



Update Rechtsprechung Arbeitsrecht II

19. Mai 2026



Ogletree
Deakins

Ogletree
Deakins

Atlanta / Austin / Berlin / Birmingham / Boston / Charleston / Charlotte / Chicago / Cleveland / Columbia / Dallas / Denver / Detroit (Metro) / Greenville / Houston / Indianapolis / Kansas City / Las Vegas / London
Los Angeles / Memphis / Mexico City / Miami / Milwaukee / Minneapolis / Montreal / Morristown / Nashville / New Orleans / New York City / Oklahoma City / Orange County / Paris / Philadelphia / Phoenix
Pittsburgh / Portland (ME) / Portland (OR) / Raleigh / Richmond / Sacramento / San Antonio / San Diego / San Francisco / Seattle / St. Louis / St. Thomas / Stamford / Tampa / Toronto / Torrance / Tucson / Washington, D.C.



Dr. Martin Römermann

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner



Bastian Sepp

Rechtsanwalt

■ Entscheidungen

I.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25

Wirksamkeit einer Freistellungsklausel – Widerruf der Dienstwagennutzung

II.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24

Probezeitkündigung im befristeten Arbeitsverhältnis

III.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 51/25

Wartezeitkündigung - Hinweisgeber – Weiterbeschäftigung

IV.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 55/25

Außerordentliche Kündigung – Anhörung des Arbeitnehmers – Urlaub

V.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9.10.2025 – 2 SLa 100/25

Bezeichnung eines Kunden mit rassistischer Bemerkung als Grund für eine außerordentliche Kündigung

I. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer war seit Januar 2022 als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst tätig und nutzte einen – auch privat überlassenen – Dienstwagen.

Der Formularvertrag enthielt eine Klausel, wonach der Arbeitgeber „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite“ unter Fortzahlung der Vergütung freistellen durfte.

Der Kläger kündigte sein Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30. November 2024.
Daraufhin stellte die Beklagte ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Arbeitspflicht frei und forderte ihn zur Rückgabe des Dienstwagens auf.
Dem kam der Kläger nach.

Mit seiner Klage hat der Kläger zuletzt noch Nutzungsausfallentschädigung für August bis November 2024 i. H. v. monatlich 510,00 Euro brutto verlangt.

I. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25

Sachverhalt

Er hat u. a. geltend gemacht, seine Freistellung sei zu Unrecht erfolgt. Die arbeitsvertragliche Klausel hierzu sei unwirksam.

Das Arbeitsgericht Oldenburg hat die Klage des Arbeitnehmers insoweit abgewiesen.
Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil abgeändert und die beklagte Arbeitgeberin zur Zahlung verurteilt.

I. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25

Problemstellung(en)

- Unterliegt eine pauschale Freistellungsklausel („bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite“) der AGB-Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 3 BGB?
- Ist die Freistellungsklausel wegen des Abschneidens des Beschäftigungsanspruchs nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam?
- Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch ohne vertragliche Grundlage während der Kündigungsfrist einseitig freistellen?
- Wie wirkt sich das auf den Dienstwagen, bzw eine etwaige Entschädigung aus?

I. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25

Entscheidung

Der Fünfte Senat stellt klar, dass die vereinbarte Freistellungsklausel, welche pauschal eine Freistellungsmöglichkeit bei Kündigung vorsah, nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB der AGB-Inhaltskontrolle unterliegt.

Die Klausel ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

Eine solche pauschale Klausel schneide dem Arbeitnehmer das grundrechtlich geschützte Beschäftigungsinteresse bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses ab.

Ein solches überwiege regelmäßig das allgemeine Interesse des Arbeitgebers an einer Freistellung.

I. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25

Entscheidung

Dennoch kommt nach Auffassung des BAG eine Freistellung des Arbeitnehmers auch ohne vertragliche Grundlage in Betracht, wenn nämlich im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Arbeitgeberinteressen einer Weiterbeschäftigung entgegenstanden.

Das dies vom LAG nicht geprüft worden war, wurde der Rechtsstreit vom BAG wieder an das LAG zurückverwiesen.

Über die Nutzungsausfallentschädigung hat das BAG nicht entschieden.

I. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25

Fazit

- Pauschale Freistellungsklauseln in Formulararbeitsverträgen sind unwirksam.
- Eine Freistellung des Arbeitnehmers nach der Kündigung ist aber möglich, wenn im Einzelfall überwiegende schützenswerte Interessen des Arbeitgebers der Weiterbeschäftigung entgegenstehen.
- Aus unserer Sicht sind angemessene Freistellungsklauseln in Arbeitsverträgen sinnvoll, denn sie erhöhen in der Praxis die Akzeptanz von Freistellungen.
- Leistungen, wie etwa die Privatnutzung des Dienstwagens, wird der Arbeitgeber nur dann wirksam während der Freistellung entziehen können, wenn eine solche im Einzelfall auch wirksam ist, d. h. ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung besteht.
Das kann etwa dann der Fall sein, wenn ein Mitarbeiter zur Konkurrenz wechselt und Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse gefährdet sind oder eine Beschäftigungsmöglichkeit wegen Wegfall des Arbeitsplatzes nicht mehr vorhanden ist.

I. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25

Fazit

- In der Praxis wehren sich Arbeitnehmer eher selten gegen die Freistellung, jedoch eher, wenn ihnen Leistungen während der Freistellung entzogen werden.
- Das BAG bestätigt mit dieser Entscheidung das überwiegende Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.
- Da der Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen wurde, bleibt abzuwarten, welche konkreten Arbeitgeberinteressen im Einzelfall eine Freistellung rechtfertigen können und ob diese vorlagen.
- Dann wird sich auch entscheiden, ob der Arbeitgeber eine Nutzungsausfallentschädigung wegen Entzug des Dienstwagens zahlen muss oder nicht.

II. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24

Sachverhalt

Die Klägerin ging ein auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis ein, das mit den gesetzlichen Fristen kündbar sein sollte. Die ersten vier Monate der Tätigkeit vereinbarten die Arbeitnehmerin und die Arbeitgeberin als Probezeit mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist.

Im letzten Monat der Probezeit wurde der Arbeitnehmerin ordentlich gekündigt. Das Schreiben erhielt sie am 10. Dezember 2022; am 28. Dezember sollte ihr letzter Arbeitstag sein.

II. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24

Sachverhalt

Die Klägerin wandte ein, die vereinbarte Probezeit sei unverhältnismäßig lang. Daher könne das Arbeitsverhältnis frühestens mit der gesetzlichen Frist des § 622 Abs. 1 BGB zum 15. Januar 2023 enden.

Außerdem meinte sie, wegen Unwirksamkeit der Probezeitklausel entfalle die Vereinbarung der Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 4 TzBfG insgesamt.

Jedenfalls bedürfe die Kündigung der sozialen Rechtfertigung, weil die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nur so lang sein könne wie eine zulässig vereinbarte verhältnismäßige Probezeit. Diese sei vorliegend mit drei Monaten anzusetzen.

II. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24

Problemstellung(en)

- Gilt bei befristeten Arbeitsverhältnissen ein fester Regelwert (etwa 25 % der Befristungsdauer) für die zulässige Probezeit nach § 15 Abs. 3 TzBfG?
- Welche Rechtsfolgen hat eine unverhältnismäßig lange Probezeitvereinbarung für eine während der Befristung erklärte Kündigung?

II. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24

Entscheidung

Anders als das LAG annahm, gibt es laut BAG keinen Regelwert von 25 % der Dauer der Befristung für eine verhältnismäßige Probezeit.

Vielmehr ist in jedem Einzelfall stets eine Abwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen.

Die Probezeit darf - wie das BAG bereits früher entschieden hat - allerdings nicht die Gesamtdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses umfassen.

II. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24

Entscheidung

Hier hat die Arbeitgeberin einen detaillierten Einarbeitungsplan mit drei verschiedenen Phasen von insgesamt 16 Wochen Dauer aufgestellt, nach denen die Mitarbeiter produktiv einsatzfähig sein sollen.

Daher hielt das BAG die Probezeitdauer von vier Monaten für verhältnismäßig.

