

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.10.2025 – 2 SLa 100/25

ECLI:DE:LAGRLP:2025:1009.2SLA100.25.00

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Koblenz, 26. Februar 2025, 4 Ca 1269/24, Urteil

Tenor

I.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 26. Februar 2025 - 4 Ca 1269/24 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

II.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Rn. 1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier außerordentlicher, hilfsweise ordentlicher Kündigungen.

Rn. 2

Die 1964 geborene Klägerin war seit dem 8. Juli 2015 aufgrund Arbeitsvertrags vom 10. Juli 2015 (Bl. 7-13 d. A. ArbG) bei der Beklagten, die als deutscher Unternehmenszweig der international agierenden Z-Gruppe bundesweit Einrichtungshäuser betreibt, in deren Niederlassung in N. als Verkäuferin beschäftigt.

Rn. 3

Im Betrieb der Beklagten gilt die von ihr mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung eines Verhaltenskodex“ vom 10. September 2014 (Bl. 91-96 d. A. ArbG), in der es u.a. heißt:

Rn. 4

„(…)“

Rn. 5

§ 4 Inhalt des Verhaltenskodex

Rn. 6

Grundsätzlich ergibt sich der Inhalt des Kodex aus der als Anlage 1 beigelegten Broschüre. In Ergänzung zu den Inhalten der Broschüre gelten folgende Leitlinien und Definitionen:

Rn. 7

a) Belästigungen

Rn. 8

(aa) Belästigungen am Arbeitsplatz sind alle Verhaltensweisen, durch die eine einschüchternde, feindliche oder beleidigende Umgebung mit dem Ziel geschaffen wird, die Mitarbeiter zu benachteiligen oder sie in sonstiger Weise in ihrer Menschenwürde zu beeinträchtigen.

Rn. 9

(...)

Rn. 10

(cc) Diskriminierung ist jede benachteiligende, nicht gerechtfertigte, willkürliche Ungleichbehandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, ihrer Religion, ihrer Nationalität, ihrer Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Geschlechts, ihrer körperlichen oder geistigen Einschränkungen, ihres Alters, einer Krankheit, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung.

Rn. 11

(dd) Belästigungen und Diskriminierungen werden nicht toleriert, gleich ob sie von Kollegen oder Vorgesetzten, Besuchern, Kunden, Geschäftspartnern oder sonstigen Personen ausgehen, zu denen aufgrund des Arbeitsverhältnisses Kontakt besteht. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, aktiv gegen Belästigungen und Diskriminierungen vorzugehen und die Mitarbeiter davor zu schützen. Dieser Schutz kann auch vorbeugende Maßnahmen umfassen.

Rn. 12

(...)

Rn. 13

f) Meinungsäußerungen

Rn. 14

Die Mitarbeiter tragen im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür Sorge, dass die von ihnen im privaten Bereich geäußerten Meinungen und Ansichten von der Öffentlichkeit nicht als Standpunkte des Z. Konzerns wahrgenommen werden können.

Rn. 15

(...)

Rn. 16

§ 7 Folgen

Rn. 17

(1) Soweit Mitarbeiter gegen die Regelungen des Verhaltenskodex verstoßen oder ein entsprechender Verdacht aufkommt, können weiterführende interne Prüfungen eingeleitet werden. Die Abläufe der Prüfungen sind ebenfalls in Anlage 2 geregelt.

Rn. 18

(2) Die Prüfungen können im Ergebnis zu verschiedenen Maßnahmen auf allen Ebenen führen. Dazu gehören beispielsweise die Nachschulung von Mitarbeitern und des Führungspersonals, die Änderung von Arbeitsabläufen (Prozessoptimierung) oder die Trennung von Geschäftspartnern. In besonderen Fällen können auch disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen folgen.

Rn. 19

(...)“

Rn. 20

In der als Anlage 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung beigefügten Broschüre heißt es u.a.:

Rn. 21

„Der Z. Konzern toleriert kein verbales oder physisches Verhalten, mit dem eine Person respektlos behandelt oder erniedrigt wird. Dies bezieht sich selbstverständlich auch auf Besucher, Kunden und alle Personen, mit denen wir in Kontakt stehen“.

Rn. 22

Unter der Überschrift „Was sind die Konsequenzen bei Verstößen?“ heißt es:

Rn. 23

„Bei Verdacht eines Verstoßes gegen den Kodex kannst Du einer internen Untersuchung unterzogen werden. Diese kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen...“

Rn. 24

Zwischen den Parteien ist streitig, ob die Klägerin am 5. März 2024 um ca. 19:45 Uhr im Verkaufsraum zu Ihrer Arbeitskollegin Frau S. „Na, du hast mir ja einen Kunden rübergeschickt...“ gesagt und auf die Nachfrage von Frau S., welchen Kunden Sie denn meine, geantwortet hat: „Ja den Nigger da!“

Rn. 25

Von diesem angeblichen Vorfall berichtete Frau S. Ihrer Vorgesetzten, Frau R., die hiervon wiederum am 23. März 2024 der Personalleiterin, Frau M., berichtete.

