



Landesarbeitsgericht Bremen

1 SLa 7/25
6 Ca 6049/24

Verkündet am 09.12.2025

Im Namen des Volkes!

Urteil

*Justizhauptsekretärin als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle*

In dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigter:

– Kläger und Berufungsbeklagter –

g e g e n

Prozessbevollmächtigte:

– Beklagte und Berufungsklägerin –

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Dezember 2025 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts sowie die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 06. August 2024 – 6 Ca 6049/24 – wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte zu 57 %, der Kläger zu 43 %.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

TATBESTAND:

Der 1969 geborene und zwei Personen zum Unterhalt verpflichtete Kläger schloss mit der Beklagten am 08. April 1991 den als Anl. K1 (Bl. 4 – 6 d. ArbG-Akte) beigefügten Arbeitsvertrag über ein Beschäftigungsverhältnis als Kfz-Mechaniker. Zuletzt war er Vollzeit im Werk Bremen mit einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von 6.043,50 € als Montierer in Dauernachtschicht beschäftigt. Seine Grundvergütung betrug 3.940,13 € brutto. Die Beklagte beschäftigt Menschen mit einer Herkunft aus über 150 verschiedenen Staaten, allein im Werk Bremen aus 40 Staaten. Die Konzernbetriebsvereinbarung für integrires Verhalten vom 15. November 2022 enthält in Ziff. 3.1.1 u.a. den folgenden Wortlaut:

„Entsprechend unseren Unternehmensgrundsätzen begegnen wir einander offen und mit einer Haltung, die von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Fairness geprägt ist. Chancengleichheit für alle ist unser Ziel. Diskriminierung wird in keiner Form geduldet, insbesondere nicht in Bezug auf:

- Geschlecht oder geschlechtliche Identität
- Abstammung, Herkunft oder Nationalität
- soziale Herkunft
- Religion oder Weltanschauung

[...]"

Wegen des weiteren Inhalts der Konzernbetriebsvereinbarung wird auf die Bl. 134-155 d. ArbG-Akte verwiesen. Die durch den Konzernbetriebsrat, die Geschäftsleitung sowie den Konzernsprecherausschuss als Bestandteil der Arbeitsordnung vereinbarte Broschüre „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ enthält unter anderem folgende Wortlaut:

„Unsere Beschäftigten kommen aus über 150 verschiedenen Staaten. Sie zeichnen sich durch ihre Abstammung, Herkunft oder Nationalität, ihr Geschlecht oder ihre geschlechtliche Identität, ihre Religion oder Weltanschauung, ihre sexuelle Orientierung, physische oder psychische Fähigkeiten, Behinderung, ihr Alter und ihre soziale Herkunft aus. [...] Fairness und Chancengleichheit heißen für uns, dass alle Beschäftigten ohne jede Diskriminierung entsprechend ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen eingesetzt, gefördert und weiterentwickelt werden können. [...] Alle Beschäftigten müssen darauf vertrauen können, dass die eigene Persönlichkeit und Würde geachtet wird. Daher sind Verhaltensweisen, die andere verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabsetzen, zu unterlassen.[...]"

Wegen des weiteren Inhaltes der Broschüre „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ wird auf die Bl. 101-133 d. ArbG-Akte verwiesen.

In der Nachtschicht vom 28. November auf den 29. November 2023 arbeiteten der Kläger, der Zeuge R. sowie der Zeuge A. zu dritt in einem Produktionsabschnitt an einem 3-

Takter. 3-Takter bedeutet im Werk Bremen der Beklagten, dass drei Mitarbeiter gemeinsam drei Stationen bedienen. Das heißt, dass einer der drei Mitarbeiter auf Station 1 beginnt und nach Station 3 wieder auf die Station 1 rotiert. Im Zuge dessen, läuft dieser an den anderen beiden Mitarbeitern vorbei, um wieder zu der ersten Station zu gelangen. Kurz vor Ende der Schicht um 6:00 Uhr unterhielten sich der Kläger und der Zeuge R. über Begriffe wie Zigeunerschnitzel, Mohrenkopf, Uncle Ben's Reis, Negerkuss sowie Negerkussbrötchen und darüber, dass sich die Sprache verändert habe und man vieles nicht mehr sagen dürfe. Zum Ende des Gesprächs sagte der Kläger: „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“. Der Kläger arbeitete zu diesem Zeitpunkt auf der vorderen Position des 3-Tacters, der Zeuge R. auf Position 2 und der Zeuge A. auf der hinteren Position. Zum Zwecke des Gesprächs war der Kläger, der seinen Arbeitsschritt bereits beendet hatte, zu dem Zeugen R., also zur Position 2 des 3-Tacters gegangen, sie befanden sich während des Gesprächs ungefähr 2 Meter von dem Zeugen A. entfernt.

Am 01. Dezember 2023 erhielten Mitarbeitende des bei der Konzernmutter der Beklagten eingerichteten Business & People Protection Office (BPO) einen Hinweis auf ein Fehlverhalten des Klägers in der Nachtschicht auf den 29. November 2023. Zwischen dem 10. und 11. Januar 2024 befragten Mitarbeitende dieser Einheit den Zeugen R., den Zeugen A., Herrn M. G. (zuständiger Meister) und weitere Mitarbeitende der Beklagten. Der Zeuge A. äußerte hierbei u.a.:

„Da hat M. S. mich angeguckt und „Neger“ gesagt. Als ich ihn angeschaut habe, hat er an R. vorbei zu mir geschaut und gelacht. Als ich ihn dann weiter angeschaut habe, hat er das Wort „Negerkuss“ zu R. gesagt. Da ich mich angesprochen gefühlt habe, bin ich danach zu unserem Gruppenverantwortlichen, s. P., und habe ihm den Vorfall geschildert. Ich habe auch A. L. informiert und Ü. A1. Der Ü. hat das Thema in der Folgeschicht dann meinem Meister, M. G., geschildert.“

Herr G. äußerte in seiner Befragung u.a.:

„Hierbei hat M. (A.) mir geschildert, dass M. S. ihn mehrfach mit dem Wort „Neger“ angesprochen hat. M. soll dreimal im Vorbeigehen immer lauter werdend das Wort Neger gesagt haben.“

