



Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe 2 / 2025

Sozialversicherungspflicht von Dozenten – was ist zu beachten?

BAG: Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

BAG: Widerruf der Privatnutzung eines Dienstwagens

BAG: Erteilung digitaler Entgeltabrechnungen möglich?

BAG: Indiz für Diskriminierung – Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit

LAG Düsseldorf: Treuwidrige Kündigung in der Probezeit

Bevorstehende Veranstaltungen

Aktuelle Veröffentlichungen

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Sozialversicherungspflicht von Dozenten – was ist zu beachten?

Das Bundessozialgericht hat in den vergangenen Jahren immer wieder Entscheidungen im Rahmen von Statusfeststellungsverfahren getroffen, die deutlich machen, dass eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit von angeblich Selbständigen nur noch unter sehr engen Voraussetzungen möglich ist.

Gerade in Bezug auf Dozenten, die bspw. als Honorarkräfte an Bildungseinrichtungen beschäftigt sind, gibt es eine Vielzahl von Urteilen, aus denen deutlich wird, dass diese nur in Ausnahmefälle als sozialversicherungsfrei beschäftigt angesehen werden können.

I. Bundessozialgericht – Herrenberg-Urteil

Das Bundessozialgericht hatte im sog. „Herrenberg-Urteil“ vom 28.06.2022 zu einem Musiklehrer die Entscheidung getroffen, dass dieser versicherungs- und beitragspflichtig beschäftigt ist.

II. Besprechungsergebnisse der SV-Spitzenorganisationen

Als Reaktion auf diese Entscheidung haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungen am 04.05.2023 über die versicherungsrechtliche Beurteilung von Lehrkräften beraten und das Besprechungsergebnis veröffentlicht.

Danach sollen die Beurteilungsmaßstäbe für den Erwerbstatus von Lehrkräften an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen spätestens ab 01.07.2023 Anwendung finden.

Vertrauensschutz basierend auf früheren Entscheidungen des Bundessozialgerichts hatte

das Bundessozialgericht im November 2024 ausdrücklich abgelehnt. Es gäbe keine gefestigte und langjährige Rechtsprechung, so das Bundessozialgericht, wonach eine lehrende Tätigkeit bei entsprechender Vereinbarung stets als selbständig anzusehen sei. Die Bildungseinrichtungen können sich daher auch nicht auf ein Vertrauen auf das Fortbestehen der bisherigen Rechtsprechung berufen.

III. Gesetzliche Übergangsregelung § 127 SGB IV

Aufgrund der Entscheidung des Bundessozialgerichts und aufgrund des oben genannten Besprechungsergebnisses gab es zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der Deutschen Rentenversicherung und den Verbänden aus dem Bereich der Aus- und Weiterbildung Fachgespräche. Der Gesetzgeber hat nunmehr eine Regelung verabschiedet, nach der für einen Übergang eine Einordnung der Lehrkräfte weiterhin anders möglich ist.

Konkret ist jetzt in § 127 SGB IV vorgesehen, dass Lehrkräfte, die auf der Grundlage von Honorarverträgen tätig sind, bis zum 31.12.2026 als selbständig tätig angesehen werden (§ 127 Abs. 2 SGB IV), auch dann, wenn Statusprüfungen eine abhängige Beschäftigung ergeben. Erfasst sind auch vergangene Zeiten.

Von dieser Regelung erfasst werden Dozenten, die eine Lehrtätigkeit im Sinne von § 2 S. 1 Nr. 1 SGB VI erbringen. Dieses ist jede Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten oder Fertigkeiten durch theoretischen oder praktischen Unterricht, gleich auf welchem Gebiet.

Nach den aktuellen Hinweisen der Deutschen Rentenversicherung sind Dozenten und Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen oder an sonstigen - auch privaten – Bildungseinrichtungen nicht abhängig beschäftigt, wenn sie mit einer vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind, weitere Pflichten nicht zu übernehmen haben und sich dadurch von

festgestellten Lehrkräften erheblich unterscheiden.

Die Regelung gilt für bereits durchgeführte Statusverfahren als auch als präventive Regelung, also in Fällen, in denen noch kein Statusverfahren durchgeführt wurde.

