grundsatz wird einfachgesetzlich von § 4 BBG und § 3 BeamStG wiederholt.

3 Bundesbeamtengesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 140) geändert worden ist, abzurufen unter: https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/.

4 Beamtenstatusgesetz vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 140) geändert worden ist, abzurufen unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/beamtstg/>.

Einfachgesetzlich werden die verschiedenen Beamtenpflichten durch die §§ 60 ff. BBG für Bundesbeamte bzw. §§ 33 ff. BeamStG für Landesbeamte geregelt.

2.1.1. Neutralitätsgebot / Pflicht zur unparteiischen und gerechten Amtsführung

Gemäß § 60 Abs. 1 Satz 1 BBG bzw. § 33 Abs. 1 Satz 1 BeamStG dienen Beamte dem ganzen Volk, nicht einer Partei. Der Grundsatz der Neutralität des Berufsbeamtentums bringt eine Notwendigkeit für das Funktionieren des Regierungswechsels in der Demokratie zum Ausdruck. Das Neutralitätsgebot darf jedoch nicht dahingehend missverstanden werden, dass die Beamten die jeweilige Politik der Regierungspartei befürworten müssen.

§ 60 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 BBG bzw. § 33 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 BeamStG regeln weiterhin, dass Beamte ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen haben. Die Amtsführung ist an den Interessen des Gemeinwohls auszurichten und darf nicht von privaten Interessen geleitet sein. Das Prinzip der Unbefangenheit wird in § 61 Abs. 1 Satz 2 BBG bzw. § 34 Abs. 1 Satz 2 BeamStG weiter ergänzt, wonach Beamte das ihnen übertragene Amt uneigennützig und nach bestem Gewissen wahrzunehmen haben.

2.1.2. Verfassungstreuepflicht

Beamte sind weiterhin gemäß § 60 Abs. 1 Satz 3 BBG und § 33 Abs. 1 Satz 3 BeamStG verpflichtet, sich durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten. Die Verfassungstreuepflicht ist Aspekt der allgemeinen Treuepflicht und somit Teil der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG sowie Bestandteil der nach Art. 33 Abs. 2 GG erforderlichen „Eignung“ zur Führung eines öffentlichen Amtes. So muss schon vor Berufung in das Beamtenverhältnis festgestellt werden, dass der Bewerber die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten (vgl. auch § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG bzw. § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamStG).

Die freiheitlich demokratische Grundordnung ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) 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. Sie umfasst zumindest die obersten Grundwerte eines freiheitlich demokratischen Verfassungsstaates, die vom Grundgesetz innerhalb der verfassungsmäßigen Ordnung als fundamental angesehen werden. Nach der Rechtsprechung des BVerfG sind die drei Grundprinzipien der freiheitlich demokratischen Grundordnung die Garantie der Menschenwürde, das Demokratieprinzip und das Rechtsstaatsprinzip, die schlechthin unentbehrlich sind.

Nach dem Wortlaut des § 60 Abs. 1 Satz 3 BBG und des § 33 Abs. 1 Satz 3 BeamStG sind die Beamten dazu verpflichtet, sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung zu bekennen und für den Erhalt dieser einzutreten.

Das BVerfG hat hierzu konkretisiert, dass das „Eintreten“ im Sinne des Gesetzes mehr erfordert als nur der freiheitlich demokratischen Grundordnung neutral, distanziert oder indifferent gegenüberzustehen. Vielmehr müssen sich die Beamten im Sinne eines aktiven Eintretens eindeutig von Gruppen und Bestrebungen distanzieren, die den Staat, seine verfassungsmäßigen Organe

und die geltende Verfassungsordnung angreifen, bekämpfen und diffamieren. Sie müssen den Staat und seine Verfassung als einen hohen positiven Wert anerkennen, für den einzutreten sich lohne. Diese Verhaltenspflicht ist nicht nur innerdienstlich, sondern insbesondere auch außerdienstlich gefordert. Auch Beamte, die außerhalb des Dienstes durch Verhaltensweisen auffallen, die nicht im Einklang mit der freiheitlich demokratischen Grundordnung stehen, begehen eine Pflichtverletzung, die disziplinarrechtliche Konsequenzen haben kann.⁵

