



*In dieser Ausgabe:*

- 1. LAG Bremen, Urt. v. 09.12.2025 – 1 SLa 7/25 – zur grundsätzlichen Bedeutung des Abmahnungserfordernis**
- 2. Keine „Abwärtsklausel“ – wenn die Pressesprecherin zur Event-Managerin wird**

**1. LAG Bremen, Urt. v. 09.12.2025 – 1 SLa 7/25 – zur grundsätzlichen Bedeutung des Abmahnungserfordernisses**

Im Dezember 2025 entschied das LAG Bremen (Urt. v. 09.12.2025 – 1 SLa 7/25) über die grundsätzliche Reichweite des Abmahnungserfordernis. Ein seit 1991 beschäftigter Arbeitnehmer rief in der Nachtschicht eines Kraftfahrzeugwerks: „Deutschland den Deutschen, Ausländer raus“. Der Arbeitgeber kündigte außerordentlich nach Betriebsratsanhörung sowie im Anschluss hilfsweise ordentlich. Der Kläger trug vor, er habe die Parole nur zitiert und erklärt, die AfD sei deswegen nicht wählbar, ein Schreien oder Ausruf „das ist meine Meinung, dazu stehe ich“ habe nicht vorgelegen. Auch die Bezeichnung eines Kollegen als „Neger“ bestritt er – dieser habe den Gesprächsteil missverstanden, in dem der Kläger mehrfach „Negerkuss“ gesagt habe.

Das ArbG Bremen-Bremerhaven gab der Klage statt (Urt. v. 06.08.2024 – 6 Ca 6049/24). Ein wichtiger Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) liege nicht vor, da die Äußerung von der Meinungsfreiheit gedeckt sei sowie die Bezeichnung als „Neger“ nicht bewiesen werden konnte. Der Arbeitgeber legte Berufung ein.

Das LAG folgte der erstinstanzlichen Auffassung. Weder die außerordentliche noch die hilfsweise ordentliche Kündigung könne das Arbeitsverhältnis beenden. Die unstreitige, laut hörbare und emotionale Parole verletze zwar die Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) und Konzernbetriebsvereinbarungen und sei grundsätzlich kündigungsrelevant – erscheine aber mangels vorangegangener Abmahnung als unverhältnismäßig. Eine Pflichtverletzung liege zwar vor, gegen die sich der Kläger nicht mit Erfolg auf Art. 5 Abs. 1 GG berufen könne. Ohne weitere Umstände könne jedoch nicht unterstellt werden, dass der Kläger eine Entfernung von Ausländern mit unzulässigen Mitteln anstrebe. Nach der grundrechtsfreundlichen Auslegung (Wechselwirkungslehre des BVerfG) sei die günstigere Deutung zugrunde zu legen, sodass die Äußerung als Aufforderung an Ausländer oder als politische Forderung an den Gesetzgeber verstanden werden könne, mithin mit rechtsstaatlichen Mitteln zu handeln. Diese geschützte Meinung gelte uneingeschränkt privat, nicht aber gegenüber Vertragspartnern während der Arbeitszeit. Die Schranke der allgemeinen Gesetze (§ 241 Abs. 2 BGB i.V.m. Art. 12 GG) schränke die Meinungsfreiheit im Betrieb ein. Der Arbeitnehmer müsse bei betrieblichen Äußerungen die

berechtigten Interessen des Arbeitgebers wahren, sodass regelmäßig ein Verstoß vorliege, sobald sich die Meinung gegen Beschäftigte richtet.

Trotz alledem ersah das LAG die außerordentliche Kündigung mangels einschlägiger Abmahnung als unverhältnismäßig an. Weder sei abzusehen, dass eine Abmahnung wirkungslos bliebe, noch liege die Schwere vor, die eine Fortsetzung unzumutbar mache. Bei steuerbarem Verhalten genüge regelmäßig die Androhung von Konsequenzen, um Wiederholungen auszuschließen. Weitere Anhaltspunkte für erneutes klägerisches Fehlverhalten fehlten.

Bei der Schwerewürdigung berücksichtigte das LAG zwar die Lautstärke und Emotionalität, ließ diese aber hinter der grundrechtlich geschützten Meinungsäußerung zurücktreten, ohne den eigenen Maßstab der betrieblichen Äußerung anzuwenden. Zur hilfsweisen ordentlichen Kündigung finden sich keine inhaltlichen Ausführungen. Vielmehr verneinte das Gericht die soziale Rechtfertigung (§ 1 Abs. 2 KSchG) allein in Folge der fehlenden Abmahnung.