Wenn ein Statusverfahren durchgeführt wurde, gilt die Sozialversicherungsfreiheit nur, wenn die Vertragsparteien bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbständigen Lehrtätigkeit ausgegangen sind und der Beschäftigte gegenüber dem Versicherungsträger zustimmt, dass bis Ende 2026 keine Versicherungspflicht in dieser Beschäftigung vorliegt.

Ist noch kein Statusverfahren durchgeführt, findet die Regelung des § 127 SGB IV Anwendung, wenn die Vertragsparteien bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbständigen Lehrtätigkeit ausgegangen sind und der Erwerbstätige gegenüber dem Arbeitgeber sein Einverständnis mit einem späteren Eintritt der Versicherungspflicht erklärt. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, sind Beanstandungen im Rahmen von Betriebsprüfungen ausgeschlossen.

Werden also von Arbeitgebern Lehrkräfte selbstständig beschäftigt, gilt jetzt Folgendes:

- Zu prüfen sind die Verträge. Die Regelung des § 127 SGB IV findet nur Anwendung, wenn sich bereits aus dem Vertrag ergibt, dass es sich **nicht** um einen Arbeitsvertrag handelt. Fehlen schriftliche Vereinbarungen, muss das Vorliegen eines übereinstimmenden Statuswillens ermittelt und bewiesen werden. Hier können ggf. Honorarrechnungen vorgelegt werden
- Weiter ist die Zustimmung zum späteren Eintritt der Versicherungspflicht einzuholen. Eine mündliche Zustimmung würde ausreichen. Aus Dokumentationsgründen empfehlen wir eine schriftliche Zustimmungserklärung. Allein der Abschluss des

Vertrages über die selbständige Tätigkeit ist noch keine entsprechende Zustimmung.

- Mit der Zustimmungserklärung muss der Lehrende allerdings auch erklären, dass bis zum 31.12.2026 eine Versicherungs- und Beitragspflicht nicht eintritt, anschließend diese aber sehr wohl besteht.

IV. Konsequenzen und Handlungsempfehlungen

Es ergeben sich also die folgenden Konsequenzen:

Bildungseinrichtungen sollten kurzfristig die bestehenden Verträge prüfen und Zustimmungserklärungen vorbereiten und einholen. Darüber hinaus muss der Bildungseinrichtung bewusst sein, dass spätestens ab dem 01.01.2027 von einer Sozialversicherungspflicht der Dozenten/Lehrenden auszugehen ist.

Zu beachten ist, dass die Regelung auch für die Vergangenheit gilt. Auch beendete, laufende sowie beitragsrechtlich noch nicht abgeschlossene Tätigkeitsverhältnisse sind hiervon erfasst. Wenn bereits Beiträge abgeführt wurden, sollte ein Antrag nach § 44 SGB X (Überprüfungsantrag auf Aufhebung) gestellt werden. Dieser sollte kurzfristig gestellt werden.

Zu beachten ist, dass für Dozenten die Erklärung zur Konsequenz hat, dass eine Rentenversicherungspflicht in ihrer Tätigkeit als Honorarkraft dann per Gesetz besteht. Dieses, da für Dozenten nach § 2 S. 1 Nr. 1 SGB VI eine Rentenversicherungspflicht besteht, auch wenn diese selbstständig tätig sind. Entrichten Dozenten nach Abgabe einer Zustimmungserklärung keine eigenen Rentenbeiträge, könnte es sich um ein vorsätzliches Nichtabführen handeln, was eine längere Verjährungsfrist begründet und Säumniszuschläge begründet. Die Bildungseinrichtungen sind verpflichtet, auf die Rechtsfolgen hinzuweisen.

*Julia Schönfeld, Fachanwältin für Arbeitsrecht und
Fachanwältin für Sozialrecht, Bremen*

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

BAG, Urteil vom 03.06.2025 - 9 AZR 104/24

Der Fall

Der Kläger in dem entschiedenen Fall war vom 01.01.2019 bis zum 30.04.2023 bei der Beklagten beschäftigt. Im Jahr 2023 war der Kläger durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und konnte seinen Urlaub daher nicht in Anspruch nehmen. In einem gerichtlichen Vergleich vom 31.03.2023 verständigten sich die Parteien u.a. auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.04.2025 unter Zahlung einer Abfindung. Zudem enthielt der Vergleich eine Regelung, die lautete: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.“ Im Vorfeld hatte die Prozessbevollmächtigte des Klägers in einer Korrespondenz darauf hingewiesen, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht wirksam verzichtet werden kann. Unter Hinweis auf die geäußerten Bedenken, wurde dennoch Einverständnis mit dem Vergleich erklärt. Der Kläger machte in einem Folgeprozess eine Urlaubsabgeltung der noch offenen sieben Tage gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023 geltend, da der in dem Vergleich geregelte Verzicht auf den unabdingbaren Mindesturlaubs unwirksam sei.