2.1.3. Mäßigungsgebot

Gemäß § 60 Abs. 2 BBG und § 33 Abs. 2 BeamtStG haben Beamte „bei politischer Betätigung diejenige Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren, die sich aus ihrer Stellung gegenüber der Allgemeinheit und aus der Rücksicht auf die Pflicht ihres Amtes ergibt“.

Es verpflichtet Beamte sich während der Amtsausführung einer politischen Meinungsäußerung zu enthalten. Sie handeln insoweit als Amtswalter, nicht als Privatperson und Grundrechtsträger. Eine Berufung des Amtswalters auf Grundrechte kommt nur ausnahmsweise in Betracht. Politische Meinungsäußerungen innerhalb des Dienstes sind nur als private Diskussion unter Kollegen möglich, soweit dadurch die Arbeitsleistung und das Betriebsklima nicht beeinträchtigt werden. Unzulässig sind planmäßige Agitation und Äußerungen gegenüber Dritten.

Die Mäßigungspflicht außerhalb des Dienstes kommt insbesondere mit Blick auf die gewählte Form einer Meinungsäußerung in Betracht. Bezüglich des Inhalts einer Meinung kann bei Äußerungen außerhalb des Dienstes die Verfassungstreuepflicht Einschränkungen rechtfertigen. Äußerungen, die auch deutliche Kritik an bestehenden politischen Gegebenheiten beinhalten, bleiben möglich.

2.2. Disziplinarrechtliche Auswirkungen von Pflichtverletzungen

Beamte begehen gemäß § 77 Abs. 1 Satz 1 BBG bzw. § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft eine der ihnen obliegenden Pflichten verletzen.

Außerhalb des Dienstes ist eine Pflichtverletzung gemäß § 77 Abs. 1 Satz 2 BBG bzw. § 37 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG nur dann ein Dienstvergehen, wenn diese nach den Umständen des Einzelfalles in besonderem Maße geeignet ist, das Vertrauen in einer für ihr Amt oder das Ansehen des Beamtentums bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen.

Dienstvergehen werden nach Maßgabe des Disziplinarrechts sanktioniert und können im Extremfall zur Entfernung aus dem Dienst führen. Das jeweils durchzuführende Disziplinarverfahren richtet sich bei Bundesbeamten gemäß § 77 Abs. 3 BBG nach dem Bundesdisziplinalgesetz (BDG)⁶ und bei Landesbeamten gemäß § 47 Abs. 3 BeamtStG nach den Disziplinalgesetzen der Länder.

5 BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 22.05.1975 - 2 BvL 13/73 = BVerfGE 39, 334.

6 Bundesdisziplinalgesetz vom 9. Juli 2001 (BGBl. I S. 1510), das zuletzt durch Artikel 62 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, abzurufen unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/bdg/>.

Als Disziplinarmaßnahmen kommen nach § 5 BDG bzw. den Landesdisziplinalgesetzen gleichlaufend ein Verweis (§ 6 BDG), eine Geldbuße (§ 7 BDG), die Kürzung der Dienstbezüge (§ 8 BDG), die Zurückstufung (§ 9 BDG) oder die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis (§ 10 BDG) in Betracht. Bei Beamten im Ruhestand ist eine Kürzung (§ 11 BDG) oder eine Aberkennung des Ruhegehalts (§ 12 BDG) möglich.

Ein Disziplinarverfahren wird gemäß § 17 Abs. 1 BDG bzw. den Landesdisziplinalgesetzen eingeleitet, wenn zureichende tatsächliche bzw. konkrete Anhaltspunkte vorliegen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen.