Wegen des weiteren Inhalts der Befragungsniederschriften wird auf die Blätter 76 – 93 d. ArbG-Akte verwiesen. Am 12. Januar 2024 erfolgte eine Befragung des Klägers durch Mitarbeitende des BPO. Wegen des Inhalts der Befragungsniederschrift wird auf die Bl. 94 - 96 d. ArbG-Akte verwiesen. Am 17. Januar 2024 leitete der Bereich BPO die ermittelten Tatsachen an den Personalbereich des Werks Bremen weiter. Am 19. Januar 2024 befragte die Beklagte die Zeugen R. und A. Wegen des Inhalts der Befragungsniederschriften wird auf die Bl. 158-159 d. ArbG-Akte verwiesen. Am 23. Januar 2024 erfolgte eine weitere Anhörung des Klägers (Bl. 156-157 d. ArbG-Akte). Mit Schreiben vom 25. Januar 2024, zugegangen beim Betriebsrat am selben Tag, hörte die Beklagte

den bei ihr bestehenden Betriebsrat zu dem beabsichtigten Ausspruch einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung an, die auch als Verdachtskündigung gelten solle. Wegen des Inhalts des Anhörungsschreibens wird auf die Bl. 51 - 100 d. ArbG-Akte verwiesen. Am 29. Januar 2024 teilte der Betriebsrat mit, keinen Widerspruch einzulegen (Bl. 50 d. ArbG-Akte).

Mit Schreiben vom 30. Januar 2024 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos (Bl. 13 d. ArbG-Akte). Mit weiterem Schreiben vom 02. Februar 2024 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis hilfsweise ordentlich zum nächst möglichen Zeitpunkt (Bl. 14 d. ArbG-Akte).

Mit Schriftsatz vom 05. Februar 2024 hat der Kläger Kündigungsschutzklage erhoben, welche der Beklagten am 16. Februar 2024 zugestellt wurde. Mit Klageerweiterung vom 03. Mai 2024 hat er die Klage um Annahmeverzugsansprüche für die Monate Februar bis April 2024 sowie eine Ergebnisbeteiligung für das Jahr 2023 erweitert. In der Berufungsinstanz ist unstreitig geworden, dass der Kläger beginnend mit dem 24. Januar 2024 durchgängig bis mindestens Ende April 2024 arbeitsunfähig erkrankt gewesen ist und die Beklagte den sich aus der geltend gemachten Ergebnisbeteiligung für 2023 ergebenden Nettobetrag am 5. Juni 2024 an den Kläger gezahlt hat.

Der Kläger hat behauptet, dass er „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“ lediglich als Zitat verwendet habe. In dem Gespräch mit dem Zeugen R. sei es auch um politische Fragen gegangen und er habe gesagt, dass auch die AfD aufgrund ihrer Aussage „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“ nicht wählbar sei. Er habe die Parole auch nicht geschrien, sondern wegen der Produktionsgeräusche nur etwas lauter gesprochen. „*Das ist meine Meinung, dazu stehe ich*“ habe er nicht gesagt. Den Zeugen A. habe er nicht Neger genannt, dieser habe eventuell nur einen Teil des von ihm in dem Gespräch mehrfach verwendeten Wortes „Negerkuss“ verstanden und auf sich bezogen. Aufgrund der räumlichen Situation hätte der Zeuge R. die Äußerung „*Neger*“ hören müssen, wenn er sie getätigt hätte. Die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates sowie die Einhaltung der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB bestreite er. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die isolierte Aussage „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“ sei selbst bei Wahrunterstellung des beklagtenseitigen Vortrags von der Meinungsfreiheit gedeckt. Als Annahmeverzugslohn stünden ihm monatlich 5.290,00 € brutto zu.

Der Kläger hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 30.01.2024 nicht beendet wird.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 02.02.2024 beendet wird.
3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.
4. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat Februar 2024 einen Betrag in Höhe von 5.290,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2024 zu zahlen.
5. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat März 2024 einen Betrag in Höhe von 5.290,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2024 zu zahlen.
6. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat April 2024 einen Betrag in Höhe von 5.290,00 € nebst Zinsen in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2024 zu zahlen.
7. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für das Jahr 2023 eine Ergebnisbeteiligung in Höhe von 7.300,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2024 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet, der Kläger habe in der Nachtschicht vom 28. November 2023 auf den 29. November 2023 kurz vor Schichtende um 6:00 Uhr als Abschluss des mit dem Zeugen R. über die Veränderung von Sprache geführten Gespräches laut hörbar „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“ gerufen, fast geschrien und diese Äußerung durch „*das ist meine Meinung, dazu stehe ich*“ bekräftigt. Direkt im Anschluss habe er den Zeugen A. als „Neger“ bezeichnet, ihn dabei angeschaut und gelacht. Dieses diskriminierende sowie gegen interne Verhaltensvorschriften verstoßende Verhalten rechtfertige die streitgegenständlichen Kündigungen. Mindestens eine Verdachtskündigung sei gerechtfertigt. Die Annahmeverzugslohnansprüche seien der Höhe nach nicht schlüssig dargelegt.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch die Vernehmung der Zeugen A. und R. (Bl. 275 – 283 d. ArbG-Akte). Mit Urteil vom 6. August 2024 hat das Arbeitsgericht der Klage, mit Ausnahme des allgemeinen Feststellungsantrages, stattgegeben. Es läge kein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vor. Allein das Tätigen der Äußerung „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“ könne unter Beachtung der grundrechtlich geschützten Meinungsäußerungsfreiheit keinen Kündigungsgrund darstellen. Auch ein hiermit verbundener Verstoß gegen innerbetriebliche Regelungen genüge mangels vorangegangener einschlägiger Abmahnung nicht zur Begründung der streitgegenständlichen Kündigungen. Nach Durchführung der Beweisaufnahme sei die Kammer nicht davon überzeugt, dass der Kläger den Zeugen A. als „*Neger*“ bezeichnet habe. Den Vortrag des Klägers zur Höhe der Annahmeverzugslohnansprüche habe die Beklagte nicht ausreichend bestritten.

Gegen das am 06. August 2024 verkündete und der Beklagten am 15. Januar 2025 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 23. Januar 2025, beim Landesarbeitsgericht am selben Tage eingegangen (Bl. 1-2 der Akte), Berufung eingelegt und diese, nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 7. April 2025, mit Schriftsatz vom 27. März 2025, der am selben Tage beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 83 – 93 d. A.), begründet.