Rn. 26

Am 12. April 2024 fand ein Personalgespräch zwischen der Klägerin und Frau R. sowie Herrn T. auf Arbeitgeberseite statt, in dem die Klägerin zu dem von Frau S. mitgeteilten Vorfall befragt wurde. Die Klägerin erklärte hierzu, dass sie sich an den Vorfall nicht mehr genau erinnern könne, aber keinesfalls „Nigger“, sondern wenn überhaupt allenfalls das Wort „Neger“ verwandt habe. In einem weiteren Gespräch am 15. April 2024 mit der Personalleiterin, Frau M., wiederholte die Klägerin sinngemäß Ihre Einlassung.

Rn. 27

Mit Schreiben vom 23. April 2024 (Bl. 15 d. A. ArbG) kündigte die Beklagte das mit der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos zum 3. Mai 2024, hilfsweise fristgemäß zum nächstzulässigen Termin.

Rn. 28

Hiergegen hat sich die Klägerin mit Ihrer am 2. Mai 2024 beim Arbeitsgericht Koblenz eingegangenen Kündigungsschutzklage gewandt.

Rn. 29

Mit Schreiben vom 2. Juli 2024 sprach die Beklagte gegenüber der Klägerin erneut eine außerordentliche und hilfsweise ordentliche Kündigung aus, die die Klägerin mit Ihrer am 22. Juli 2024 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klageerweiterung vom gleichen Tag angegriffen hat.

Rn. 30

Wegen des wechselseitigen Vorbringens der Parteien in erster Instanz und der erstinstanzlich gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts Koblenz vom 26. Februar 2025 - 4 Ca 1269/24 - Bezug genommen.

Rn. 31

Mit dem vorgenannten Urteil hat das Arbeitsgericht - soweit für das Berufungsverfahren von Interesse - der Kündigungsschutzklage stattgegeben und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Kündigung der Beklagten im Schreiben vom 23. April 2024 noch durch die Kündigung der Beklagten im Schreiben vom 2. Juli 2024 aufgelöst wurde. Hinsichtlich der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die Entscheidungsgründe seines Urteils verwiesen.

Rn. 32

Gegen das ihr am 31. März 2025 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 28. April 2025, beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am gleichen Tag eingegangen, Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 27. Mai 2025, beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am gleichen Tag eingegangen, begründet.

Rn. 33

Die Beklagte trägt vor, entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei die Kündigung vom 23. April 2024 nicht mangels vorheriger Abmahnung unwirksam. Die hier im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung festgehaltenen Regelungen einschließlich des Hinweises auf mögliche Konsequenzen bei Verstößen würden normativ auf das Arbeitsverhältnis einwirken und klarstellen, was der Arbeitgeber vom Beschäftigten verlange. Dem Sinn und Zweck einer Abmahnung - Voraugenführen der Wichtigkeit vertragsgemäßen Verhaltens und Androhung von Konsequenzen im Falle einer künftigen Nichtbeachtung - werde in gleicher Weise auch die Gesamtbetriebsvereinbarung gerecht. Diese zeige auf, was vom Arbeitnehmer verlangt werde und welche Konsequenzen drohten, wenn er sich daran nicht halte. Entgegen den Ausführungen des Arbeitsgerichts im Rahmen der Prüfung der Verhältnismäßigkeit habe der Klägerin keineswegs klar sein können, dass Kunden ihre Äußerung nicht vernehmen würden, zumal ja neben der angesprochenen Kollegin nach dem eigenen Vortrag der Klägerin noch eine weitere anwesend gewesen sei. Allein der Umstand, dass das Einrichtungshaus nur noch zehn Minuten für Kunden geöffnet gewesen sei, lasse keineswegs den zwingenden Schluss zu, dass sich nicht doch noch Kunden dort aufhalten würden. Zu berücksichtigen sei hier ferner, dass der Klägerin gar nicht bewusst gewesen sei, dass es bereits 19:50 Uhr gewesen sei, weil sie sich im Gespräch mit Ihren Vorgesetzten ja dahingehend geäußert habe, dass sie hiervon erst von ihrer Kollegin erfahren hätte. Auch sei zu berücksichtigen, dass hier verwinkelte Wege gegeben seien, Ausstellungsstücke die Sicht verbergen würden und die Stellwände nicht schalldicht seien. Dass die Klägerin die Abteilung gewechselt hätte, lasse im Übrigen nicht den Schluss zu, dass der von der Klägerin als „Nigger“ titulierte Kunde sich nicht mehr in der Nähe aufgehalten habe. Soweit das Arbeitsgericht meine, ein „Schaden“ sei nicht ersichtlich, könne dem nicht gefolgt werden. Immerhin sei Frau S. von der herabwürdigenden Betitelung eines Kunden durch die Klägerin derart schockiert gewesen, dass sie sich an Ihre Vorgesetzte gewandt habe. Auch die Länge der Betriebszugehörigkeit der Klägerin stelle im Hinblick darauf, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Deutschland 2019 knapp 11 Jahre bzw. in Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten gar fast 13 Jahre betragen habe, nichts Außergewöhnliches dar. Zudem könne die Dauer der Betriebszugehörigkeit ebenso wie das Lebensalter der Klägerin bei Vorwürfen der vorliegenden Art nur eine untergeordnete Rolle spielen. Die Entbehrlichkeit einer Abmahnung ergebe sich vorliegend sehr deutlich aus den Äußerungen der Klägerin in den nach dem Vorfall stattgefundenen Gesprächen. Obwohl der Klägerin in beiden Gesprächen völlig klar gewesen sei, dass ihre Vorgesetzten und die Personalleiterin die Verwendung des ihr vorgehaltenen Begriffes deutlich missbilligten, habe sich die Klägerin vehement zur Wehr gesetzt und die Verwendung zumindest des Wortes „Nigger“ fortgesetzt verteidigt und klargestellt, dass man dieses ja verwenden dürfe, wenn es um einen Angehörigen des „Volkes der Neger“ ginge. Hiermit und mit der Klarstellung, die Z.-Werte lediglich teilweise zu leben, habe sie sehr deutlich zum Ausdruck gebracht, dass eine Wiederholungsgefahr nicht nur abstrakt bestanden habe. Angesichts dieses „Nachtatverhaltens“ sei klar gewesen, dass eine Abmahnung hier keinesfalls weiterhelfen und eine Änderung des Verhaltens der Klägerin in der Zukunft nicht bewirken