2.3. Beispiele aus der Rechtsprechung

Im Folgenden werden Beispiele aus der Rechtsprechung aufgeführt, bei denen Meinungsäußerungen oder andere Handlungsweisen von Beamten disziplinarrechtlich geahndet wurden.

Regelmäßig beschäftigt sich das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) mit Verhaltensweisen, die der „Reichsbürger-Szene“ zuzuordnen sind. So urteilte das BVerwG, dass ein Beamter aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden könne, der die rechtliche Existenz der Bundesrepublik Deutschland dadurch leugne, dass er in einem Antrag auf Erteilung eines Staatsangehörigkeitsausweises als Geburts- und Wohnsitzstaat das „Königreich Bayern“ angebe. Der Beamte habe damit seine Verfassungstreuepflicht und seine Pflicht zum achtungs- und vertrauensgerechtem Verhalten verletzt.⁷

Auch die Mitgliedschaft in einer als verfassungsfeindlich eingestuft, aber nicht verbotenen, Partei kann zu einer vergleichbaren Pflichtverletzung führen.⁸ Das Verhalten des Beamten sei als ein schweres Dienstvergehen zu werten, da der Beamte vorsätzlich und schuldhaft gegen die Verfassungstreuepflicht und die Pflicht zum achtungs- und vertrauensgerechten Verhalten verstoßen habe. Somit habe der Beamte das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit endgültig verloren.

3. Pflichtenstellung von Tarifangestellten

3.1. Pflichten

Die Parteien des Arbeitsverhältnisses sind zur gegenseitigen Rücksichtnahme auf die Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichtet. Dieser allgemeine Grundsatz folgt aus § 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)⁹ und wird durch § 241 Abs. 2 BGB unterstrichen. Angestellte müssen

7 BVerwG, Urteil vom 2.12.2021 – 2 A 7/21 = NVwZ 2022, 1379; vgl. auch OVG Lüneburg, Urteil vom 20.04.2021 – 3 LD 1/20 = BeckRS 2021, 8549.

8 OVG Magdeburg, Urteil vom 31.01.2023 – 11 L 2/21 = NVwZ 2023, 841.

9 Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. März 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 72) geändert worden ist, abzurufen unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>, auch als englische Version verfügbar, die Änderung(en) des Bürgerlichen Gesetzbuches durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3515) berücksichtigt, abzurufen unter https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/index.html.

alles unterlassen, was das Ansehen ihres Arbeitgebers beeinträchtigt. Die Pflichten von Tarifangestellten werden für Angestellte des Bundes von dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes (TVöD Bund) und für Angestellte der Länder von dem Tarifvertrag der Länder (TVöD-L) ausgeweitet.

So regeln § 41 Abs. 1 Satz 2 TVöD BT-V Bund und § 3 Abs. 1 Satz 2 TVöD-L, dass Angestellte sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen müssen (Verfassungstreuepflicht).

Trotz der ähnlichen Formulierung können die Ausführungen zu der Verfassungstreuepflicht der Beamten in Art und Umfang nicht schematisch auf Angestellte übertragen werden. Während sich Beamte durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung bekennen und für ihre Erhaltung eintreten müssen, wird von Angestellte kein aktives Eintreten für den Erhalt der freiheitlich demokratischen Grundordnung gefordert.

Kann die grundsätzlich Geltung der Verfassungstreuepflicht für den Angestellten bejaht werden, bleibt fraglich in welchem Ausmaß der Angestellte zur Verfassungstreue verpflichtet ist.

Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist dabei im Hinblick auf die Funktion des Angestellten zu differenzieren. Maßgeblich ist, welche öffentlichen Aufgaben der Arbeitgeber wahrzunehmen hat, welches Aufgabengebiet der Beschäftigte in diesem Zusammenhang wahrzunehmen hat und welchen Verhaltenspflichten er insoweit unterliegt.

