

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Düsseldorf zur Unwirksamkeit einer Probezeitkündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens

Die allermeisten Arbeitsverträge sehen eine Probezeit von sechs Monaten oder weniger vor. In diesen Zeitraum kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB). Gemäß § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) greift der allgemeine Kündigungsschutz erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Während dieser Wartezeit bedarf eine Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung. Dennoch ist eine Kündigung in der Probezeit nicht ohne weiteres möglich. Das LAG Düsseldorf sah in einer Entscheidung vom 14.01.2025 (Az. 3 SLa 317/24) eine Probezeitkündigung aufgrund von widersprüchlichem Verhalten des Arbeitgebers als unwirksam an.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung.

Der Kläger war seit dem 15.06.2023 als Wirtschaftsjurist bei der Beklagten beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag sah eine sechsmonatige Probezeit vor. Fünf Wochen vor Ende der Probezeit hatte ihm die Beklagte, vertreten durch den dienstvorgesetzten Prokuristen, mitgeteilt, dass er „natürlich“ übernommen werde.

Rund anderthalb Wochen später teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass das Arbeitsverhältnis noch während der Probezeit beendet werden solle und kündigte dieses sodann mit Schreiben vom 08.12.2023 zum 22.12.2023, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Kündigung im Hinblick auf die Zusicherung des Prokuristen gegen Treu und Glauben verstoße. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Landesarbeitsgericht gab der Berufung statt. Die Kündigung sei wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben nach § 242 BGB nichtig.

Ein Verstoß gegen Treu und Glauben liege vor, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Vertrauen des Arbeitnehmers auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geweckt und dieses enttäuscht habe. Die Übernahmezusage durch den Prokuristen habe einen Vertrauenstatbestand geschaffen, auf den sich der Kläger verlassen konnte. Dies gelte insbesondere, da die Zusage nicht von einem beliebigen Vorgesetzten kam, sondern vom Personalverantwortlichen, der bereits zuvor in die Vertragsverhandlungen involviert war und den Arbeitsvertrag unterzeichnet hatte.

Eine Kündigung könne nach einer zugesagten Übernahme nur dann rechtmäßig sein, wenn neue Umstände eintreten, die eine bisherige positive Leistungsbewertung hinfällig machen. Pauschale Zweifel an der Eignung seien dabei nicht ausreichend. Die Beweislast für einen solchen sachlichen Grund liege sodann beim Arbeitgeber. Pauschale Behauptungen über mangelnde Eignung oder schlechte Leistung würden nicht ausreichen, um eine Kündigung trotz vorheriger Zusage zu rechtfertigen.

Da die Beklagte keine Gründe dargelegt habe, die einen Sinneswandel sachlich rechtfertigen würden, sei die Kündigung während der Probezeit widersprüchlich und damit treuwidrig i.S.d. § 242 BGB.

Praxishinweis

Das Urteil unterstreicht die Notwendigkeit eines verantwortungsbewussten Umgangs mit Übernahmezusagen. Sobald die Übernahme zum Ende der Probezeit von einem Vorgesetzten mit Entscheidungsbefugnis in Aussicht gestellt wird, entsteht beim Mitarbeitenden ein schutzwürdiges Vertrauen auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Besonders Aussagen von Führungskräften mit Entscheidungsbefugnis – etwa Prokuristen oder Personalverantwortlichen – können rechtlich als verbindlich gewertet werden und sollten daher mit besonderer Sorgfalt getroffen werden. Arbeitgeber sollten ihre Führungskräfte entsprechend schulen, damit diese keine voreiligen Übernahmezusagen aussprechen.

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 Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@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