Die Entscheidung

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht hat dies bestätigt und die Revision der Beklagten zurückgewiesen.

Der Kläger hat gem. § 7 Abs. 4 BUrlG einen Anspruch auf Abgeltung seines nicht erfüllten gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023. Der Urlaubsanspruch ist nicht durch den Prozessvergleich erloschen. Die Vereinbarung, Urlaubsansprüche seien in natura gewährt, war gem. § 134 BGB als unwirksam anzusehen, soweit sie einen nach § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG unzulässigen Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs regeln sollte.

Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch ein erst künftig - mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses - entstehender Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs darf im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. Dies gilt selbst dann, wenn bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung regelt, bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr in Anspruch nehmen kann. Der bezahlte Mindesturlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Im bestehenden Arbeitsverhältnis darf der Arbeitnehmer somit nicht gegen und erst recht nicht ohne finanziellen Ausgleich auf den gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten“.

Der Prozessvergleich enthielt hier keinen Tatsachenvergleich, auf den § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG nicht anzuwenden wäre. Ein solcher setzt nämlich voraus, dass eine bestehende Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs durch gegenseitiges Nachgeben ausgeräumt werden soll, die hier nicht vorlag. Auch der Einwand der Beklagten, dem Kläger sei es nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit des Anspruchsausschlusses zu berufen, blieb erfolglos. Die Beklagte durfte insoweit nicht auf den Bestand einer offensichtlich rechtswidrigen Regelung vertrauen.

Unser Kommentar

Bei einem Prozessvergleich sind die Mindesturlaubsansprüche zu beachten und möglichst zu regeln. Durch die Feststellung, dass der Mindesturlaubsanspruch nicht durch einen Tatsachenvergleich ausgeschlossen werden kann, hat das Bundesarbeitsgericht die Gesetzeslage nochmals klargestellt und damit die Rechtsprechung zum Schutz der Urlaubsansprüche fortgesetzt.

Denise Blankenburg, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frankfurt

Widerruf der Privatnutzung eines Dienstwagens

BAG, Urteil vom 12.02.2025 - 5 AZR 171/24

Der Fall

Die Parteien streiten über eine Entschädigung des Klägers für die entgangene Privatnutzung seines Dienstwagens. Der Kläger war bei der Beklagten beschäftigt und erhielt ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von 10.457 Euro. Nach dem Arbeitsvertrag durfte er einen Mittelklasse-Dienstwagen privat nutzen. Der Arbeitsvertrag enthielt folgende Regelung: *„Die private Nutzung des Dienstfahrzeugs kann vom Arbeitgeber widerrufen werden, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist und der Arbeitgeber den Mitarbeiter berechtigt von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt oder suspendiert hat [...] Ein Anspruch des Mitarbeiters wegen des Entzugs der Privatnutzung besteht in diesen Fällen nicht.“*

Im Mai 2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. August 2023. Sie stellte den Kläger zugleich von der Arbeit frei und forderte ihn auf, den Dienstwagen bis zum 24. Mai 2023 zurückzugeben. Der Kläger kam dieser Aufforderung am 23. Mai 2023 nach. Er begehrt eine Nutzungsausfallentschädigung für die Zeit vom 23. Mai bis zum 31. August 2023. Er meinte, der entschädigungslose Widerruf der Privatnutzung sei unwirksam. Die Beklagte hält die im Arbeitsvertrag enthaltene Widerrufsklausel hingegen für rechtswirksam und sieht sich nicht zur Leistung einer Nutzungsausfallentschädigung verpflichtet. In den Vorinstanzen blieb der Kläger ohne Erfolg.