Unter Beachtung der maßgeblichen Kriterien und im Hinblick auf ihre jeweilige Funktion können Angestellte des öffentlichen Dienstes zu einer gesteigerten Verfassungstreue verpflichtet sein, die im Ergebnis ähnliche Anforderungen stellt, wie die Verfassungstreuepflicht der Beamten.

3.2. Auswirkungen von Pflichtverletzungen

Die Wirksamkeit einer Kündigung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes richtet sich insbesondere nach den Kündigungsvorschriften des BGB, den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)¹⁰, sowie den tarifvertraglichen Regelungen.

Ein Verstoß gegen die Verfassungstreuepflicht des Angestellten kann den Arbeitgeber zu einer Kündigung berechtigen. Im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes kommen in der Regel sowohl eine verhaltens- als auch eine personenbedingten Kündigungen in Betracht.

Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, eine Abmahnung und eine umfangreiche Interessenabwägung voraus. Die Pflichtverletzung muss den Eindruck erwecken, dass eine störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten ist und künftigen Pflichtverstößen nur durch die Beendigung der Vertragsbeziehung begegnet wer-

¹⁰ Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Juni 2021 (BGBl. I S. 1762) geändert worden ist, abzurufen unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/>.

den kann. Bei Vorliegen einer Pflichtverletzung und einer Abmahnung ist anschließend im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der gegenseitigen Interessen zu ermitteln, ob eine Kündigung als Reaktion auf das Verhalten des Arbeitnehmers billig und angemessen war. Bei Vorliegen aller Voraussetzungen ist eine verhaltensbedingte Kündigung begründet.

Eine personenbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund persönlicher Eigenschaften und Fähigkeiten zukünftig nicht mehr in der Lage ist, eine vertragsgerechte Leistung zu erbringen. Auch im Rahmen einer personenbedingten Kündigung muss eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen werden. Häufigster Fall der personenbedingten Kündigung ist eine Krankheit des Arbeitnehmers. Auslöser können aber auch altersbedingte Minderleistungen, sowie mangelnde körperliche und geistige Eignung sein. Möglich ist ferner eine Kündigung wegen unzureichender Verfassungstreue, da bei fehlender Verfassungstreue die Eignung nach Art. 33 Abs. 2 GG entfällt.

Zuletzt kann der Arbeitgeber auch zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 BGB berechtigt sein. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Dies setzt voraus, dass Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Gemäß § 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB kann die außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt hat, erfolgen.

Bei der Feststellung, ob ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorliegt, ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB geeignet ist.

3.3. Beispiele aus der Rechtsprechung

Ein wichtiger Grund für eine personenbedingte und/oder verhaltensbedingte Kündigung kann die Mitgliedschaft eines Angestellten in einer verfassungsfeindlichen Partei oder Organisation oder das aktive Eintreten für deren verfassungsfeindliche Ziele sein. Auch das politische Engagement für eine nicht verbotene, gleichwohl verfassungsfeindliche Organisation kann kündigungsgesetzlich beachtlich sein und die nach Art. 33 Abs. 2 GG erforderliche Eignung für den öffentlichen Dienst entfallen lassen.¹¹ Eine Kündigung setzt voraus, dass 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. Entscheidend sei wie weit 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

11 BAG, Urteil vom 20.07.1989 – 2 AZR 114/87 = NJW 1990, 597, Rn. 21 mit weiteren Nachweisen.

davon ab, welche staatlichen Aufgaben der Arbeitgeber wahrzunehmen hat, welche Verhaltenspflichten dem Arbeitnehmer obliegen und welches Aufgabengebiet innerhalb der Verwaltung er zu bearbeiten hat.

4. Fazit

Meinungsäußerungen und Handlungen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die sich gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung richten, können einen Verstoß gegen die Verfassungstreuepflicht darstellen und bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen zu einer Entlassung aus dem öffentlichen Dienst führen.

Maßgeblich sind hierbei jeweils die Umstände des Einzelfalls, insbesondere die Art des Beschäftigungsverhältnisses, die Funktion des Beschäftigten und die Schwere des Pflichtverstoßes.

* * *