Die Beklagte hält das arbeitsgerichtliche Urteil für fehlerhaft. Bei zutreffender Beweiswürdigung hätte das Arbeitsgericht zu der Überzeugung kommen müssen, dass der Kläger den Zeugen A. als Neger oder Nigger bezeichnet hat. Bereits die unstrittig getätigte Äußerung „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“ trage die Kündigungen. Hass sei aus Sicht der Beklagten keine schutzwürdige Meinungsäußerung.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven (6 Ca 6049/24) – verkündet am 06.08.2024 – wird aufgehoben und die Klage insgesamt abgewiesen.

Der Kläger beantragt zuletzt,

die Berufung insoweit zurückzuweisen, als die Beklagte die Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils und die Abweisung der Klage bezüglich der Ziffern 1, 2 und 3 des Tenors beantragt.

Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Das Arbeitsgericht sei im Rahmen seiner Beweiswürdigung zu Recht nicht davon überzeugt gewesen, dass der Kläger den Zeugen A. als Neger oder Nigger bezeichnet hat. Mit dem Ausspruch „*Deutschland den*

Deutschen, Ausländer raus“ sei kein Angriff auf die Menschenwürde verbunden gewesen, es habe sich auch nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme lediglich um eine Meinungsäußerung gehandelt. Damit bewege sich das Arbeitsgericht auf der Linie der Rechtsprechung der Strafgerichte und des Bundesverfassungsgerichts.

Seine ursprünglichen Klageanträge zu 5 und 6 in Bezug auf Annahmeverzugslohnansprüche für die Monate März und April 2024 (*Ziffern 4 und 5 des arbeitsgerichtlichen Tenors*) hat der Kläger mit der Berufungserwiderung zurückgenommen, die Beklagte hat der teilweisen Klagrücknahme zugestimmt. Den ursprünglichen Klageantrag zu 7 (*Ziffer 6 des arbeitsgerichtlichen Tenors*) haben die Parteien in der mündlichen Verhandlung am 4. November 2025 übereinstimmend für erledigt erklärt. Wegen des Ergebnisses der Vernehmung der Zeugen Mohamed A. und R. R. wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 09. Dezember 2025 Bezug genommen (Bl. 264 – 275 d. Akte). Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die Berufung ist zulässig, jedoch unbegründet.

A.

Die Berufung der Beklagten ist gem. § 64 Abs. 1 und 2 lit. b ArbGG statthaft und auch im Übrigen zulässig. Sie ist insbesondere form- und fristgerecht eingelegt, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 ZPO und in ausreichendem Umfang begründet worden (§ 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO).

1.

Der Zulässigkeit der Berufung steht nicht der Umstand entgegen, dass das am 6. August 2024 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven - entgegen § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG - nicht innerhalb einer Frist von 5 Monaten seit Verkündung in vollständig abgefasster Form den Parteien zugestellt worden ist. In diesem Fall beginnen die Fristen nach § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG spätestens mit Ablauf von 5 Monaten nach Verkündung, vorliegend also am 06. Januar 2025. Die von der Beklagten am 23. Januar 2025 eingereichte Berufung ist somit fristgerecht innerhalb der Frist des § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG eingelegt.

2.

Eine Zurückweisung des Rechtsstreites an das Arbeitsgericht ist trotz des erstinstanzlichen Verfahrensmangels einer unterbliebenen Zustellung der vollständig abgefassten Entscheidung innerhalb der Frist des § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nach § 68 ArbGG unzulässig. Denn die sonst im Zivilprozess dem Berufungsgericht nach § 538 Abs. 1 Nr. 1 ZPO gegebene Möglichkeit der Zurückverweisung wegen eines dem erstinstanzlichen Gericht unterlaufenen wesentlichen Verfahrensmangels ist durch § 68 ArbGG ausdrücklich ausgeschlossen. Dies dient der Prozessbeschleunigung und gilt auch bei schwerwiegenden Verfahrensfehlern, soweit diese in der Berufungsinstanz korrigiert werden können. Es ist davon auszugehen, dass ein bei Verkündung noch nicht vollständig abgefasstes Urteil dann als nicht mit Gründen versehen gilt, wenn Tatbestand und Entscheidungsgründe – wie vorliegend -nicht innerhalb von 5 Monaten nach der Verkündung schriftlich niedergelegt und von dem zuständigen Richter unterschrieben worden sind. Dieser Verfahrensfehler des Fehlens von Tatbestand und Entscheidungsgründen kann durch das Landesarbeitsgericht korrigiert werden, indem es selber die vollständige Sachverhaltsaufklärung vornimmt. (vgl. *im Einzelnen: Germelmann/Matthes/Prütting/Schleusener, 10. Aufl. 2022, ArbGG § 68 Rn. 9 sowie Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 21.11.2024 – 4 Sa 240/23 – Rn. 26 – 28 jeweils m.w.N.*).

3.

Die Beklagte hat sich in ihrer Berufungsbegründung umfangreich mit den Gründen des am 15. Januar 2025 – und damit außerhalb der Fünf-Monatsfrist des § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG – in vollständig abgefasster Form zugestellten Urteils auseinandergesetzt. Dabei ist bereits die Rüge, ein seit Verkündung erst nach Ablauf von fünf Monaten zur Geschäftsstelle gelangtes erstinstanzliches Urteil sei als solches ohne Gründe, als Berufungsbegründung ausreichend (vgl. *Sächsisches Landesarbeitsgericht, a.a.O. Rn. 29 m.w.N.*).

B.

Die Berufung der Beklagten ist unbegründet.

I.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde weder durch die außerordentliche Kündigung vom 30. Januar 2024 noch durch die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 02. Februar 2024 beendet.

1.

Die Kündigungsschutzklage ist der Beklagten am 16. Februar 2024 und damit innerhalb von 3 Wochen, gerechnet ab dem 30. Januar 2024, zugestellt worden. Die Klagefrist gemäß §§ 4 Satz 1, 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG ist mithin eingehalten worden, sodass die Wirksamkeitsfiktion gem. § 7 KSchG nicht greift.

2.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann nicht festgestellt werden.

a.