Die Entscheidung

Die Revision des Klägers hatte teilweise Erfolg. Soweit er eine Nutzungsausfallentschädigung für den anteiligen Monatszeitraum vom 23. bis 31. Mai 2023 verlangte, gab das Bundesarbeitsgericht ihm Recht. Für die vollen Kalendermonate Juni bis einschließlich August 2023 steht dem Kläger keine Entschädigung zu.

Das Bundesarbeitsgericht befand die Widerrufsklausel für wirksam. Die Klausel wurde als Vertragsbestandteil der Hauptleistungspflicht (als Teil der Vergütung) angesehen und einer AGB-Kontrolle unterzogen. Sie sei transparent gefasst und nicht unangemessen benachteiligend. Insbesondere sei sie nicht deshalb unwirksam, weil keine ausdrückliche Auslauffrist geregelt wurde; ein solches Erfordernis sei für die Wirksamkeit nicht zwingend.

Obwohl die Klausel selbst der gerichtlichen Überprüfung standhielt, hatte der Kläger einen anteiligen Entschädigungsanspruch für den Monat Mai 2023. Denn die Ausübung des Widerrufsrechts müsse billigem Ermessen entsprechen. Nach § 315 BGB gelte, dass die Interessen des Arbeitgebers ebenso wie die des Arbeitnehmers berücksichtigt werden müssen. Der Kläger musste den Pkw noch im laufenden Monat zurückgeben (und konnte ihn nicht den gesamten Monat über nutzen), war aber aufgrund der steuerlichen Regelungen dazu verpflichtet, den geldwerten Vorteil auf Grundlage des vollen Kalendermonats zu versteuern. Angesichts dieser Benachteiligung hielt das Gericht einen sofortigen Widerruf nicht für billig. Es entschied deshalb, dass die Privatnutzung erst zum Monatsende 31. Mai 2023 widerrufen werden durfte.

Unser Kommentar

Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass sie Widerrufsklauseln für die Dienstwagennutzung klar und verständlich formulieren. Es ist transparent zu regeln, wann genau ein Widerruf möglich ist. Bei der Ausübung des Widerrufsrechts sind die steuerlichen Auswirkungen auf den Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Nach der vorliegenden Entscheidung wird die entschädigungslose Rückforderung eines auch privat genutzten Dienstwagens wohl regelmäßig nur zum Monatsende zulässig sein. Für einen ausschließlich zu dienstlichen Zwecken genutztes Fahrzeug gilt dies selbst verständlich nicht.

Dr. Jennifer Rasche, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hannover

Erteilung digitaler Entgeltabrechnungen möglich?

BAG, Urteil vom 28.01.2025 - 9 AZR 48/24

Der Fall

Die Arbeitgeberin und die Arbeitnehmerin streiten über die wirksame Erteilung von Abrechnungen. Die beklagte Arbeitgeberin hat seit März 2022 die Abrechnungen ausschließlich digital über ein Mitarbeiterpostfach zum Abruf zur Verfügung gestellt.

Die Daten waren dort passwortgeschützt mit einem individuellen Login abzurufen. Grundlage hierfür ist eine entsprechende Konzernbetriebsvereinbarung gewesen. Die Arbeitnehmerin hat der digitalen Bereitstellung widersprochen und hat weiterhin die postalische Übersendung ihrer Abrechnungen verlangt.

Die Arbeitnehmerin ist der Auffassung gewesen, dass die Arbeitgeberin die Abrechnungen nicht ordnungsgemäß zur Verfügung gestellt hat und hat gegen die Arbeitgeberin auf Erteilung von (Papier) Abrechnungen geklagt.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht hatte der Klage zunächst stattgegeben – diese Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht nun aufgehoben und den Rechtsstreit zur erneuten Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Die Erteilung von Abrechnungen richtet sich maßgeblich nach § 108 GewO. Dabei gilt, dass dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen ist.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist hier durch das Bereitstellen zum Abruf im Mitarbeiterpostfach der Anspruch auf Erteilung der Abrechnung wirksam erfüllt worden, sodass die Arbeitnehmerin keine (postalische) Übersendung mehr verlangen kann.

Die digitale Abrechnung erfüllte im konkreten Fall die gesetzlichen Anforderungen an die Textform.

