

# Antisemitische Parole – Fußballer gekündigt

## Ist die Entlassung eines Profispielers wegen eines Social-Media-Beitrags rechtmäßig?

Anfang November endlich der erste Sieg der laufenden Saison. Fußballbundesligist 1. FSV Mainz 05 könnte zumindest etwas durchatmen, wäre da nicht der Fall von Anwar El Ghazi. Der Niederländer wurde mit sofortiger Wirkung entlassen, nachdem er in den Sozialen Medien einen antisemitischen Post abgesetzt hatte. Zunächst war der 28-Jährige zurückgerudert, ehe er – erneut via Social Media – öffentlichkeitswirksam verkündete, sich nicht von seinem Ursprungspost zu distanzieren. Die Frage: Ist die fristlose Kündigung rechtlich korrekt? Schließlich gibt es doch so etwas wie Meinungsfreiheit. Eine Einschätzung.



Redaktion

Stand: 14.11.2023

Lesezeit: 04:15 min



© AdobeStock | fotokitas

„Der 1. FSV Mainz 05 beendet das Vertragsverhältnis mit Anwar El Ghazi und hat dem Spieler am Freitag mit sofortiger Wirkung gekündigt. Der Verein reagiert mit dieser Maßnahme auf die Äußerungen und Posts des Spielers in den Sozialen Medien“, heißt es in einem knappen Statement auf der Homepage des Vereins.

## *Mitte Oktober suspendierte der 1. FSV Mainz 05 El Ghazi zunächst auf unbestimmte Zeit.*

### **Was war passiert?**

Mitte Oktober suspendierte der 1. FSV Mainz 05 El Ghazi zunächst auf unbestimmte Zeit, weil dieser etwas Israel-feindliches in den Sozialen Medien gepostet hatte. Rund zwei Wochen später begnadigte der Verein den Spieler – inklusive einer Abmahnung. „From the river to the sea, Palestine will be free“, hatte El Ghazi veröffentlicht. Eine Parole, die regelmäßig auf Demonstrationen und in Social Media verwendet wird und impliziert, dass der Staat Israel in seiner derzeitigen Form nicht mehr existieren soll. Ob diese Äußerung strafbar ist, wird derzeit diskutiert. Zwar hatte der Profifußballer seinen Post wenig später entfernt, dennoch reagierte Mainz 05 und stellte ihn vom Trainings- und Spielbetrieb frei. Es folgte ein klärendes Gespräch zwischen Verein und Spieler, der seinen Ursprungspost auf X (früher: Twitter) relativierte. Darin erklärte er auch, alles sei nur ein Missverständnis gewesen.

### **Erneuter Post bringt Fass zum Überlaufen**

Alles schien halbwegs geklärt und der Verein teilte mit, den Spieler ins Training zurückkehren lassen zu wollen. Doch es kam anders: Anwar El Ghazi postete ein weiteres Statement. Kernaussage: Er bereue seine ursprüngliche Position nicht und distanziert sich auch nicht davon. Der 1. FSV Mainz 05 beendete daraufhin das Vertragsverhältnis, schließlich hatte der Verein die Begnadigung auch mit eben jener Distanzierung gerechtfertigt. Kurz darauf meldete sich El Ghazi – natürlich wieder in den Sozialen Medien – erneut, wie das Fußballmagazin „Kicker“ zitiert: „Steh für das ein, was richtig ist, auch wenn das bedeutet, alleine damit zu stehen. Der Verlust meiner Lebensgrundlage ist nichts im Vergleich zu der Hölle, die auf die Unschuldigen in Gaza hereinbricht. Stoppt das Töten.“

Die Generalstaatsanwaltschaft Koblenz hat derweil ein Ermittlungsverfahren wegen des Anfangsverdachts der „Störung des öffentlichen Friedens durch Billigen von Straftaten in Tateinheit mit Volksverhetzung durch Verbreitung eines Inhalts“ eingeleitet.