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei der Prüfung, ob eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt ist, zunächst zu fragen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne besondere Umstände des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund darzustellen. Als wichtiger Grund kann neben der Verletzung vertraglicher Hauptpflichten auch die schuldhafte Verletzung von Nebenpflichten „an sich“ geeignet sein, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (*BAG 31. Juli 2014 - 2 AZR 505/13 - Rn. 40; 8. Mai 2014 - 2 AZR 249/13 - Rn. 19*). Sodann sind die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, die gegenseitigen Interessen abzuwägen und alle vernünftigen in Betracht kommenden Umstände vollständig unter Berücksichtigung der konkret berührten Interessen widerspruchsfrei zu berücksichtigen (*vgl. nur BAG, Urteil v. 20. November 2014 – 2 AZR 651/13 - m. w. N.*). Bei einer verhaltensbedingten, ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung ist dabei grundsätzlich erforderlich, dass der Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung bereits wegen eines vergleichbaren Verhaltens abgemahnt wurde (*vgl. bereits: BAG, Urteil vom 17.02.1994, AP Nr. 116 zu § 626 BGB m. w. N.*). Die Berechtigung und Notwendigkeit einer Abmahnung ist vor allem aus den beiden das Kündigungsrecht beherrschenden Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und der Zukunftsbezogenheit der Kündigung abzuleiten (*vgl. ErfK/Niemann, 26. Aufl., § 626 BGB, Rn. 24, 32ff.*). Danach ist eine Abmahnung grundsätzlich erforderlich und zwar sowohl bei Verstößen im Leistungs- wie auch im Verhaltensbereich. Sie kann lediglich ausnahmsweise entbehrlich sein. Wobei im Hinblick auf das in § 314 Abs. 2 BGB nunmehr normierte Abmahnungserfordernis diese Voraussetzung als Regel anzunehmen ist, wohingegen die Entbehrlichkeit einer Abmahnung als besonders zu begründende Ausnahme anzusehen ist (*vgl. ErfK/Niemann,*

26. Aufl., § 626 BGB, Rn. 32ff.). Nur dann, wenn die Abmahnung als nicht Erfolg versprechend angesehen werden kann, bedarf es keiner Abmahnung. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer weder in der Lage noch willens ist, auf Grund der Abmahnung sein Verhalten zu ändern. Darüber hinaus ist eine Abmahnung dann entbehrlich, wenn dem Arbeitgeber angesichts der Art, Schwere und der Folgen der Pflichtverletzung eine weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist (vgl. BAG, Urteil vom 18.05.1994, EzA § 611 BGB Abmahnung Nr. 31 m. w. N.). Grobe Beleidigungen von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, sind grundsätzlich geeignet, einen eine außerordentliche Kündigung rechtfertigenden Grund darzustellen. Es handelt sich hierbei um einen gewichtigen Verstoß gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers. Entsprechendes gilt für das Äußern ausländerfeindlicher oder rassistischer Parolen, (vgl. nur: LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 15.01.2020 – 4 Sa 19/19 - Rn. 26 m.w.N.). Gemäß § 3 Abs. 3 AGG liegt eine Benachteiligung im Sinne des AGG vor, wenn eine Person durch unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund im Zusammenhang stehen in dem Sinne belästigt wird, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen und Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Damit ist eine abwertende Bemerkung gegenüber einem Arbeitskollegen aufgrund dessen ethnischer Herkunft regelmäßig als eine Belästigung und damit eine Benachteiligung im Sinne des AGG zu bewerten. Gemäß § 12 Abs. 3 AGG haben Arbeitgeber die erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung solcher Benachteiligungen zu ergreifen und zu diesem Zweck Abmahnungen, Umsetzungen, Versetzungen oder Kündigungen auszusprechen.

Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann zudem nicht nur eine erwiesene Vertragsverletzung, sondern schon der Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen schwerwiegenden Verfehlung einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Eine Verdachtskündigung setzt voraus, dass dringende auf objektiven Tatsachen beruhende schwerwiegende Verdachtsmomente vorliegen und diese geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen beim verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zu zerstören. Dabei sind an die Darlegung und Qualität der schwerwiegenden Verdachtsmomente strenge Anforderungen zu stellen, da bei einer Verdachtskündigung stets die Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer zu Unrecht beschuldigt wird. Der notwendige schwerwiegende Verdacht muss objektiv durch Tatsachen begründet sein, für deren Vorliegen der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast trägt. Das Bundesarbeitsgericht betont dabei ausdrücklich, dass der Verdacht dringend sein müsse (so schon: BAG, 4. Juni 1964 - 2 AZR 310/63 - BAGE 16, 72), es muss für ihn eine weit

überwiegende Wahrscheinlichkeit bestehen (BAG, 26. September 1990 - 2 AZR 602/89 - RzK I 8c Nr. 20; 30. Juni 1983 - 2 AZR 540/81 -; ErfK/Niemann 26. Aufl., BGB § 626 Rn. 233; KR-Rachor, 14. Aufl., § 1 KSchG Rn. 422; KR-Krumbiegel, 14. Aufl., § 626 BGB Rn. 194ff.). Der Arbeitgeber muss zudem alles ihm Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhalts getan haben, insbesondere muss er zunächst selbst eine Aufklärung des Sachverhalts unternehmen und den Arbeitnehmer zu den Vorwürfen anhören. Der Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch einer Verdachtskündigung kommt besondere Bedeutung zu. Der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit erhalten, die Verdachtsgründe zu entkräften und Entlastungstatsachen anzuführen. Der gebotene Umfang der Anhörung richtet sich entsprechend dem Zweck der Aufklärung nach den Umständen des Einzelfalles. Die Anhörung muss sich auf einen konkretisierten Sachverhalt beziehen. Der Arbeitgeber darf für den Arbeitnehmer nicht lediglich mit einer unsubstantiierten Wertung konfrontieren und ihm nicht wesentliche Erkenntnisse vorenthalten. Er muss alle erheblichen Umstände angeben, aus denen er den Verdacht ableitet (vgl. BAG a.a.O.; BAG, Urteil vom 13.03.2008 - 2 AZR 961/06-). Die Verletzung der Aufklärungspflicht führt zur Unwirksamkeit der Kündigung (vgl. BAG, Urteil vom 28.11.2007 - 5 AZR 952/06-).

b.