Streitgegenständlich ist hier insbesondere gewesen, ob der Zugang der Abrechnung im Sinne des § 130 BGB erfolgen muss und dies durch das Bereitstellen im Mitarbeiterpostfach erfolgen kann. Dies hat das Bundesarbeitsgericht abgelehnt. Eine Abrechnung stellt nur eine Wissenserklärung – nicht jedoch eine Willenserklärung oder ein rechtsgeschäftliches Handeln dar. Dementsprechend sind die Vorschriften für die Willenserklärung und das (tatsächliche) Zugangserfordernis nicht auf die Abrechnungserteilung anzuwenden.

Ausreichend ist vielmehr, dass der Arbeitnehmer die Abrechnung bei Zahlung und damit rechtzeitig abrufen kann.

Unser Kommentar

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist zu begrüßen!

Im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung wäre das Erfordernis der postalischen Versendung von Abrechnungen wohl ein Rückschritt gewesen.

Bereits bei vielen Arbeitgebern ist der digitale Abruf von Dokumenten üblich und wird in der Praxis auch bewährt durchgeführt. Mittlerweile dürfte auch ein nicht unerheblicher Teil der Arbeitnehmer die digitale Bereitstellung der Abrechnung bevorzugen. Eine doppelte Erteilung der Abrechnung in postalisch oder digital - je nach bevorzugter Variante – würde für die Praxis einen großen Mehraufwand bedeuten. Dieser Problematik hat das Bundesarbeitsgericht hier einen Riegel vorgeschoben.

Arbeitgeber, die ein Mitarbeiterpostfach einführen möchten, sollten dabei auf die bestehende Mitbestimmung des Betriebsrates achten.

Ulrike Brinkmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen

Indiz für Diskriminierung – Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit

BAG, Urteil vom 27.03.2025 - 8 AZR 123/24

Der Fall

Die Beklagte schrieb im Internet eine Stelle im IT-Bereich aus. Am 24.08.2021 entschied sich die Beklagte für einen Mitbewerber, welchem sie am Nachmittag den Entwurf eines Arbeitsvertrages übermittelte. Dieser Mitbewerber erklärte sich am 26.08.2021 mit dem Vertragsinhalt einverstanden. Der von beiden Parteien unterzeichnete Vertrag ging am 03.09.2021 bei der Beklagten ein. Bis zu diesem Tag war auch die Stelle im Internet angeboten.

Die Bewerbung des Klägers vom 23.08.2021 ging am 24.08.2021 bei der Beklagten ein. Der Kläger wies in dieser Bewerbung auf seine Schwerbehinderung hin. Der Kläger machte Ansprüche gem. § 15 Abs. 2 AGG geltend. Er sei im Bewerbungsverfahren diskriminiert worden. Anhaltspunkt sei, dass die Beklagte sich nicht frühzeitig mit der Agentur für Arbeit gem. § 164 Abs. 1 S. 2 AGG in Verbindung gesetzt habe. Ein Vermittlungsauftrag sei an die Agentur für Arbeit nicht erteilt worden. Die Indizwirkung sei nicht widerlegt worden, insbesondere sei die Stelle erst mit Abschluss des entsprechenden Arbeitsvertrages am 03.09.2025 beendet gewesen. Die Beklagte geht hingegen davon aus, dass das Bewerbungsverfahren abgeschlossen gewesen sei, weil am 24.08.2021 zeitlich noch vor Eingang der Bewerbung der entscheidungsbefugte Mitarbeiter intern die Einstellung des Mitbewerbers genehmigt habe.

Die Entscheidung

Die Klage wurde abgewiesen. Ein Anspruch gem. § 15 Abs. 2 AGG besteht nicht.

Das Gericht geht davon aus, dass der Kläger ein Indiz gem. § 22 AGG vorgetragen hat, welches eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung vermuten lässt. Die Beklagte hat keinen Vermittlungsauftrag an die Agentur für Arbeit erteilt. Die frühzeitige Verbindungsaufnahme gem. § 164 Abs. 1 S. 2 SGB IX erfordert eine Erteilung eines Vermittlungsauftrages für die gem. § 187 Abs. 4 SGB IX vorgesehene Stelle auf einem von der Agentur dafür vorgesehenen Kommunikationsweg. Dies war vorliegend nicht erfolgt.