Es merkt zugleich an: Selbst wenn die Probezeit unzulässig zu lang gewesen wäre, führe dies zu keiner Verkürzung der gesetzlichen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG, wonach eine Kündigung der sozialen Rechtfertigung bedarf, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat.

II. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24

Fazit

- Für die Verhältnismäßigkeit einer Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen gibt es keinen Regelwert; entscheidend ist eine einzelfallbezogene Abwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Befristungsdauer, der Art der Tätigkeit und aller Umstände.
- Ein dokumentierter 16-Wochen-Einarbeitungsplan kann vier Monate Probezeit bei einem Jahresvertrag rechtfertigen.
- Selbst eine überlange Probezeit lässt die vereinbarte ordentliche Kündbarkeit nach § 15 Abs. 4 TzBfG unberührt; allenfalls entfällt die Zwei-Wochen-Frist des § 622 Abs. 3 BGB.
- Die Probezeit ist rechtlich und funktional von der Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz zu unterscheiden; die sechsmonatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG bleibt von der Probezeitvereinbarung unberührt.

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 51/25

Sachverhalt

Der Kläger war seit Mai 2023 bei der Beklagten, einem pharmazeutischen Unternehmen, als Sales Representative tätig.

Am 5.9.2023 kam es bei einer Begleitfahrt zu einem Vorfall, bei dem der Vorgesetzte des Klägers eine digitale Unterschrift fälschlich leistete.

Noch am selben Tag leitete der Vorgesetzte die Kündigung des Klägers ein, mit der Begründung, das Vertrauensverhältnis sei zerrüttet.

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 51/25

Sachverhalt

Der Kläger meldete sich krank und informierte den Betriebsrat sowie die Compliance-Abteilung am Folgetag über den Vorfall der fehlerhaften Unterschrift.

Der Betriebsrat widersprach der Kündigung zweimal mit Verweis auf das HinSchG und sah die Möglichkeit einer weiteren Zusammenarbeit unter einem anderen Vorgesetzten.

Dennoch kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2023.

Der Kläger sieht in der Kündigung eine unzulässige Repressalie für seine Compliance-Meldung.

Die Klage sowie die Berufung hatten vor dem ArbG und LAG Hamburg keinen Erfolg.

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 51/25

Problemstellung(en)

- Greift der Schutz des § 36 HinSchG auch bei einer Kündigung während der Wartezeit gemäß § 1 Abs. 1 KSchG, und genügt hierfür bereits eine interne Meldung an die Compliance-Stelle im Sinne des HinSchG?
- Wie wirkt die gesetzliche Vermutung des § 36 Abs. 2 HinSchG im Kündigungsschutzprozess, und mit welchen konkreten Tatsachen kann der Arbeitgeber diese Vermutung widerlegen?
- Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit eine Maßnahme als Repressalie im Sinne des § 36 Abs. 1 Satz 1 HinSchG gilt?
- Besteht ein betriebsverfassungsrechtlicher Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG auch dann, wenn das KSchG mangels Wartezeit oder wegen Kleinbetriebs nicht anwendbar ist?

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 51/25

Entscheidung

Der Zweite Senat des BAG stellt klar, dass der Schutz des § 36 HinSchG auch bei Kündigungen während der Wartezeit grundsätzlich greifen kann, sofern eine tatsächliche Meldung an die Compliance-Stelle erfolgt und ein ursächlicher Zusammenhang zwischen Meldung und Benachteiligung besteht; eine bloße Kenntnis oder beabsichtigte Meldung reicht nicht aus.

Die gesetzliche Vermutung des § 36 Abs. 2 HinSchG wird ausgelöst, wenn der Arbeitnehmer eine Benachteiligung infolge einer Meldung geltend macht. Der Arbeitgeber kann diese Vermutung widerlegen, indem er nachweist, dass die Kündigungsentscheidung bereits vor der Meldung getroffen wurde oder andere Gründe maßgeblich waren.

Eine Repressalie im Sinne des § 36 Abs. 1 HinSchG liegt nur vor, wenn die Maßnahme kausal auf die Meldung zurückzuführen ist; dies war im konkreten Fall nicht gegeben, da die Kündigung auf einer belasteten Zusammenarbeit beruhte.