würde. Die Klägerin habe zu keinem Zeitpunkt erklärt, sich künftig anders zu verhalten. Sie habe nicht einmal im Angesicht von Gesprächen mit Ihren Vorgesetzten und zuletzt der Personalleiterin Ihr Bedauern ausgedrückt, Einsicht gezeigt oder eine Verhaltensänderung angekündigt. Vielmehr habe sie an der Richtigkeit der Verwendung des Wortes „Neger“ ausdrücklich festgehalten. Daher sei keineswegs davon auszugehen, dass das Verhalten der Klägerin durch Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv hätte beeinflusst werden können. Die Zwei-Wochen-Frist sei vorliegend wegen der streitbedingten Suspendierung der Arbeitspflicht und des Urlaubs der Klägerin (Teilnahme am Streik/Arbeitskampf vom 23. bis 30. März 2025 und danach Urlaub bis zum 8. April 2025) eingehalten. Die kündigungsberechtigte Personalleiterin habe erst am 15. April 2024 abschließend Kenntnis von den der Kündigung zugrunde liegenden Tatsachen gehabt. Zudem habe Frau K., die nach der Einlassung der Klägerin das Gespräch mitbekommen haben solle, erst am 17. April 2024 befragt werden können, jedoch erklärt, nichts mitbekommen zu haben. Im Hinblick auf die unterschiedlichen Prüfungsmaßstäbe hätte das Arbeitsgericht selbst bei Ablehnung des Vorliegens wichtiger Gründe i.S.v. § 626 BGB von einer sozialen Rechtfertigung der (hilfsweise) ordentlichen Kündigung ausgehen können. Die Kündigung vom 2. Juli 2024 sei ausgesprochen worden, nachdem sie am 19. Juni 2024 von der Klageschrift und den darin enthaltenen Ausführungen hinsichtlich der Verwendung des Wortes „Neger“ erhalten habe. In der Klageschrift habe die Klägerin vorgetragen, dass es ja nahe gelegen habe und legitim gewesen sei, den Kunden als „Neger“ zu bezeichnen und das „herausstechende Merkmal der Hautfarbe zur sicheren Identifizierung heranzuziehen“. Ferner werde darin ausgeführt, dass es das gleiche sei, jemanden als „Neger“ zu bezeichnen, wie „der mit der Brille“ oder „der mit den roten Haaren“ oder der „Liliputaner“, womit die Klägerin hier zusätzlich kleinwüchsige Menschen mit der Wahl einer aus der Märchenwelt stammenden Bezeichnung diskriminiere. Die Klägerin erkläre auf mehreren Seiten, dass das doch so harmlose Wort „Neger“ nur durch „politisch linksstehende Bevölkerungsteile“ und „Kulturmarxisten“ durch „verschrobene Interpretation“ „kriminalisiert“ worden sei. Auch nach Ausspruch der Kündigung verteidige die Klägerin die Verwendung des Wortes vehement und stelle dessen Verwendung als „legitim“ dar. Es stelle sich hier tatsächlich die Frage, warum die Klägerin unbedingt dieses Wort benutzen wolle und durch ihre Ausführungen in der Klageschrift eine weitere Kündigung geradezu provoziert habe. Der Klägerin sei durch den Verhaltenskodex und aufgrund der zwei zuvor geführten Gespräche bekannt gewesen, wie sie derartige Äußerungen in ihren Geschäftsräumen bewerte. Spätestens nach Zugang der Kündigung sei der Klägerin klar gewesen, dass sie kein Verhalten ähnlicher Art hinnehmen würde. Gleichwohl habe die Klägerin in der Klageschrift sehr deutlich gemacht, dass die Verwendung des Wortes „Neger“ zur Identifizierung von Personen bestens geeignet sei, und damit auch die weitere Verwendung dieses Wortes für die Zukunft keinesfalls ausgeschlossen. Im Gegenteil meine die Klägerin, einen „Kulturkampf“ zu erkennen, in dem ein Teil der Bevölkerung dem Wort völlig zu Unrecht eine negative Bedeutung beimesse. Dass das Arbeitsgericht die Ausführungen der Klägerin als ganz normales und vom Arbeitgeber hinzunehmendes prozessuales Verhalten im Hinblick auf das Recht auf rechtliches Gehör gemäß Art. 103 Abs. 1 GG werte, sei nicht nachzuvollziehen. Dass ein der Kündigung nachgelagertes prozessuales Verhalten im Arbeitsverhältnis beachtlich sei, finde beispielsweise in § 9 KSchG einen gesetzlichen Niederschlag und sei allgemein anerkannt. Ebenso sei allgemein anerkannt, dass auch einer unwirksamen Kündigung die gleiche Bedeutung zukommen könne wie einer Abmahnung. Der Klägerin sei bei Erhebung der Klage klar gewesen, wie sie ihr Verhalten bewerte und welche Konsequenzen sie aus Verstößen ziehe. Dementsprechend hätte die Klägerin ihr Verhalten einrichten und eine Kündigungsschutzklage, wie sie üblicherweise formuliert werde, erheben können. Stattdessen habe die Klägerin Ihren „Kulturkampf“ aufgenommen und damit in aller Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht, dass ihr das Verständnis von Z. hinsichtlich eines diskriminierungsfreien Umgangs mit Beschäftigten und Kunden nicht nur gleichgültig sei, sondern von ihr als Ausdruck von „Political Correctness“ verstanden und die Rücksichtnahme im Umgang mit dem Wort „Neger“ gar als „verschrobene Interpretation des Begriffes Neger“ angesehen werde.