Aber das Bewerbungsverfahren war unter Würdigung aller Umstände mit der Entscheidung des Entscheidungsbefugten Mitarbeiters über die Einstellung des Mitbewerbers beendet. Damit hat der Kläger sich erst nach Abschluss des Auswahlverfahrens beendet und nicht wegen der Schwerbehinderung benachteiligt werden. Unerheblich war, dass die Stelle sich auch im Zeitpunkt der Bewerbung noch auf der Homepage der Beklagten befand.

Unser Kommentar

Die Entscheidung ist unter mehreren Gesichtspunkten relevant. Durch die Entscheidung wird klargestellt, welche Anforderungen erfüllt sein müssen, damit bei der Besetzung einer Stelle kein Verstoß gegen § 164 Abs. 1 S. 2 SGB IX vorliegt. Ein solcher Verstoß kann ein Indiz für eine Diskriminierung wegen einer Behinderung gem. § 22 AGG sein. Diese Entscheidung wird man zukünftig beachten müssen. Bei der Beauftragung der Agentur für Arbeit ist darauf zu achten, dass auch ein Vermittlungsauftrag erteilt wird. Eine Stellenausschreibung ohne Vermittlungsauftrag wird nicht ausreichen.

Gleichzeitig macht die Entscheidung aber auch deutlich, dass die Erwähnung der Stelle auf der Homepage nach der Auswahlentscheidung nicht unbedingt zu Lasten der Arbeitgeberin geht. Aber dies ergab sich hier nur aufgrund einer umfassenden Würdigung. In der Personalpraxis sollte dies vermieden werden.

Dr. Stefan Sasse, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Magdeburg

Treuwidrige Kündigung in der Probezeit

LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.01.2025 - 3 SLA 317/24

Der Fall

Das Arbeitsverhältnis basierte auf einem Vertrag, der eine sechsmonatige Probezeit mit zweiwöchiger Kündigungsfrist vorsah. Die Arbeitgeber kündigten das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit. Die Kündigung wurde vom Abteilungsleiter ausgesprochen. Der Kläger wehrte sich gegen die Kündigung und trug vor, dass eben dieser Abteilungsleiter nur wenige Wochen vor Ausspruch der Kündigung erklärt habe, dass der Kläger „natürlich übernommen“ werde, was der Kläger als Verkürzung der Probezeit interpretierte. Die Arbeitgeber trugen vor, der Kläger sei nicht geeignet gewesen.

In der ersten Instanz stellte das Gericht fest, dass die Aussage des Abteilungsleiters keine rechtsgeschäftliche Verkürzung der Probezeit darstelle und das Schriftformerfordernis des Vertrags verletze. Die Kündigung sei daher wirksam. Diese Entscheidung griff der Kläger mit der Begründung an, die Kündigung verstoße gegen Treu und Glauben.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf urteilte, die Kündigung sei wegen Treuwidrigkeit nach § 242 BGB nichtig.

Es sei anerkannt, dass § 242 BGB dann zur Nichtigkeit einer Kündigung führen kann, wenn mit dieser ein widersprüchliches Verhalten des kündigenden Arbeitgebers vorliegt. Widersprüchliches Verhalten ist erst dann missbräuchlich, wenn für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand entstanden ist oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen. Danach liege eine unzulässige Rechtsausübung vor, wenn der Arbeitgeber dem

Arbeitnehmer durch sein Verhalten Anlass gegeben hat, zu glauben, das Arbeitsverhältnis werde längere Zeit fortbestehen, und dann plötzlich kündigt. Da der Abteilungsleiter die Erklärung, man werde den Kläger übernehmen, unstreitig abgegeben habe, wurde damit ein berechtigtes Vertrauen auf Arbeitnehmerseite geschaffen, dass die Probezeit „bestanden“ und das Arbeitsverhältnis nunmehr gesichert sei. Den Beklagten oblag nach dem Vorbringen des Klägers die sekundäre Darlegungslast. Sie hätten vortragen müssen, inwiefern es zwischen der Aussage und dem Zugang der Kündigung zu Vorfällen gekommen sein soll, die ihre Einschätzung zur Eignung des Klägers änderten. Dies hätte die Kündigung sachlich stützen können und damit als nicht willkürlich und widersprüchlich erscheinen lassen. Pauschalbehauptungen genügten jedenfalls nicht. Mangels hinreichenden Vorbringens der Beklagten gelte dann das schlüssige Vorbringen des Klägers zur Treuwidrigkeit der Kündigung aufgrund der Widersprüchlichkeit als zugestanden.