Vorliegend kann unter Würdigung der persönlichen Anhörung des Klägers und der Vernehmung der Zeugen R. und A. nicht in dem nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO erforderlichen Maß festgestellt werden, dass der Kläger den Zeugen A. am 29. November 2023 kurz vor 6:00 Uhr als Neger oder Nigger bezeichnet hat, was bei Wahrunterstellung einen an sich wichtigen Grund zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung darstellen würde. Es kann ebenfalls nicht festgestellt werden, dass diesbezüglich ein ausreichend dringender Verdacht im Sinne der vorgenannten Rechtsprechung besteht.

Nach dem in § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO normierten Grundsatz der freien Beweiswürdigung ist ein Beweis erbracht, wenn das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Ergebnisses der Beweisaufnahme (und der mündlichen Verhandlung mit etwaiger Parteienanhörung) und der sonstigen Wahrnehmungen in der mündlichen Verhandlung von der Richtigkeit einer Tatsachenbehauptung überzeugt ist. Diese danach erforderliche Überzeugung erfordert keine absolute oder unumstößliche Gewissheit und auch keine an Sicherheit grenzende Wahrscheinlichkeit, es reicht vielmehr ein für das praktische Leben brauchbarer Grad an Gewissheit aus, der Zweifeln Schweigen gebietet.

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme kann die Kammer, trotz der ergiebigen Aussage des Zeugen A., nicht ausschließen, dass der Kläger den Zeugen A. nicht als Neger oder Nigger bezeichnet hat. Vielmehr erscheint es als ebenso wahrscheinlich, dass der glaubwürdige und glaubhafte Zeuge A. lediglich einen Teil des unstreitig durch den Kläger

gesprochenen Wortes „Negerkuss“ oder „Negerkussbrötchen“ gehört und auf sich bezogen hat. Der Zeuge A. hat plausibel und nachvollziehbar geschildert, dass der Kläger sich am 29. November 2023 kurz vor Feierabend zu ihm umgedreht und lachend Nigger in sein Gesicht gesagt habe. An der Glaubwürdigkeit des Zeugen bestehen keine Zweifel, insbesondere sind keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass der Zeuge A. Gründe dafür haben könnte, den Kläger anlasslos zu belasten. Vor dem Hintergrund des gesamten Ergebnisses der Beweisaufnahme, insbesondere vor dem Hintergrund der Aussage des Zeugen R. und den ausführlichen Schilderungen der Zeugen zur räumlichen Situation ist es jedoch nicht auszuschließen, dass der Zeuge A. sich geirrt hat.

Der Zeuge R. hat auf mehrfache Nachfrage glaubhaft geschildert, dass der Kläger nach Beendigung dessen Arbeitsschritts zu seiner Arbeitsstation gekommen und sie sodann ein Gespräch über Wörter wie Zigeunerschnitzel, Negerkuss und Negerkussbrötchen geführt haben. Dabei hat der Zeuge bestätigt, dass der Kläger ihm gesagt habe, dass er auch beim Bäcker manchmal ein Negerkussbrötchen bestelle. Dies deckt sich im Wesentlichen mit der Äußerung des Klägers im Rahmen seiner persönlichen Anhörung. Daher ist die Kammer davon überzeugt, dass im Rahmen des Gespräches mehrfach das Wort Negerkuss und/oder Negerkussbrötchen gefallen ist.

Aus den Aussagen beider Zeugen zur räumlichen Situation ergeben sich dagegen erhebliche Zweifel daran, dass der Kläger das Wort Neger oder Nigger gesagt hat. Denn dies hätte der Zeuge R. hören müssen, was er nach seiner Bekundung nicht getan hat. Zur räumlichen Situation hat der Zeuge R. glaubhaft geschildert, dass der Kläger während ihres Gesprächs nah bei ihm auf einem Holzpodest neben dem Mitfahrband gestanden habe, auf welchem er sich selber befunden habe und beide ungefähr 1 m auseinandergestanden hätten. Auf mehrfache Nachfrage hat der Zeuge erklärt, dass er es gehört hätte, wenn der Kläger noch während dieses Gespräches in der zuvor beschriebenen Position das Wort Neger oder Nigger gesagt hätte, auch wenn er nach vorne und der Kläger in eine andere Richtung geschaut hätte. Lediglich auf die Nachfrage, ob er eine solche Äußerung gehört hätte, wenn der Kläger diese nach der Beendigung des Gespräches, ungefähr 1 m schräg hinter ihm stehend, getätigt hätte, während er sich bereits wieder auf seine Arbeit konzentriert hätte, hat der Zeuge R. erklärt, dass er die Äußerung dann nicht mehr zwingend gehört hätte. Eine Äußerung des Klägers in dieser räumlichen und zeitlichen Situation, nach Beendigung des Gesprächs mit dem Zeugen R., kann jedoch nicht festgestellt werden. Denn der Zeuge A. hat auf mehrfache Nachfrage zu der Position des Klägers zum Zeitpunkt der streitigen Äußerung ausdrücklich erklärt, dass der Kläger zum Zeitpunkt der Äußerung ganz nah an Herr R., direkt neben ihm gestanden habe. Diesbezüglich sei er ganz sicher, es könne nicht sein, dass der Kläger

in diesem Moment schon an einer anderen Stelle gewesen sei. Dies deckt sich mit seiner vorangegangenen Aussage, nach welcher der Kläger ihn unmittelbar aus dem mit dem Zeugen R. lachend geführten Gespräch heraus angeschaut und als Nigger beleidigt habe. Die Kammer schließt damit aus, dass der Kläger nach Beendigung des Gespräches mit Herrn R. und dem nachfolgenden Gang zum Materialregal auf dem Weg zu seiner nächsten Arbeitsstation in Richtung des Zeugen A. gegangen und erst dann, ungehört vom Zeugen R., die streitige Beleidigung getätigt hat. Hierbei ist unerheblich, dass der Zeuge A. sich sicher gewesen ist, dass der Kläger zum Zeitpunkt des Gespräches mit Herrn R. auf dem Mitfahrband gestanden habe, während der Zeuge R. bekundet hat, dass der Kläger während des Gespräches nah an ihm auf dem Holzpodest neben dem Mitfahrband gestanden habe. Denn der wesentliche Umstand, dass der Kläger mit dem Zeugen R. nah beieinanderstehend ein heiteres Gespräch geführt hat, ist durch beide Zeugenaussagen belegt.