#### **Praxishinweis:**

Der vorliegende Fall trägt – ungeachtet der Einordnung oder Bewertung der gerichtlichen Entscheidung als auch dem Ausspruch an sich – die Lehre in sich, stets auf die Anforderungen an eine (verhaltensbedingte) Kündigung zu achten. Im Rahmen der Aussagentätigkeit können Äußerungen, welche für den einen eine vollumfänglich nicht hinnehmbare Aussage darstellen, an der gerichtlichen Prüfung sowie dem Abmahnungserfordernis scheitern.

## **2. Keine „Abwärtsklausel“ – wenn die Pressesprecherin zur Event-Managerin wird**

Im Mai 2026 entschied das ArbG Bonn (Urt. v. 06.05.2026 – 5 Ca 481/26) über die Reichweite des Direktionsrechts im Kontext der Versetzung. Die Klägerin leitete seit 2020 als Pressesprecherin und Stabsstellenleiterin „Kommunikation und Medien“ ein 20-köpfiges Team mit strategischer Verantwortung, Repräsentanzfunktion und voller Personalverantwortung (ca. 9.600,00 € brutto). Nach einem gewonnenen Kündigungsschutzprozess wurde sie in die neu geschaffene Stabsstelle „Events und Veranstaltungen“ versetzt. Zugleich entfielen Personalverantwortung, Außenwirkung, strategischer Gestaltungsraum gepaart mit dem Entzug von Büro, Parkplatz, Home-Office sowie der Einführung der Stempeluhr. Die Klägerin klagte auf Unwirksamkeit der Versetzung und Weiterbeschäftigung.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Für jede einseitige Versetzung ist Gleichwertigkeit zwingend. Maßstab ist die betriebliche Verkehrsauffassung, Personalverantwortung, Entscheidungsspielraum, Außenwirkung sowie die Abgrenzung zwischen strategischen und ausführenden Tätigkeiten. Die Klägerin bekleidete vormalig eine herausgehobene Leitungsstelle. Die neue Stabsstelle war in allen Kriterien deutlich geringerwertig. Jene hatte keine Personalverantwortung, war primär intern ausgerichtet und übertrug keine strategische Verantwortung. Die Herauslösung des Veranstaltungsbereichs als

„neue Stabsstelle“ bestätigte zudem den Herabstufungscharakter, welchem die Begleitumstände (Entzug Büro/Parkplatz, Stempeluhr, Isolierung vom Vorstand) verstärkend hinzutraten.

Demgegenüber setzt die Arbeitsvertragsklausel („Aufgabe entsprechend Ausbildung, beruflicher Entwicklung oder vorheriger Tätigkeit“), welche maßgeblich vom Arbeitsgericht ausgelegt wurde, ein Mindestniveau voraus und erlaube keine minderwertige Zuweisung. Die neue Aufgabe müsse der bisherigen gleichwertig sein oder der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung entsprechen, wobei das Arbeitsgericht beide Voraussetzungen verneinte. Die Klägerin, gelernte Journalistin, war bis zur Pressesprecherin mit Führungsverantwortung aufgestiegen. Die neue Stelle ohne Personalverantwortung, Außenwirkung und strategischem Raum entsprach weder Ausbildung noch beruflicher Entwicklung. Eine „Abwärtskarriere“ wurde von der Beklagten nicht behauptet.

Im Übrigen sei nach Auffassung des Gerichts selbst bei erweiterter Auslegung die Klausel nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam, da sie den Kernbereich der vertraglich geschuldeten Leitungsfunktion aushöhle. Aus der Unwirksamkeit der gegenständlichen Versetzung folgte der Beschäftigungsanspruch in der alten Funktion (BAG 25.08.2010 – 10 AZR 275/09), bis der Arbeitgeber sein Direktionsrecht wirksam neu ausübt. Ferner konnte auch eine nachträgliche Umbenennung der alten Stabsstelle in „Public Relations and Corporate Communication“ die Identität der Stelle nicht verändern, vielmehr blieben sowohl Aufgaben als auch Team, Arbeitsplatz und Hierarchie im Kern unverändert, sodass sich der Arbeitgeber gerade nicht durch formale Umbenennung dem Beschäftigungsanspruch entziehen kann.

**Praxishinweis:**

Die Entscheidung verdeutlicht, dass das Direktionsrecht dort sein Ende findet, wo die berufliche Identität des Arbeitnehmers durch einseitige Herabstufung ausgehöhlt wird. Das Gericht betont, dass vertragliche Versetzungsklauseln nicht zur Abwärtsweisung ermächtigten, sondern vielmehr ein qualitatives Mindestniveau voraussetzen, welches an der bisherigen Position sowie der beruflichen Entwicklung gemessen wird.

Vehid Alemić  
Hauptgeschäftsführer

Tim Jessen  
Assessor