

Neues aus der Rechtsprechung

Hinweisgeberschutz in der Probezeit – Bloße Behauptung einer Repressalie nicht ausreichend

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) gewährt hinweisgebenden Personen einen „Sonderkündigungsschutz“, der unabhängig von der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes greift – also auch in der Wartezeit und im Kleinbetrieb. Damit stellt sich für Arbeitgeber die praxisrelevante Frage, unter welchen Voraussetzungen eine Hinweisgebermeldung eine Probezeitkündigung blockieren kann. Das Arbeitsgericht Koblenz hat hierzu wichtige Leitlinien formuliert: Die bloße Behauptung des Arbeitnehmers, die Kündigung sei eine Repressalie, genüge nicht, um die Beweislastumkehr nach § 36 Abs. 2 HinSchG auszulösen. Erforderlich sei vielmehr ein substantiierter Sachvortrag zu den Vermutungstatsachen (ArbG Koblenz, Urteil vom 20.11.2025, Az. 6 Ca 2023/25).

Der Sachverhalt

Die Klägerin war seit dem 01.03.2025 als Global Complaint Managerin bei der Beklagten beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah eine sechsmonatige Probezeit mit zweiwöchiger Kündigungsfrist vor. Bereits Ende März kam es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen der Klägerin und ihrer Vorgesetzten über die interne Berichterstattung bei Reklamationsfällen. Die Vorgesetzte verwies die Klägerin auf ihre Pflichten und darauf, dass sie sich noch in der Probezeit befinde. Am 1. April wandte sich die Klägerin selbst an die Personalabteilung. Am 6. April richtete sie eine Meldung an die interne Hinweisgeberschutzbeauftragte, in der sie drei Sachverhalte – unter anderem einen vermeintlichen Verstoß gegen die europäische Kosmetikverordnung und eine behauptete Nötigung durch ihre Vorgesetzte – anzeigte. Die interne Prüfung schloss ohne Beanstandungen ab; den Abschlussbericht legte die Beauftragte am 17.06.2025 vor.

Am 09.07.2025 fand das reguläre Probezeitgespräch statt. Die Vorgesetzte beurteilte die Klägerin in vier von fünf Kompetenzbereichen mit „passt noch nicht“ und dokumentierte dies in einem mehrseitigen Beurteilungsbogen. Zentrale Kritikpunkte waren Defizite in der Kommunikation, bei der Akzeptanz von Weisungen sowie fehlende

Reflexionsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft. Die Klägerin zeichnete die Beurteilung gegen und erhielt anschließend die Probezeitkündigung zum 23.07.2025.

Die Klägerin hielt die Kündigung für eine nach § 36 Abs. 1 HinSchG verbotene Repressalie und berief sich auf die Beweislastumkehr des § 36 Abs. 2 HinSchG. Sämtliche ihr gegenüber erhobene Kritik sei unberechtigt. Auch die negative Leistungsbeurteilung selbst stelle eine Repressalie dar.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Arbeitsgericht Koblenz hat die Klage abgewiesen. Das Kündigungsschutzgesetz finde mangels Erfüllung der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG keine Anwendung. Auf den Sonderkündigungsschutz nach § 36 Abs. 1 HinSchG könne sich die Klägerin nicht mit Erfolg berufen.

Nach § 36 Abs. 2 S. 1 HinSchG trete die gesetzliche Beweislastumkehr erst ein, wenn die hinweisgebende Person „geltend macht“, eine Benachteiligung infolge ihrer Meldung erlitten zu haben. Das Gericht stellt klar, dass diese „Geltendmachung“ mehr verlange, als die bloße Behauptung eines Kausalzusammenhangs. Ließe man die schlichte Behauptung genügen, müsste der Arbeitgeber stets – auch bei Probezeit- und Wartezeitkündigungen – voll beweisen, dass die Kündigung nicht auf der Meldung beruhe. Er müsste damit eine Kündigung rechtfertigen, für die er nach allgemeinem Recht keine Rechtfertigung benötige, da in der Wartezeit grundsätzlich Kündigungsfreiheit herrsche.

Erforderlich sei vielmehr ein auf die Vermutungstatsachen bezogener Sachvortrag, aus dem hervorgehe, aufgrund welcher objektiven Umstände der Arbeitnehmer zu seiner Behauptung gelangt sei. Lege der Arbeitgeber substantiiert und unter Vorlage interner Dokumentation dar, auf welchen Gründen die Kündigung tatsächlich beruhe, müsse sich der Arbeitnehmer inhaltlich mit diesem Vortrag auseinandersetzen. Die Klägerin habe dies versäumt. Sie habe sich darauf beschränkt, die detaillierte Leistungsbeurteilung pauschal als weitere Repressalie zu bezeichnen, ohne substantiiert darzulegen, weshalb die Kündigung gerade auf ihrer Meldung beruhen solle. Internen Dokumentationen – insbesondere so ausführlichen, wie der hier vorgelegten Probezeitbeurteilung – komme im Rahmen der Beweislastumkehr maßgebliche Bedeutung zu.

Im Rahmen der Beweislastumkehr nach § 36 Abs. 2 S. 2 HinSchG genüge es zudem, wenn der Arbeitgeber darlege und notfalls beweise, dass die Maßnahme „in erster Linie“ aus anderen, objektiv nachvollziehbaren Gründen erfolgt sei. Ein Negativbeweis, die Kündigung habe „in keiner Weise“ mit der Meldung zusammengehungen, könne ihm nicht abverlangt werden. Andernfalls würde die als widerlegliche Vermutung konzipierte Regelung faktisch zu einer unwiderleglichen Vermutung aufgewertet.

Im konkreten Fall habe es zudem an einem engen zeitlichen Zusammenhang gefehlt: Zwischen der Meldung vom 6. April und der Kündigung vom 9. Juli hätten über drei Monate gelegen. Die als Kündigungsgrund angeführten Meinungsverschiedenheiten seien der Personalabteilung bereits vor der Meldung bekannt und von der Beklagten beanstandet worden. Das Gericht weist überdies auf das erhebliche Missbrauchspotenzial hin, das entstehe, wenn Arbeitnehmer vermeintliches Fehlverhalten des Arbeitgebers strategisch notieren und zu einem „passenden“ Zeitpunkt melden könnten, um sich so gegen eine drohende Probezeitkündigung zu immunisieren.

Praxishinweis

Die Entscheidung des ArbG Koblenz verdient Zustimmung und ist zu begrüßen. Sie gehört zu den ersten Entscheidungen, die sich eingehend mit den Anforderungen an die Auslösung der Beweislastumkehr nach § 36 Abs. 2 HinSchG befassen.

Auch wenn eine Wartezeitkündigung keiner besonderen Rechtfertigung bedarf, zeigen solche Fälle, dass eine sorgfältige Dokumentation die beste Verteidigungsmaßnahme ist. Arbeitgebern ist daher zu empfehlen, Leistungs- und Verhaltensdefizite von Beginn des Arbeitsverhältnisses an konsequent und zeitnah zu dokumentieren – insbesondere durch strukturierte Probezeitgespräche und schriftliche Leistungsbeurteilungen. Eine solche Dokumentation entfaltet im Rahmen des § 36 Abs. 2 HinSchG doppelte Wirkung: Sie erschwert dem Arbeitnehmer bereits die Darlegung der Vermutungstatsachen und kann den Arbeitgeber zugleich auf der nachgelagerten Beweisebene entlasten.

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 Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+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