Für die Annahme, dass der Zeuge A. sich unbewusst verhöhrt haben könnte, spricht, dass der Kläger im Rahmen des Gespräches mehrfach die Wörter Negerkuss und/oder Negerkussbrötchen verwendet und der Zeuge A. bekundet hat, dass er dem Inhalt des Gespräches nicht gefolgt sei und sich an kein einziges anderes Wort als Nigger erinnern könne. Wenn der Zeuge A. dem Gespräch jedoch nicht im Einzelnen gefolgt ist, sondern, wie bekundet, auf seine Arbeit konzentriert war und erst hingehört hat, als er das Wort Neger bzw. Nigger sowie ein angeschaut und angelacht werden durch den Kläger wahrgenommen hat, ist nicht auszuschließen, dass der Kläger während des heiter geführten Gespräches mit dem Zeugen R. in einem Moment in Richtung des Zeugen A. geschaut, hierbei das Wort Negerkuss oder Negerkussbrötchen gesagt und der Zeuge A. Neger oder Nigger verstanden hat. Hierfür spricht auch, dass der Zeuge A. nach dem Vortrag der Beklagten in seiner ersten Befragung am 10. Januar 2024 noch erklärt hat, dass der Kläger ihn Neger genannt und danach gegenüber Herrn R. das Wort Negerkuss verwendet habe und auch gegenüber Herrn G. das Wort Neger und nicht Nigger verwendet haben soll.

Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass der Zeuge R. den Kläger mit seiner Aussage bewusst schützen wollte. Vielmehr hat der Zeuge R. den Kläger in seiner Aussage an anderer Stelle erheblich belastet, indem er bekundet hat, dass der Kläger mit dem Kopf quasi im Materialregal sehr laut und emotional gesagt habe: „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“. Bereits in seiner ersten beklagtenseitigen Befragung am 11. Januar 2024 hat der Zeuge R. den Kläger diesbezüglich belastet und ausweislich der Befragungsniederschrift deutlich gemacht, dass Rassismus nichts im Betrieb zu suchen habe und er dem Kläger direkt gesagt habe, dass hier so etwas nichts zu suchen habe.

Im Ergebnis steht für die Kammer damit fest, dass der Zeuge A. eine Äußerung des Klägers während des nah neben dem Zeugen R. stehend geführten Gespräches als eine an ihn gerichtete Beleidigung mit dem Wort Nigger oder Nigger verstanden hat, jedoch nicht festzustellen ist, dass der Kläger diese beleidigende Äußerung tatsächlich getätigt hat oder dass dies im Sinne eines dringenden Verdachtes überwiegend wahrscheinlich ist.

c.

Die unstreitig durch den Kläger geäußerte und nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme bestätigte Äußerung des Klägers: „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“, die dieser laut hörbar und emotional tätigte, während er nach dem Gespräch mit dem Zeugen R. am und mit dem Kopf ins Materialregal gebeugt stand, begründet keinen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB. Entgegen der Auffassung des Klägers handelt es sich hierbei um eine Verletzung der ihm gegenüber der Beklagten obliegenden Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB und eine Verletzung der ihm aus Ziffer 3.1.1 der Konzernbetriebsvereinbarung für integrires Verhalten sowie der als Konzernbetriebsvereinbarung vereinbarten Verhaltenspflichten aus der Broschüre „fairer Umgang am Arbeitsplatz“ obliegenden Pflichten und kann an sich einen wichtigen Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Der Ausspruch einer fristlosen Kündigung ist vorliegend mangels vorangegangener einschlägiger Abmahnung jedoch unverhältnismäßig. Die Behauptung der Beklagten, dass der Kläger die Äußerung „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“ durch „*das ist meine Meinung, dazu stehe ich*“ bekräftigt habe, ist nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme unbewiesen und daher nicht zu Lasten des Klägers zu berücksichtigen.

aa.

Der Kläger hat durch die im Betrieb gut hörbar getätigte Äußerung: „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“ arbeitsvertragliche Pflichten verletzt.

Gemäß Ziffer 3.1.1 der Konzernbetriebsvereinbarung für integrires Verhalten und der als Konzernbetriebsvereinbarung vereinbarten Broschüre „fairer Umgang am Arbeitsplatz“ sind die Arbeitnehmer der Beklagten verpflichtet, sich am Arbeitsplatz einander offen, mit gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Fairness zu begegnen und Benachteiligungen und Belästigungen insbesondere im Bezug auf Abstammung, Herkunft oder Nationalität sowie sonstige andere verletzende oder herabsetzende Verhaltensweisen zu unterlassen. Nach § 241 Abs. 2 BGB ist jede Partei des Arbeitsvertrags zudem zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Diese Regelung dient dem Schutz und der Förderung

des Vertragszwecks. Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitspflichten so zu erfüllen und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitgebers so zu wahren, wie dies von ihm unter Berücksichtigung seiner Stellung und Tätigkeit im Betrieb, seiner eigenen Interessen und der Interessen der anderen Arbeitnehmer des Betriebs nach Treu und Glauben billigerweise verlangt werden kann. Vor dem Hintergrund der Unternehmensgrundsätze der Beklagten und dem Umstand, dass auch der wirtschaftliche Erfolg der Beklagten davon abhängig ist, dass die Mitarbeitenden mit einer Herkunft aus verschiedenen Ländern und verschiedenen sonstigen Merkmalen im Sinne des § 1 AGG wertschätzend und produktiv miteinander zusammenarbeiten, steht es der Beklagten zu, von ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verlangen, während der Arbeitszeit im Betrieb Äußerungen zu unterlassen, die gegen die Grundsätze der vorgenannten Konzernbetriebsvereinbarungen verstoßen. Die laut und für Kolleginnen und Kollegen hörbare im Betrieb getätigte Äußerung: „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“ verstößt gegen diese Grundsätze. Durch die Aussage wird unmissverständlich die Meinung kundgetan, dass sich in Deutschland nur Deutsche aufhalten und Ausländer das Land verlassen sollen. Dies widerspricht ersichtlich den vorgenannten Grundsätzen und betrifft eine Vielzahl der aus 40 Ländern stammenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Werkes der Beklagten in Bremen. Damit kann eine solche laut und deutlich im Betrieb hörbare Äußerung das berechtigte Interesse der Beklagten an einer gedeihlichen und produktiven Zusammenarbeit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erheblich beeinträchtigen.