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 51/25

Entscheidung

Der betriebsverfassungsrechtliche Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG besteht nur für Arbeitnehmer, die dem Kündigungsschutzgesetz unterfallen; Arbeitnehmer in der Wartezeit oder in Kleinbetrieben sind davon ausgenommen.

Die Revision des Klägers hatte hinsichtlich einzelner Zahlungsansprüche teilweise Erfolg und wurde insoweit zur weiteren Aufklärung an das LAG zurückverwiesen; im Übrigen blieb sie erfolglos.

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 51/25

Fazit

- Der Hinweisgeberschutz nach § 36 HinSchG greift auch bei Wartezeitkündigungen, setzt aber eine tatsächlich erfolgte Meldung und einen ursächlichen Zusammenhang zwischen Meldung und Benachteiligung voraus.
- Die gesetzliche Vermutung des § 36 Abs. 2 HinSchG kann durch den Arbeitgeber widerlegt werden, wenn er nachvollziehbar belegt, dass die Kündigungsentscheidung unabhängig von der Meldung getroffen wurde.
- Eine Repressalie im Sinne des HinSchG liegt nur vor, wenn die Maßnahme kausal auf die Meldung zurückzuführen ist; bloße Kenntnis oder Absicht reicht nicht.
- Der Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG besteht nicht bei Wartezeitkündigungen oder im Kleinbetrieb, sondern nur für Arbeitnehmer mit allgemeinem Kündigungsschutz

IV. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 55/25

Sachverhalt

Am 27. April 2023 wurde gegen einen – laut Tarifvertrag ordentlich unkündbaren – Zugchef bei dessen Arbeitgeber von einem Arbeitskollegen der Vorwurf der sexuellen Belästigung erhoben.

Der beschuldigte Arbeitnehmer befand sich zu diesem Zeitpunkt bereits seit dem 25. April 2023 und bis einschließlich den 21. Mai 2023 in Ruhezeit bzw. im genehmigten Erholungsurlaub und war während dieser Zeit über sein dienstliches Mobiltelefon per E-Mail und telefonisch erreichbar.

Eine Anhörung des Beschuldigten erfolgte – ohne vorherige Kontaktaufnahme seitens des Arbeitgebers – erst nach dessen Rückkehr aus dem Urlaub Ende Mai.

IV. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 55/25

Sachverhalt

Zur außerordentlichen Kündigung des beschuldigten Arbeitnehmers kam es erst am 6. Juni 2023, also mehr als einen Monat nach Kenntnis des beim Arbeitgeber Kündigungsberechtigten von dem Vorwurf.

Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen die fristlose Kündigung mit Kündigungsschutzklage beim ArbG Karlsruhe und berief sich dabei auf die Versäumung der zweiwöchigen Kündigungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB.

Die Vorinstanzen – das ArbG Karlsruhe und das LAG Baden-Württemberg – gaben dem Arbeitnehmer Recht. Der Arbeitgeber legte daraufhin beim BAG Revision ein.

IV. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 55/25

Problemstellung(en)

- Hemmt eine beabsichtigte Anhörung den Beginn der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB für eine außerordentliche Kündigung, wenn der Arbeitnehmer sich im Urlaub befindet?
- Muss der Arbeitgeber während des Urlaubs einen Kontaktversuch zur Anhörung unternehmen, oder besteht ein Kontaktaufnahmeverbot?
- Welche Anforderungen gelten an die gebotene Eile bei der Sachverhaltsaufklärung und der Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung?
- Kann eine verfristete außerordentliche Kündigung in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden, wenn der Betriebsrat nur zur außerordentlichen Kündigung angehört wurde?

IV. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 55/25

Entscheidung

Das BAG stellt klar, dass die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB für die außerordentliche Kündigung mit der zuverlässigen und vollständigen Kenntnis der maßgeblichen Tatsachen durch den Arbeitgeber beginnt, auch wenn sich der Arbeitnehmer im Urlaub befindet.

Ein generelles Kontaktaufnahmeverbot während des Erholungsurlaubs besteht nicht; vielmehr muss der Arbeitgeber mit der gebotenen Eile versuchen, den Arbeitnehmer – etwa per Telefon, E-Mail oder Post – zur Anhörung zu erreichen.

