

Pressemitteilung

Kündigung nach schweren rassistischen und beleidigenden Äußerungen

Der Kläger war seit dem 01.09.1981 als Facharbeiter bei der Beklagten, einem Unternehmen der chemischen Industrie, beschäftigt. Der 55jährige verheiratete Kläger, der drei Kinder hat, ist als schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 50 v.H. anerkannt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis nach Zustimmung des Integrationsamtes am 26.10.2019 zum 31.05.2020. Sie wirft dem Kläger schwere rassistische und beleidigende Äußerungen gegenüber türkischstämmigen Fremdfirmenmitarbeitern vor. Der Kläger hat diese Äußerungen bestritten und die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung gerügt.

Die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Nach der durchgeführten Beweisaufnahme stand fest, dass der Kläger sich am 08.01.2019 auf die Frage eines Kollegen, was er zu Weihnachten bekommen habe, in der Werkstattküche wie folgt geäußert hat: „Ich habe mir eine Gaskammer gewünscht, diese aber nicht erhalten. Die Türken soll man ins Feuer werfen und ihnen den Kopf abschlagen.“ Bereits zuvor hatte der Kläger nach der durchgeführten Beweisaufnahme Fremdmitarbeiter als „Ölaugen“, „Nigger“ und „meine Untertanen“ beschimpft. Diese hatten sich deshalb nicht bereits vorher beschwert, weil der Kläger sich als unantastbar geriert hatte, als jemand, dem man „nichts könne“, weil er einen Behindertenausweis habe und unkündbar sei.

Die Kündigung des Klägers ist aufgrund dieser Äußerungen sozial gerechtfertigt und hat das Arbeitsverhältnis beendet. Sowohl die Bezeichnung als „Ölaugen“ als auch die Bezeichnung als „Nigger“ oder „Untertanen“ sind nicht hinnehmbare beleidigende Äußerungen. Dies gipfelte - so die 5. Kammer - dann in der nationalsozialistisch menschenverachtenden Äußerung des Klägers vom 08.01.2019. Diese Bemerkung reduziert die türkischen Arbeitskollegen auf lebensunwerte Wesen und stellt einen unmittelbaren Bezug zu den nationalsozialistischen Gräueltaten her. Angesichts der Schwere des Fehlverhaltens war der Beklagten eine vorherige Abmahnung unzumutbar. Die Interessenabwägung fiel trotz des hohen sozialen Besitzstandes und den eher schlechten Chancen des Klägers auf dem Arbeitsmarkt zu dessen Lasten aus. Allein der Vorfall vom 08.01.2019 zeigt für sich betrachtet bereits eine derart menschenverachtende Einstellung des Klägers gegenüber den türkischstämmigen Beschäftigten, die es der Beklagten nicht zumutbar macht, den Kläger über den Ablauf der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Dies gilt insbesondere auch deswegen, weil der Kläger vor seinen Äußerungen zur „Gaskammer“ in keiner Weise von anderen Mitarbeitern gereizt oder verbal angegriffen worden ist. Die Äußerung fiel vielmehr als Antwort auf die völlig unverfängliche Frage des Kollegen, was der Kläger denn zu Weihnachten bekommen habe. Die Kammer hat weiter berücksichtigt, dass es sich nicht um einen

einmaligen Vorfall handelte, sondern der Kläger bereits zuvor andere Mitarbeiter wiederholt erheblich beleidigt und zusätzlich seinen sozialen Besitzstand dazu ausgenutzt hat, sich als unangreifbar darzustellen.

Nach den Feststellungen der 5. Kammer wurden der Betriebsrat und die in diesem Fall mangels örtlicher Schwerbehindertenvertretung zuständige Gesamtschwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß beteiligt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 10.12.2020 - 5 Sa 231/20
Arbeitsgericht Oberhausen, Urteil vom 27.02.2020 - 2 Ca 1324/19

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:
pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de