Rn. 34

Die Beklagte beantragt,

Rn. 35

das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 26. Februar 2025 - 4 Ca 1269/24 - abzuändern, soweit es der Klage stattgegeben hat, und die Klage insgesamt abzuweisen.

Rn. 36

Die Klägerin beantragt,

Rn. 37

die Berufung zurückzuweisen.

Rn. 38

Sie erwidert, sie habe schon im ersten Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber klargestellt, dass sie das Wort „Nigger“ niemals verwenden würde, weil es unstreitig eine erhebliche Beleidigung darstelle. Möglicherweise habe sie das legitime, seit Jahrhunderten in der deutschen Sprache beheimatete Wort „Neger“ verwendet, welches insbesondere in ihren prägenden ersten Lebensjahrzehnten völlig unumstritten gewesen sei und erst in den letzten Jahrzehnten von einer linksstehenden, lautstarken Minderheit als angeblich „unsagbar“ diffamiert werde. Dabei hänge sie, wie sie auch bereits erstinstanzlich vorgetragen habe, nicht an dem Begriff „Neger“ und habe auch keine Absicht, diesen weiterhin im Betrieb zu verwenden. Wenn die Beklagte jedoch meine, eine Kündigung auf die einmalige Verwendung dieses Wortes stützen zu können, dann verteidige sie prozessual diese Äußerung. Wie das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt habe, habe sie das Wort auch nicht etwa in einer Lautsprecherdurchsage im ganzen Markt verwandt, sondern im Zwiegespräch mit einer Kollegin kurz vor Ladenschluss. Eine weitere anwesende Mitarbeiterin habe davon bereits nichts mitbekommen und Kunden seien keine in der Nähe gewesen. Ein Schaden sei der Beklagten in keiner Weise entstanden. Auch wenn eine Interessenabwägung ihrer Auffassung gar nicht erforderlich sei, habe das Arbeitsgericht diese gewissenhaft, gründlich und überzeugend durchgeführt. Diese falle eindeutig zu ihren Gunsten aus, zumal sie über neun Jahre lang beanstandungsfrei bei der Beklagten gearbeitet habe. Die Äußerung „Neger“ stelle ein einmaliges Ereignis dar, es sei nicht öffentlich erfolgt und habe sich nicht an Kunden gerichtet. Selbst eine weitere vor Ort befindliche Mitarbeiterin habe nicht verstehen können, was sie zu der anderen Mitarbeiterin direkt neben ihr gesagt habe. Es sei der Beklagten kein konkreter Schaden oder Reputationsverlust entstanden. Sie stehe kurz vor der Verrentung und habe schlechte Wiedereinstellungschancen, was sich auch in dem Umstand zeige, dass sie derzeit immer noch arbeitslos sei. Im Übrigen würde eine Kündigung jedenfalls an der nicht eingehaltenen Frist des § 626 Abs. 2 BGB scheitern. In Bezug auf die Unwirksamkeit der weiteren Kündigung vom 2. Juli 2024 sei nochmals darauf zu verweisen, dass es in der Natur eines Rechtsstreits liege, dass sich die Parteien gegen die Vorwürfe der Gegenseite verteidigen würden und diese zu entkräften versuchten. Hierfür habe Sie einen Rechtsanwalt mandatiert, der diese Schriftsätze verfasse. Die Ausführungen in der Klageschrift stellten eine zulässige prozessuale Rechtswahrnehmung dar, die durch Art. 19 Abs. 4 und Art. 103 Abs. 1 GG geschützt sei. Sie äußere sich über und durch Ihren Rechtsanwalt im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens zur Rechtslage und verwende das inkriminierte Wort nicht als Beleidigung, sondern zur rechtlichen Einordnung.