Gegen das Vorliegen einer Pflichtverletzung kann sich der Kläger nicht mit Erfolg darauf berufen, dass der Ausspruch „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“ von seinem Grundrecht auf Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG gedeckt sei. Zunächst ist dem Kläger zuzugestehen, dass der vorgenannte Ausspruch nach der zutreffenden ständigen Rechtsprechung der Strafgerichte und des Bundesverfassungsgerichts im öffentlichen Meinungskampf, ohne Hinzutreten weiterer Begleitumstände, regelmäßig von der Meinungsäußerungsfreiheit gedeckt ist, da bei dem Fehlen von weiteren Begleitumständen von einer in einem freiheitlichen Land zulässigen Meinungsäußerung auszugehen ist, die keinen Angriff auf die Menschenwürde ausländischer Bürgerinnen und Bürger darstellt. Ohne das Hinzutreten weiterer Umstände kann nicht unterstellt werden, dass eine Entfernung von Ausländern etwa mit unzulässigen Mitteln oder unter Gefährdung des öffentlichen Friedens aus Deutschland angestrebt wird. Denn bei der gebotenen grundrechtsfreundlichen Auslegung ist Meinungsäußerungen nach der sogenannten Wechselwirkungslehre durch Gerichte stets die dem sich äussernden günstigere Deutung zugrunde zu legen. Damit kann der Erklärungswert der Meinungsäußerung des Klägers dahingehend verstanden werden, dass er Ausländer auffordert, die Bundesrepublik

Deutschland zu verlassen oder die Meinung vertritt, die Politik solle dies mit politischen Entscheidungen und rechtsstaatlichen Mitteln veranlassen (vgl. im Einzelnen: *BVerfG, Beschluss vom 04.02.2010 – 1 BvR 369/04, 1 BvR 370/04 und 1 BvR 371/04 – sowie zuletzt LG Oldenburg, Beschluss vom 12.12.2024 - 6 Qs 160 Js 40980/24 (55/24) jug – Rn. 5ff.*). Dies ist eine vom Grundgesetz geschützte Meinung, die der Kläger grundsätzlich vertreten und äußern darf. Uneingeschränkt gilt dies für den privaten Bereich und eine etwaige Beteiligung am öffentlichen demokratischen Meinungs austausch. Nicht uneingeschränkt gilt dies aus Gründen der Rücksichtnahmepflicht gegenüber Vertragspartnern (§ 241 Abs. 2 BGB) während der Arbeitszeit und im Betrieb der Beklagten. Denn das Grundrecht der Meinungsfreiheit wird nicht schrankenlos gewährt, es findet seine Schranke in den allgemeinen Gesetzen. Nach der ständigen zutreffenden Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist anerkannt, dass die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB, gestützt durch die in Art. 12 GG geschützte Berufsausübungsfreiheit der Arbeitgeberin, ein allgemeines Gesetz im Sinne von Art. 5 Abs. 2 GG und damit geeignet ist, der Meinungsäußerungsfreiheit des Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG unter Beachtung der Bedeutung des Grundrechts nach den Grundsätzen der praktischen Konkordanz Schranken zu setzen (vgl. *BAG, Urteil vom 18.12.2024 – 2 AZR 265/14 – Rn. 18, LAG Düsseldorf, Urteil vom 8. Oktober 2024 – 3 SLa 313/24 – Rn. 38 sowie v. Münch/Kunig/Wendt, 8. Aufl. 2025, GG Art. 5 Rn. 118*). Hieraus ergibt sich, dass es Arbeitnehmern zwar in ihrer Freizeit freisteht, sich im Rahmen der grundrechtlich geschützten Meinungsfreiheit zu äußern und sich politisch zu betätigen, Arbeitnehmer also nicht dazu verpflichtet sind, in ihrem Privatleben einen aus Sicht der Arbeitgeberin „politisch korrekten“ Lebenswandel zu führen, es jedoch die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin verletzen kann, wenn bestimmte Meinungen im Betrieb während der Arbeitszeit getätigt werden oder ein sonstiger dienstlicher Bezug vorliegt (vgl. *Byers/Eiberger, Politisches Engagement von Arbeitnehmern und Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis, ArbRAktuell 2024, 491*). Davon ist insbesondere auszugehen, wenn sich diese Meinungen gegen Beschäftigte oder anwesende Personen richten und wie vorliegend im Zusammenhang mit den nach § 1 AGG geschützten Merkmalen stehen.

bb.

Der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung erweist sich mangels vorangegangener einschlägiger Abmahnung als unverhältnismäßig. Es kann weder festgestellt werden, dass eine Abmahnung nicht als erfolgversprechend angesehen werden kann noch handelt es sich um einen derart schweren Pflichtverstoß des Klägers, dass der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

aaa.

Bei der Tätigung der Äußerung: „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“ handelt es sich unzweifelhaft um ein steuerbares Verhalten des Klägers. Bei steuerbarem Verhalten ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die erkennende Berufungskammer folgt, grundsätzlich davon auszugehen, dass das künftige Verhalten des Arbeitnehmers schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann (vgl. nur: BAG, Urteil vom 20.05.2021 - 2 AZR 596/20 - Rn. 28 m.w.N.), mithin ist eine Abmahnung, soweit noch keine solche im einschlägigen Bereich vorliegt, regelmäßig geeignet, eine Wiederholung gleichartigen Fehlverhaltens für die Zukunft auszuschließen. Etwas anderes gilt regelmäßig, wenn anhand der objektiven Umstände des Einzelfalles festzustellen ist, dass dem Arbeitnehmer bereits ohne einschlägige Abmahnung bewusst gewesen ist, dass die Arbeitgeberin die Pflichtverletzung vermutlich mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantworten werde. Dies lässt die Prognose der positiven Beeinflussung durch den Ausspruch einer Abmahnung entfallen. Vorliegend gibt es im Verhalten des Klägers keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass er bei konkretem Hinweis auf sein Fehlverhalten und Warnung vor kundigungsrechtlichen Konsequenzen im Wiederholungsfall erneut in vergleichbarer Weise gegen seine Rücksichtnahmepflicht gegenüber der Beklagten verstoßen hätte. Angesichts der schwierigen Abgrenzung der Frage, welche Äußerungen im privaten Lebensbereich und im öffentlichen Meinungskampf grundrechtlich als Meinungsäußerung geschützt sind, jedoch während der Arbeit im Betrieb zu unterlassen sind, ist zudem nicht erkennbar, dass dem Kläger bei Tätigung der Äußerung bewusst gewesen sein könnte, dass er durch diese seinen Arbeitsplatz riskiert. Folglich ist davon auszugehen, dass der Kläger vergleichbare Äußerungen nach dem Ausspruch einer Abmahnung im Betrieb künftig unterlassen wird.

bbb.

