

Neues aus der Rechtsprechung

Verhältnis zwischen einer Probezeitkündigung und dem Schutz vor Repressalien für Hinweisgeber

Beruft sich der Arbeitnehmer auf die Unwirksamkeit einer Kündigung gem. § 36 Abs. 1 Satz 1 HinSchG i.V.m. § 134 BGB, muss er das Vorliegen einer rechtmäßigen Meldung/Offenlegung sowie einer zeitlich nachfolgenden Benachteiligung substantiiert darlegen und ggf. beweisen (LAG Niedersachsen, Urteil vom 11.11.2024, Az. 7 SLa 306/24).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung. Der Kläger war bei der Beklagten seit Frühjahr 2023 als Leiter Recht tätig und berichtete dem CEO.

Im Mai 2023 hatte sich der Kläger wegen Rechtsverstößen an den CEO gewandt. Während der Beschäftigungszeit des Klägers wurde zudem ein Compliance-Fall über das von der seit 2020 zuständigen Person geführte Hinweisgebersystem erfasst.

Im August 2023 prüfte der Kläger einen Vertrag, hinsichtlich dessen er zur Annahme eines Kartellrechtsverstößes gelangte. Ein vom österreichischen Kunden in Auftrag gegebenes, externes Gutachten kam zum Ergebnis, dass kein Kartellrechtsverstoß vorgelegen habe. Nachdem der Kläger auf Fehler im Gutachten hingewiesen hatte, führte er im September 2023 ein Gespräch mit der externen Kanzlei, die weitere rechtliche wie tatsächliche Klärung zusagte. Ein Angebot des CEO, selbst ein Gutachten zu erstellen, lehnte der Kläger, der ein externes Gutachten einholen wollte, ab.

Kurz darauf unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat nach § 102 BetrVG über eine beabsichtigte Probezeitkündigung des Klägers. Sie verwies dabei auf Defizite bei der Erstellung von Konzepten und Handlungsempfehlungen, fehlende Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beklagten, unstrukturierte Arbeitsweise und zu zeitintensive Bearbeitung bestimmter Themen.

Nachdem der Betriebsrat mitgeteilt hatte, keine Stellungnahme abzugeben, kündigte die Beklagte Ende September 2023 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger „fristgerecht innerhalb der Probezeit“.

Die Entscheidung

Die Berufung des Klägers blieb erfolglos.

Soweit sich der Kläger darauf berufen hatte, es habe sich bei der Kündigung um eine (verbotene) Repressalie nach § 36 Abs. 1 Satz 1 HinSchG gehandelt und die Kündigung sei nach § 134 BGB nichtig, habe der Kläger schon nicht dargelegt, dass der sachliche Anwendungsbereich des HinSchG eröffnet ist.

Das Vorliegen einer rechtmäßigen Meldung/Offenlegung von in § 2 HinSchG genannten Rechtsverstößen sowie einer – zeitlich nachfolgenden – Benachteiligung müsse durch die betroffene Person hinreichend substantiiert dargelegt und ggf. bewiesen werden.

Der Kläger habe sich mangels Tatsachenvortrag auf Rechtsbehauptungen beschränkt. Die Beklagte habe den Vortrag des Klägers auch substantiiert bestritten.

Der Kläger könne sich zudem nicht auf Geheimhaltungspflichten berufen, die ihm weiteren Sachvortrag versperren würden, weil § 5 HinSchG das diesbezügliche Spannungsfeld regele.

Die Kündigung sei schließlich nicht als Maßregelung nach § 612a BGB i.V.m. § 134 BGB nichtig, weil keine Anhaltspunkte für eine unzulässige Rechtsausübung erkennbar seien. Es sei nicht feststellbar, dass die rechtlichen Einschätzungen zu dem vom Kläger behaupteten Kartellrechtsverstoß überhaupt oder gar das wesentliche Motiv für die Kündigung gewesen seien. Das sei aus der Begründung gegenüber dem Betriebsrat und dem Sprechzettel für das Trennungsgespräch, dem zeitlichen Ablauf und dem Umstand, dass der CEO teilweise auch Empfehlungen des Klägers gefolgt sei, abzuleiten.

Praxishinweis

Das Urteil stellt nicht nur die erste obergerichtliche Entscheidung zur Frage einer repressiven Kündigung nach § 36 HinSchG i.V.m. § 134 BGB dar, sondern subsumiert auch schulbuchmäßig.

Die Ausführungen zur Substantiierung des Tatsachenvortrages machen deutlich, dass derartige Klagen kein „Selbstläufer“ sind. Trotzdem zeigt die Praxis, dass häufig als „Schleppnetzargumentation“ in diese Richtung argumentiert wird, ähnlich wie angebliche Verstöße gegen die DSGVO von Manchen standardmäßig behauptet werden.

Umgekehrt konnte die Beklagte sehr genau zu den bei ihr dokumentierten Abläufen und Ergebnissen hinsichtlich der Aufklärung des vom Kläger behaupteten Kartellrechtsverstößes vortragen und so die Darlegungslast für den Kläger erhöhen. Das ist Arbeitgebern in vergleichbaren Konfliktsituationen zu empfehlen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de