Rn. 39

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf den gesamten Akteninhalt verwiesen.

Entscheidungsgründe

Rn. 40

Die gemäß § 64 Abs. 1 und 2 b und c ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist insbesondere form- sowie fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. 519, 520 ZPO).

Rn. 41

Die Berufung der Beklagten hat aber in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 23. April 2024 ist mangels wichtigen Grundes i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB unwirksam. Auch wenn man den von der Beklagten vorgetragenen Kündigungssachverhalt, der „an sich“ als wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen vermag, als richtig unterstellt, hätte im Streitfall eine Abmahnung als Reaktion der Beklagten ausgereicht. Die weitere außerordentliche Kündigung vom 2. Juli 2024 ist ebenfalls unwirksam. Das hierfür von der Beklagten herangezogene Vorbringen der Klägerin zur Begründung ihrer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung vom 23. April 2024 stellt gemäß der zutreffenden Bewertung des Arbeitsgerichts im Hinblick auf den Anspruch auf Gewährung rechtlichen Gehörs (Art. 103 Abs. 1 GG) bereits keine Pflichtverletzung dar, womit kein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB vorliegt. Danach sind auch die - jeweils hilfsweise ausgesprochenen - ordentlichen Kündigungen vom 23. April 2024 und 2. Juli 2024 sozial ungerechtfertigt und damit rechtsunwirksam (§ 1 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 KSchG).

Rn. 42

I. Die außerordentliche Kündigung vom 23. April 2024 ist mangels wichtigen Grundes i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB unwirksam.

Rn. 43

1. 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“, und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann 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 Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht (BAG 14. Dezember 2023 - 2 AZR 55/23 - Rn. 14).

Rn. 44

2. Im Streitfall kann zugunsten der Beklagten der von ihr vorgetragene Kündigungssachverhalt als richtig unterstellt und davon ausgegangen werden, dass die inkriminierte Äußerung der Klägerin mangels berechtigter Vertraulichkeitserwartung (vgl. hierzu BAG 24. August 2023 - 2 AZR 17/23 - Rn. 30) „an sich“ als wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB zur Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung geeignet ist. Auch wenn die Klägerin dann am 5. März 2024 die ihr obliegende Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) in erheblicher Weise durch die ihr zur Last gelegte beleidigende und herabwürdigende Äußerung über einen Kunden in dem mit ihrer Arbeitskollegin geführten Gespräch verletzt hätte, ist es der Beklagten gleichwohl zuzumuten, die Klägerin weiterzubeschäftigen, weil nach den Umständen des Streitfalls eine Abmahnung als Reaktion von ihrer Seite ausgereicht hätte.

Rn. 45

a) Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der 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. 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. 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 29. Juni 2017 - 2 AZR 302/16 - Rn. 26-28; BAG 20. November 2014 - 2 AZR 651/13 - Rn. 20-22).

Rn. 46

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen erweist sich die Kündigung als unverhältnismäßig. Eine Abmahnung war im Streitfall nicht entbehrlich. Auch wenn man den von der Klägerin bestrittenen Vortrag der Beklagten als richtig unterstellt, liegen weder Umstände vor, die zu der Annahme berechtigten, selbst nach einer Abmahnung sei von einer Wiederholungsgefahr auszugehen, noch wiegt die der Klägerin vorgeworfene Pflichtverletzung so schwer, dass eine Abmahnung aus diesem Grund entbehrlich gewesen wäre.