Die bloße Untätigkeit des Arbeitgebers während des Urlaubs hemmt den Fristlauf nicht.

Im konkreten Fall hat die Beklagte über drei Wochen abgewartet, ohne einen Kontaktversuch zu unternehmen, sodass die Kündigungserklärungsfrist ablief und die außerordentliche Kündigung unwirksam war.

IV. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 55/25

Entscheidung

Eine Umdeutung in eine ordentliche Kündigung kam nicht in Betracht, da der Betriebsrat nur zu den außerordentlichen Kündigungen angehört worden ist und der Betriebsrat nicht ausdrücklich und vorbehaltlos zugestimmt hat.

Ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis bestand, weil die Beklagte in ihrer Berufungsbegründung in keiner Weise auf das dem Kläger vom Arbeitsgericht zugesprochene Zwischenzeugnis eingegangen ist.

Das BAG bestätigt damit die Pflicht des Arbeitgebers, auch während des Urlaubs des Arbeitnehmers unverzüglich Ermittlungen und Anhörungsversuche einzuleiten, sofern keine besonderen Umstände entgegenstehen.

IV. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 - 2 AZR 55/25

Fazit

- Arbeitgeber müssen vor einer außerordentlichen Verdachtskündigung in der Regel innerhalb einer Woche ab erster Kenntnis des Kündigungsberechtigten von dem kündigungsrelevanten Sachverhalt den betroffenen Arbeitnehmer anhören. In aller Regel bedeutet dies für den Arbeitgeber erheblichen Zeitdruck.
- Befindet sich der betroffene Arbeitnehmer im Urlaub, kann sich der Arbeitgeber nicht zurücklehnen und auf die Rückkehr warten. Vielmehr muss der Arbeitgeber versuchen, den Arbeitnehmer – per Telefon, E-Mail, Mitteilungsdienst oder Post – zum Zwecke einer Anhörung zu kontaktieren.
- Nur in eher seltenen Fällen (z.B. Verdunkelungsgefahr), wird man von diesem Kontaktversuch Abstand nehmen können.
- Erreicht der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht oder lehnt dieser mit Hinweis auf den Urlaub eine Äußerung ab, liegen regelmäßig besondere Umstände vor, die eine Anhörung während des Urlaubs ausschließen.

V. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9.10.2025 – 2 SLa 100/25

Sachverhalt

Die klagende Arbeitnehmerin war seit 2015 als Verkäuferin bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt, die Möbelhäuser betreibt.

Bei dieser gilt eine Gesamtbetriebsvereinbarung über einen Verhaltenskodex, der unter anderem ausdrückt, dass Belästigungen, die Schaffung einer beleidigenden Umgebung und Diskriminierungen nicht toleriert werden und Folgen bis hin zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen haben können.

Die dem Verfahren zugrunde liegenden Ereignisse sind zwischen den Parteien streitig.

Anfang März 2024 soll die Klägerin im Verkaufsraum zu einer Arbeitskollegin gesagt haben: „Na, du hast mir ja einen Kunden rübergeschickt ...“.

V. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9.10.2025 – 2 SLa 100/25

Sachverhalt

Als die Kollegin fragte, wen sie meint, soll die Klägerin geantwortet haben: „Ja den *Nigger* da!“. Andere Personen waren angeblich nicht anwesend. Die Kollegin meldete den Vorfall, woraufhin ein Personalgespräch stattfand.

Darin behauptete die Klägerin, nicht „*Nigger*“, sondern allenfalls „*Neger*“ gesagt zu haben, dass man dieses Wort allerdings verwenden dürfe.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis anschließend außerordentlich fristlos und hilfsweise ordentlich.

Hiergegen erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage. Ihres Erachtens hätte zunächst eine Abmahnung erfolgen müssen.

Das ArbG gab der Klage statt.

V. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9.10.2025 – 2 SLa 100/25

Problemstellung(en)

- Stellt die einmalige Verwendung eines rassistischen Begriffs im vertraulichen Gespräch mit einer Kollegin einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB dar, auch wenn keine weiteren Personen zugegen waren?
- Muss vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung wegen einer solchen Äußerung eine Abmahnung erfolgen, oder kann diese angesichts der Schwere des Pflichtverstoßes entbehrlich sein?
- Welche Rolle spielen die Umstände des Einzelfalls (z. B. langjährig störungsfreies Arbeitsverhältnis, fehlende Reputationsschäden, Einsichtsfähigkeit der Arbeitnehmerin) bei der Interessenabwägung und der Zumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung?
- Ist die vorweggenommene Kündigungsandrohung im Verhaltenskodex des Arbeitgebers relevant für die Beurteilung der Erforderlichkeit einer Abmahnung?

V. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9.10.2025 – 2 SLa 100/25

Entscheidung

Das LAG wies die Berufung der Beklagten zurück. Die außerordentliche Kündigung sei unwirksam, da kein wichtiger Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB vorliege.

Zwar könne der Sachverhalt als richtig unterstellt werden. Ferner bildet die Äußerung der Klägerin an sich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung.

Nach den Umständen des Einzelfalls hätte aber eine Abmahnung ausgereicht. Bei der notwendigen Interessenabwägung seien das Gewicht und die Folgen der Pflichtverletzung, eine Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf zu berücksichtigen.

Eine außerordentliche Kündigung komme nur in Betracht, wenn sämtliche mildernden Reaktionsinstrumente für den Arbeitgeber unzumutbar sind.

Hier erweise sich die Kündigung als unverhältnismäßig, da die Annahme, dass selbst nach einer Abmahnung eine Wiederholungsgefahr bestanden hätte, nicht berechtigt sei.

V. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9.10.2025 – 2 SLa 100/25

Entscheidung

Aus dem Umstand, dass die Klägerin sich zu rechtfertigen versuchte, könne nicht geschlossen werden, dass sie nach einer Abmahnung völlig uneinsichtig geblieben wäre.

Die vorweggenommene Kündigungsandrohung in dem Verhaltenskodex sei dabei irrelevant, weil sie nicht den Anforderungen einer Abmahnung entspreche.

Dazu liege keine so schwere Pflichtverletzung vor, dass ihre erstmalige Hinnahme unzumutbar wäre. Die Äußerung sei nicht gegenüber dem Kunden oder öffentlich erfolgt; zu weiteren nachteiligen Folgen oder einer Rufschädigung sei es nicht gekommen.

Das Arbeitsverhältnis habe außerdem mehr als acht Jahre störungsfrei bestanden.

Die ordentliche Kündigung sei ebenfalls unwirksam, da auch im Verhältnis zu dieser eine Abmahnung als milderer Mittel zumutbar gewesen wäre.

Die Revision wurde nicht zugelassen.

V. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9.10.2025 – 2 SLa 100/25

Fazit

- Die einmalige Verwendung eines rassistischen Begriffs im vertraulichen Kollegengespräch stellt grundsätzlich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB dar; entscheidend ist jedoch die Interessenabwägung im Einzelfall.
- Eine Kündigung ist unverhältnismäßig, wenn das Arbeitsverhältnis langjährig störungsfrei bestand, keine Reputationsschäden entstanden und Einsichtsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht ausgeschlossen ist; in solchen Fällen ist regelmäßig eine Abmahnung als milderer Mittel erforderlich.
- Arbeitgeber sollten bei moralisch belastenden Vorfällen nicht vorschnell zur außerordentlichen Kündigung greifen, sondern die individuelle Interessenabwägung und die Möglichkeit eines Aufhebungsvertrags in Betracht ziehen.
- Auch bei diskriminierenden oder beleidigenden Äußerungen sind sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen; die vorweggenommene Kündigungsandrohung im Verhaltenskodex ersetzt keine Abmahnung.

V. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9.10.2025 – 2 SLa 100/25

Fazit

- Das Urteil unterstreicht: Rassistische Beleidigungen sind an sich kündigungsrelevant, aber die Zumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung muss sorgfältig geprüft werden; milderer Mittel wie Abmahnung haben Vorrang, wenn keine gravierenden Folgen eingetreten sind.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



martin.roemermann@ogletree.com



+49 30 862030 137

Ogletree
Deakins



Altheimer Eck 10, 80331 München



bastian.sepp@ogletree.com



+49 30 862030 138