Schließlich war eine auf die konkrete Äußerung bezogene Abmahnung des Klägers im vorliegenden Fall auch nicht deshalb entbehrlich, weil hier eine so schwere Pflichtverletzung vorlag, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen war. Diese Fallgruppe betrifft wie bereits dargelegt ausschließlich das Gewicht der in Rede stehenden Vertragspflichtverletzung, die für sich schon die Basis für eine weitere Zusammenarbeit irreparabel entfallen lässt. Dieses Gewicht bemisst sich unabhängig von einer nicht gegebenen Wiederholungsgefahr. Die Schwere einer Pflichtverletzung kann zwar nur anhand der sie beeinflussenden Umstände des Einzelfalles 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 (vgl. nur: BAG, Urteil vom 20.05.2021 - 2 AZR 596/20 – Rn. 27). Für eine nicht hinnehmbare Schwere der Pflichtverletzung des Klägers im vorgenannten Sinn spricht, dass er die Äußerung nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme nicht lediglich leise und direkt gegenüber dem Zeugen R. im Rahmen eines als privat einzuordnenden Gespräches am Arbeitsplatz getätigt hat, sondern nach der glaubhaften Schilderung des Zeugen R. am Materialregal stehend so laut und emotional getätigt hat, dass die Äußerung auch für andere gut hörbar war. Hierdurch bestand ersichtlich die Gefahr einer Beeinträchtigung des Betriebsfriedens durch die Belästigung ausländischer Kolleginnen und Kollegen im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG. Im Ergebnis ist jedoch zu berücksichtigen, dass es sich um eine im privaten und öffentlichen Bereich grundrechtlich geschützte Meinungsäußerung des Klägers gehandelt hat. Der Beklagten ist es nach objektiven Maßstäben nicht unzumutbar, auf eine solche erstmalige Äußerung am Arbeitsplatz mit einer Abmahnung zu reagieren und den Kläger weiterzubeschäftigen.

3.

Vor dem Hintergrund der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung kann dahinstehen, ob die Kündigung zugleich gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG oder wegen Nichteinhaltung der Ausschlussfrist nach § 626 Abs. 2 BGB unwirksam ist.

4.

Die Kündigung der Beklagten vom 02. Februar 2024 ist nicht durch Gründe im Verhalten des Klägers nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG gerechtfertigt. Dies ergibt sich aus denselben Erwägungen. Es kann weder festgestellt werden noch besteht ein ausreichend dringender Verdacht dahingehend, dass der Kläger den Zeugen A. als Neger oder Nigger beleidigt hat. Der Ausspruch „*Deutschland den Deutschen, Ausländer raus*“ stellt ohne vorangegangene einschlägige Abmahnung aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes keinen verhaltensbedingten Kündigungsgrund dar.

II.

Für den Monat Februar 2024 hat das Arbeitsgericht dem Kläger zu Recht 5.290,00 € brutto zugesprochen. Hierfür ist unerheblich, dass sich der Anspruch dem Grunde nach nicht, wie durch das Arbeitsgericht angenommen, als Annahmeverzugslohnanspruch aus § 615 BGB, sondern als Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aus § 3 EFZG ergibt. In der Berufungsinstanz ist unstreitig geworden, dass der Kläger durchgängig seit dem 24. Januar 2024 erkrankt gewesen ist. Die Beklagte hat gegen den Entgeltfortzahlungsanspruch in der Berufungsinstanz dem Grunde nach keine Einwände

erhoben. Der Höhe nach hat die Beklagte den Anspruch auch in der Berufungsinstanz nicht substantiiert bestritten, sodass die Behauptung des Klägers, dass ihm für Februar 2024 5.290,00 € brutto zustünden, gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden gilt. Angesichts des Umstandes, dass die Beklagte die klägerseitig bereits in der Klage aufgestellte Behauptung eines Durchschnittsbruttomonatsgehaltes in Höhe von monatlich 6.043,50 € weder vor dem Arbeitsgericht noch in der Berufungsinstanz bestritten hat, genügt ihr pauschales Bestreiten unter Verweis auf den monatlichen Bruttogrundlohn des Klägers i.H.v. 3.940,13 € nicht den Anforderungen des § 138 ZPO.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 91a ZPO, 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO und 269 Abs. 3 S. 2 ZPO. Der Streitwert für das Berufungsverfahren beträgt insgesamt 41.350,00 €. Hierin enthalten sind drei Bruttomonatsgehälter des Klägers zu je 6.043,50 EUR für die beiden Kündigungsschutzanträge, 7.300,00 € für den ursprünglichen Antrag zu 7) (*Tenor 6 des erstinstanzlichen Urteils*) und weitere dreimal 5.290,00 € für die eingeklagten Annahmeverzugslohnansprüche für den Zeitraum von Februar bis April 2024. Aufgrund der Rücknahme der Anträge bezüglich des Annahmeverzugslohns für die Monate März und April 2024 hat der Kläger bezogen auf einen Streitwert i.H.v. 10.580,00 € die Kosten des Rechtsstreits gemäß § 269 Abs. 3 S. 2 ZPO zu tragen. Gemäß § 91a ZPO hat er die Kosten des Rechtsstreits beider Instanzen in Bezug auf seinen ursprünglichen Klageantrag zu 7 zu tragen, da die hiermit eingeklagte Ergebnisbeteiligung für das Jahr 2023 i.H.v. 7.300,00 € zum Zeitpunkt des erstinstanzlichen Urteils am 06. August 2024 bereits durch Erfüllung erledigt war. Die Revision war nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 ArbGG nicht gegeben sind. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gem. § 72a ArbGG wird ausdrücklich hingewiesen.