Rn. 47

aa) Das Arbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die abstrakt-generell gefassten Regelungen in der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung eines Verhaltenskodex bzw. in der als Anlage beigelegten Broschüre nicht den Anforderungen einer Abmahnung entsprechen. Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, kann auch eine „vorweggenommene Abmahnung“ die Rüge- bzw. Hinweisfunktion und Warnfunktion einer Abmahnung allenfalls dann erfüllen, wenn sie sich auf einen konkreten Anlassfall bezieht. Den spezifischen Funktionen einer Abmahnung (zur Rüge-, Dokumentations- und Warnfunktion einer Abmahnung vgl. BAG 19. Juli 2012 - 2 AZR 782/11 - Rn. 20) genügen die von der Beklagten angeführten abstrakt-generellen Verhaltensregeln mit vorweggenommener Kündigungsandrohung nicht. Bezogen auf den hier in Rede stehenden konkreten Vorfall ist die Klägerin nicht im Sinne einer vorweggenommenen Abmahnung auf eine in ihrem gezeigten Verhalten liegende Pflichtverletzung hingewiesen und für die Zukunft zu einem vertragsgetreuen Verhalten unter Androhung individualrechtlicher Konsequenzen für den Wiederholungsfall aufgefordert worden.

Rn. 48

bb) Eine Abmahnung war im Streitfall nicht deshalb entbehrlich, weil bereits ex ante erkennbar gewesen wäre, dass eine Verhaltensänderung auch nach Abmahnung in Zukunft nicht zu erwarten stand.

Rn. 49

Entgegen den Ausführungen der Beklagten kann aus den angeführten Äußerungen der Klägerin in den nach dem Vorfall stattgefundenen Gesprächen am 12. und 15. April 2024 nicht darauf geschlossen werden, dass die Klägerin auch nach einer Abmahnung uneinsichtig geblieben und ohnehin nicht gewillt wäre, ihr Verhalten zukünftig zu ändern und die ihr vorgeworfenen Äußerungen zu unterlassen. Zwar hat sich die Klägerin in den vor Ausspruch der Kündigung geführten Gesprächen damit zu rechtfertigen versucht, dass sie sich an den Sachverhalt nicht erinnern könne und den Kunden allenfalls als „Neger“ bezeichnet habe, worin entsprechend der Annahme des Arbeitsgerichts ebenfalls eine Nebenpflichtverletzung liegen würde. Zu den ihr vorgehaltenen Werten der Beklagten hat sie geäußert, dass sie die Werte „teilweise“ lebe. Daraus kann aber gemäß der zutreffenden Bewertung des Arbeitsgerichts nicht abgeleitet werden, dass die Klägerin auch angesichts einer Abmahnung mit Kündigungsandrohung völlig uneinsichtig geblieben wäre. Beruht die Vertragspflichtverletzung - wie hier - auf einem steuerbaren Verhalten des Arbeitnehmers, ist vielmehr grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Mit ihren Äußerungen hat die Klägerin versucht, eine etwaige von ihr getätigte Äußerung in Bezug auf einen Kunden bzw. ihre Sichtweise zur Verwendung des Wortes „Neger“ zu verteidigen. Auch wenn die Klägerin selbst die Verwendung des Begriffs „Neger“ nicht als problematisch angesehen hat, ändert dies nichts daran, dass ihr durch eine Abmahnung deutlich vor Augen geführt werden kann, dass sie solche Äußerungen über Kunden zukünftig zu unterlassen und sich entsprechend den ihr gemachten Vorgaben ihres Arbeitgebers zu verhalten hat. Die Beklagte hat keine entsprechenden Vorkommnisse in der Zeit vor dem Vorfall am 5. März 2024 konkret vorgetragen, so dass im Streitfall davon auszugehen ist, dass das Arbeitsverhältnis zuvor seit dem 8. Juli 2015 und damit über mehr als acht Jahre vollkommen beanstandungslos verlaufen war. Im Hinblick darauf, dass es sich - unter Zugrundelegung des Vortrags der Beklagten - um den ersten Vorfall nach der zuvor langjährigen, beanstandungsfreien Beschäftigung gehandelt und die Klägerin zuvor sich weder gegenüber anderen Beschäftigten noch gegenüber Kunden pflichtwidrig verhalten hat, ist nach der Überzeugung des Berufungsgerichts davon auszugehen, dass bereits durch eine Abmahnung eine Wiederholung ausgeschlossen werden kann. Auch das Verteidigungsvorbringen der Klägerin im Prozess lässt nicht den Schluss darauf zu, dass sie sich derart uneinsichtig verhält, dass ihr künftiges Verhalten durch die Erteilung einer Abmahnung nicht mehr positiv beeinflusst werden kann. Vielmehr ist im Streitfall nach Auffassung des Berufungsgerichts davon auszugehen, dass die zuvor über mehr als acht Jahre beanstandungsfrei beschäftigte Klägerin sich eine Abmahnung als hinreichende Warnung gereichen lässt und sich künftig vertragsgerecht verhält.