### **Kündigung rechtmäßig?**

Die Profikarriere von Anwar El Ghazi beim 1. FSV Mainz 05 endet damit – er dürfte sich auch künftig schwertun, einen Verein zu finden. Oder? Die Frage ist, ob die fristlose Kündigung überhaupt rechtmäßig war. Hätte diese vor Gericht Bestand? Schließlich besteht in Deutschland doch Meinungsfreiheit? Oder schaden die Posts dem Image seines Arbeitgebers? Markus Brandt, Jurist und Bildungsreferent beim ifb, mit seiner Einschätzung:

Um eins zunächst klar zu sagen: Es gibt keinen Platz für Judenfeindlichkeit in diesem Land. Bei allem Verständnis für das Leiden der palästinensischen Bevölkerung – der Spruch, um den es geht, ist eindeutig antisemitisch. Er gilt seit langem als Losung für das Bestreiten des Existenzrechts von Israel und wird von Extremisten verwendet. Ob derzeit strafbar oder nicht, mag dahingestellt sein. Und wer als Bundesligafußballer antisemitische Sprüche raushaut und anschließend auch noch verstärkt, ist

gesellschaftlich untragbar. Das sieht ja sogar der Fußballer selbst, und wenn er konsequent ist, sieht er von einer Kündigungsschutzklage ab.

---

*Für eine außerordentliche Kündigung braucht es zunächst einen „Kündigungsgrund an sich“.*

---

### **Rechtlich eine Herausforderung**

Rechtlich betrachtet gibt es in diesem Fall dennoch einige Herausforderungen. Für eine außerordentliche Kündigung braucht es zunächst einen „Kündigungsgrund an sich“, der so schwerwiegend sein muss, dass dem Arbeitgeber die weitere Beschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar ist. Da stellt sich schon zu Beginn die Frage, wie weit außerdienstliches Verhalten überhaupt Grund für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sein kann – schließlich hat der Fußballer den Spruch nicht während oder direkt neben einem Spiel oder im Training losgeschickt. Selbst Straftaten, die sich nicht gegen den Arbeitgeber oder einen Arbeitskollegen richten, können nur Grund für eine außerordentliche Kündigung sein, wenn sie das Arbeitsverhältnis belasten. Davon kann man hier allerdings getrost ausgehen, wenn man alleine das gewaltige Presseecho betrachtet. Immerhin ist ein Bundesligaspieler eine prominente Persönlichkeit, dessen Verhalten in der Öffentlichkeit große Bedeutung für die Außenwahrnehmung des Vereins hat. Und zwar unabhängig davon, ob als Vereinsspieler oder als Privatperson. Wann ist so jemand mal das eine, mal das andere – zumal auf Social Media?

### **Meinungsfreiheit nicht schrankenlos**

Dennoch kann die Prominenz nicht dazu führen, dass ein Profifußballer keine eigene politische Meinung mehr haben darf. Aber: Diese Meinungsfreiheit gilt eben nicht schrankenlos – sie findet im Arbeitsverhältnis ihre Schranke beispielsweise im arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmegebot, das sich gesetzlich (und damit nach Art. 5 Abs. 2 GG beschränkungsfähig) auf § 241 Abs. 2 BGB, dem Gebot der Rücksichtnahme auf die Rechtsgüter und Interessen des Vertragspartners, stützt. Danach ist es z.B. geboten, sich bei einem Geschäftsessen im Beisein von Kunden so anständig zu benehmen, dass man nicht dumm daher schwadronierend den Holocaust verharmlost. Tut man so etwas dennoch, kann man fristlos rausfliegen (so bestätigt vom LAG Berlin/Brandenburg am 17.01.2020, Az.: 9 Sa 434/19).

Dieses Gebot, den Arbeitgeber nicht zu schädigen, dürfte ebenfalls schwerwiegend verletzt sein, wenn sich ein Bundesligaspieler offen auf die Seite pöbelnder Extremisten stellt und das Existenzrecht Israels in Frage stellt. Den Kündigungsgrund hat der Fußballer hier daher schwarz auf weiß geliefert – und die Ultima-ratio-Begründung gleich mit, denn mehr Unzumutbarkeit als die wiederholte Bekräftigung des vorher schon arbeitsrechtlich abgemahnten Verhaltens geht gar nicht. (mb/tis)

### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

**Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025**