Unser Kommentar

Die Entscheidung verdeutlicht, wie wichtig gute Personalführung und die Dokumentation der Mitarbeiterereignung sowie die offene Kommunikation dazu ist. Dies gilt auch für neue Mitarbeiter*innen in der Probezeit. Zwar bedarf die Probezeitkündigung – da sie während der ersten 6 Monate meist noch innerhalb der Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes liegt – keines Rechtfertigungsgrundes. Willkür ist dennoch nicht angezeigt und wirkt sich im Zweifel auch auf die übrigen Mitarbeiter aus.

Zudem zeigt das Urteil Regeln der prozessualen Darlegungs- und Beweislast auf. Spätestens in der zweiten Instanz hätten die Arbeitgeber zu den Kündigungsgründen – die trotz der Kündigung in der Probezeit und innerhalb der Wartezeit eben doch relevant waren – ausführlicher vortragen müssen.

Franziska Grüner, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin

Bevorstehende Veranstaltungen

Wir haben im letzten Newsletter versehentlich Veranstaltungen angekündigt, die nicht durchgeführt worden sind. Wir bitten um Entschuldigung und würden uns freuen, wenn sie bei den nächsten Webinaren dabei sind:

16. September 2025: Webinare zum Arbeitsrecht, „Vergütungsabsenkung durch Betriebsvereinbarung“ (Dr. Gunnar Straube und „Ein Überblick zum BEM“ (Denise Blankenburg), 10:00 Uhr bis 11:00 Uhr, kostenlose Anmeldung unter Arbeitsrecht@goehmann.de.
28. Oktober 2025: Webinare zum Arbeitsrecht, „Fit für die Betriebsratswahl“ (Dr. Jennifer Rasche und Julia Schönfeld), 10:00 Uhr bis 11:00 Uhr, kostenlose Anmeldung unter Arbeitsrecht@goehmann.de.
11. November 2025: Webinare zum Arbeitsrecht, „Die Entgelttransparenzrichtlinie – Handlungsbedarf bis Juni 2026“ (Dr. Teemu Tietje) und „Die Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung“ (Prof. Dr. Ralf Kreikebohm), 10:00 Uhr bis 11:00 Uhr, kostenlose Anmeldung unter Arbeitsrecht@goehmann.de.

Aktuelle Veröffentlichungen

Verfahrensrecht in: **Schaub, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch**, 2025 (Dr. Gunnar Straube)

Haupt- und Nebenleistungspflichten, Befristete Arbeitsverhältnisse, Antidiskriminierung und Internationales Arbeitsrecht in: **Tschöpe Arbeitsrecht Handbuch**, 2025 (Dr. Stefan Sasse, Dr. Gunnar Straube, Dr. Jennifer Rasche)

Urteilsbesprechung zu LAG Hessen, Beschluss vom 10.02.2025 – 16 TaBV 30/24, Betriebsverfassungsrechtliche Einordnung digital gesteuerter Arbeitseinheiten, ArbRAktuell 2025, 262 (Dr. Gunnar Straube)

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/kompetenzen/arbeitsrecht/>.



**Denise
Blankenburg**
Frankfurt a.M.



Daniel Bomm
Braunschweig



Ulrike Brinkmann
Bremen



Franziska Grüner
Berlin



**Dr. Karl von
Hülsen**
Berlin



Julia Illig
Hannover



**Clara Kaciran-
Demir**
Hannover



**Prof. Dr. Ralf
Kreikebohm**
Braunschweig



**Dr. Lisa von
Laffert**
Berlin



**Dr. Jennifer
Rasche**
Hannover



**Dr. Henning
Rauls**
Braunschweig



Jacqueline Roigk
Magdeburg



**Corinna zu Sayn-
Wittgenstein**
Berlin



Dr. Stefan Sasse
Magdeburg



Julia Schönfeld
Bremen



**Dr. Gunnar
Straube**
Hannover



Dr. Teemu Tietje
Bremen



Oliver Wiethaus
Barcelona