Rn. 50

cc) Weiterhin handelt es sich nicht um eine so schwere Pflichtverletzung, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen war.

Rn. 51

(1) Die zweite Fallgruppe, die ausnahmsweise zur Entbehrlichkeit einer Abmahnung führen kann, betrifft ausschließlich das Gewicht der in Rede stehenden Vertragspflichtverletzung, die für sich schon die Basis für eine weitere Zusammenarbeit irreparabel entfallen lässt. Dieses bemisst sich unabhängig von einer Wiederholungsgefahr. Die Schwere einer Pflichtverletzung kann zwar nur anhand der sie beeinflussenden Umstände des Einzelfalls beurteilt werden, diese müssen aber die Pflichtwidrigkeit selbst oder die Umstände ihrer Begehung betreffen. Dazu gehören etwa ihre Art und ihr Ausmaß, ihre

Folgen, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers sowie die Situation bzw. das „Klima“, in der bzw. in dem sie sich ereignete. Sonstige Umstände, die Gegenstand der weiteren Interessenabwägung sein können, wie etwa ein bislang unbelastetes Arbeitsverhältnis, haben bei der Prüfung der Schwere der Pflichtverletzung außer Betracht zu bleiben. Dies gilt umgekehrt ebenso für ein nachfolgendes wahrheitswidriges Bestreiten, das für sich genommen ebenfalls nichts über die Schwere der begangenen Pflichtverletzung besagt (BAG 20. Mai 2021 - 2 AZR 596/20 - Rn. 27).

Rn. 52

(2) Ausgehend von diesen Grundsätzen war vorliegend eine Abmahnung auch unter dem Gesichtspunkt der Schwere der Pflichtverletzung unter Berücksichtigung der hierfür maßgeblichen Umstände des Einzelfalls nicht entbehrlich.

Rn. 53

Auch wenn man davon ausgeht, dass die Klägerin das inkriminierte Wort „Nigger“ nach dem als wahr unterstellten Vortrag der Beklagten im Gespräch mit ihrer Arbeitskollegin verwandt hat, ist vom Arbeitsgericht zu Recht berücksichtigt worden, dass sie sich derart nicht etwa gegenüber dem betreffenden Kunden oder öffentlich, sondern vielmehr in einem persönlichen Gespräch mit ihrer Arbeitskollegin geäußert hatte. Zwar kann bei einer Äußerung im Verkaufsraum die Gefahr bestehen, dass die im persönlichen Gespräch mit einer Arbeitskollegin getätigte Äußerung auch noch - ggf. unbemerkt - von Dritten wahrgenommen werden kann. Unter Zugrundelegung des Vortrags der Beklagten lässt sich aber nicht feststellen, dass überhaupt Kunden in Hörweite tatsächlich zugegen waren und die Äußerung vernommen haben. In Bezug auf Art, Ausmaß und Folgen der vorgeworfenen Pflichtverletzung sowie der Situation, in der sie sich ereignete, ist zu berücksichtigen, dass sich zwar nach dem Vortrag der Beklagten die Arbeitskollegin S. von der herabwürdigenden Betitelung eines Kunden als „Nigger“ durch die Klägerin derart schockiert gezeigt hat, dass sie sich an ihre Vorgesetzte wandte, im Übrigen aber Ausmaß und Folgen der Pflichtverletzung darauf beschränkt geblieben sind und es zu keinen weiteren nachteiligen Auswirkungen bzw. einer Rufschädigung für die Beklagte gekommen ist. Das ändert zwar nichts daran, dass die Klägerin im Falle einer diskriminierenden Bezeichnung des Kunden als „Nigger“ - oder ggf. als „Neger“ - in dem mit ihrer Arbeitskollegin geführten Gespräch die ihr obliegende Rücksichtnahmepflicht erheblich verletzt hätte. Diese Pflichtverletzung erscheint aber gemäß der zutreffenden Bewertung des Arbeitsgerichts unter Berücksichtigung der dargestellten Umstände des vorliegenden Einzelfalls nicht als derart schwerwiegend, dass selbst deren erstmalige Hinnahme der Beklagten nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für die Klägerin erkennbar - ausgeschlossen war. Vielmehr war es der Beklagten im Streitfall zuzumuten, auf den angeführten Vorfall durch Ausspruch einer Abmahnung zu reagieren, mit der der Klägerin unmissverständlich vor Augen geführt wird, dass derartige Äußerungen über Kunden unter keinen Umständen toleriert werden.

Rn. 54

II. Die nachfolgende außerordentliche fristlose Kündigung vom 2. Juli 2024 ist ebenfalls unwirksam. Es fehlt bereits an einer der Klägerin vorzuwerfenden Pflichtverletzung und damit an einem wichtigen Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB.

Rn. 55

1. Parteien dürfen zur Verteidigung ihrer Rechte schon im Hinblick auf den Anspruch auf Gewährung rechtlichen Gehörs (Art. 103 Abs. 1 GG) alles vortragen, was als rechts-, einwendungs- oder einredebegründender Umstand prozesserheblich sein kann. Ein Prozessbeteiligter darf auch starke, eindringliche Ausdrücke und sinnfällige Schlagworte benutzen, um seine Rechtsposition zu unterstreichen, selbst wenn er seinen Standpunkt vorsichtiger hätte formulieren können. Das gilt jedenfalls so lange, wie er die Grenzen der Wahrheitspflicht achtet (vgl. BAG 8. Mai 2014 - 2 AZR 249/13

- Rn. 24). Danach ist insbesondere zu berücksichtigen, dass gerade Erklärungen in laufenden Gerichtsverfahren - etwa dem Kündigungsschutzprozess selbst - durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers gedeckt sein können (vgl. BAG 24. März 2011 - 2 AZR 674/09 - Rn. 22).

Rn. 56

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen kann in den - von der Beklagten zur Rechtfertigung der Folgekündigung vom 2. Juli 2024 herangezogenen - Ausführungen der Klägerin in ihrer Klageschrift, mit der sie sich gegen die Kündigung vom 23. April 2024 zur Wehr gesetzt und hierzu eine von ihr nicht auszuschließende Bezeichnung des Kunden als „Neger“ verteidigt hat, nicht als Verletzung der Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) bewertet werden. Soweit die Beklagte beanstandet, dass die Klägerin mit ihren Ausführungen in der Klageschrift die Verwendung des Wortes „Neger“ vehement verteidigt und dessen Verwendung als „legitim“ dargestellt hat, handelt es sich um Prozessvortrag, mit dem sich die Klägerin gegen die ihr vorgeworfene Äußerung und die darauf gestützte Kündigung zur Wehr gesetzt hat. Anerkannt ist insbesondere, dass ein Verfahrensbeteiligter auch starke, eindringliche Ausdrücke und sinnfällige Schlagworte benutzen darf, um seine Rechtsposition zu unterstreichen, selbst wenn er seinen Standpunkt vorsichtiger hätte formulieren können (vgl. BAG 23. Februar 2010 - 2 AZR 554/08 - Rn. 32). Danach lässt sich weder aus dem Verteidigungsvorbringen der Klägerin in der Klageschrift gegen den Kündigungsvorwurf noch aus der von der Beklagten beanstandeten Wortwahl ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund herleiten. Vielmehr sind die Ausführungen der Klägerin in der Klageschrift im Rahmen des zwischen den Parteien geführten Kündigungsschutzprozesses nach den oben dargestellten Grundsätzen durch die Wahrnehmung berechtigter Interessen gerechtfertigt.

Rn. 57

III. Die im Kündigungsschreiben vom 23. April 2024 hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung ist nicht aus verhaltensbedingten Gründen i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt und damit ebenfalls rechtsunwirksam (§ 1 Abs. 1, § 23 Abs. 1 KSchG). Der Beklagten war es aus den oben dargelegten Gründen zuzumuten, auf das mildere Mittel der Abmahnung zurückzugreifen (vgl. hierzu BAG 20. November 2014 - 2 AZR 651/13 - Rn. 36).

Rn. 58

IV. Auch die im Kündigungsschreiben vom 2. Juli 2024 hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung ist nach § 1 Abs. 1 KSchG rechtsunwirksam, weil das als Kündigungsgrund herangezogene Verteidigungsvorbringen der Klägerin gemäß den obigen Ausführungen nicht als Verletzung der Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) zu bewerten ist und es daher an einem verhaltensbedingten Kündigungsgrund i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG fehlt.

Rn. 59

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Rn. 60

Die Zulassung der Revision war nicht veranlasst, weil hierfür die gesetzlichen Voraussetzungen (§ 72 Abs. 2 ArbGG) nicht vorliegen.

Zitiervorschlag: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.10.2025 – 2 SLa 100/25,

ECLI:DE:LAGRLP:2025:1009.2SLA100.25.00

Quelle: Open Legal Data, abgerufen 09.07.2026

Entscheidungstext bereitgestellt über Open Legal Data (openlegalddata.io), lizenziert unter der Open Database License (ODbL) v1.0.

Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Ausfertigung des Gerichts

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/lag-rheinland-pfalz/2025-10-09/2-sla-100-25>