

Mandanteninfo Juni 2026

- **Anforderungen an Hinweisgeberschutz**
- **Kein Weiterbeschäftigungsanspruch bei Kündigungen innerhalb der ersten 6 Monate**

1. § 36 Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) schützt hinweisgebende Personen vor verbotenen Repressalien, die sie im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit erleiden. Eine verbotene Repressalie liegt vor, wenn eine Meldung oder Offenlegung durch eine hinweisgebende Person ursächlich für deren ungerechtfertigte Benachteiligung ist.

2. In der Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG) und in Kleinbetrieben (§ 23 Abs. 1 KSchG) haben Arbeitnehmer:innen keinen Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 04.12.2025 – 2 AZR 51/25; Leitsätze der Verfasserin)

Die Beklagte betreibt ein Pharmaunternehmen. Der Kläger war bei ihr seit dem 1. Mai 2023 als „Sales Representative OTC“ beschäftigt. Zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten G kam es zu Auseinandersetzungen. Streittig ist, worum es darin gegangen ist.

Am 5. September 2023 unternahm G mit dem Kläger eine sog. Begleitfahrt in dessen Verkaufsgebiet. Dabei sollte von dem Inhaber einer Apotheke eine digitale Unterschrift auf dem Tablet des Klägers eingeholt werden, um die Erlaubnis der Kontaktaufnahme zu Werbe- bzw. Verkaufszwecken zu dokumentieren. Technische Probleme verhinderten dies zunächst. Als der Kläger und G nicht mehr vor Ort waren, ließen sich die Probleme mit Hilfe eines weiteren Mitarbeiters beseitigen. Sodann unterschrieb G anstelle des Apothekers selbst auf dem Tablet. Dabei wies der weitere Mitarbeiter darauf hin, dass das nicht statthaft sei.

Kündigungsberechtigt in Bezug auf den Kläger war Dr. O. Am Abend des 5. September teilte G einer Mitarbeiterin der Personalabteilung mit, er habe mit Dr. O. gesprochen und bat sie, die Kündigung vorzubereiten. Am 7. und 8. September bat der Kläger den Betriebsrat um Mitteilung, an wen er den Compliance-Verstoß von G melden könne und setzte anschließend Dr. R. davon in Kenntnis. Mit Schreiben vom 11. und 19. September unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat darüber, dass sie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses beabsichtige. Dieser widersprach mit Schreiben vom 15. und 21. September unter Bezugnahme auf § 36 HinSchG und die Widerspruchsgründe des § 102 Abs. 3 Nrn. 3 und 4 BetrVG. Daraufhin kündigte

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden
Rechtsanwalt

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richter
am LAG a.D.

Nico Bischoff
Rechtsanwalt

Jan Frederik Potthoff
Rechtsanwalt

*persönlich haftende Gesellschafter:
Sigrid Britschgi und Fabian Wilden
Rechtsanwältin Regine Windirsch ist zum
30.04.2022 ausgeschieden

Elisabethstraße 16
40217 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE33HAN

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27. September 2023 zum 31. Oktober 2023 und stellte den Kläger frei.

Da die Beklagte die Kündigung innerhalb der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG erklärt hatte, genoss der Kläger noch keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. In Frage kam jedoch, dass es sich bei der Kündigung um eine verbotene Repressalie nach § 36 Abs. 1 HinSchG mit der Folge der Unwirksamkeit handelte. Mit seiner darauf gestützten Klage hatte der Kläger in allen drei Instanzen **keinen Erfolg**.

Ob der Hinweis des Klägers in den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes (z.B. Hinweis auf eine Straftat) fällt, hat das BAG offengelassen und konnte dies auch. Denn die Kündigung war **keine verbotene Repressalie**. Eine Repressalie im Sinne des HinSchG ist eine Handlung oder Unterlassung im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die sich als Reaktion auf eine Meldung oder Offenlegung darstellt, durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann (§ 3 Abs. 6 HinSchG). Wenn eine hinweisgebende Person eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit erleidet und geltend macht, sie habe die Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung nach dem HinSchG erlitten, wird nach § 36 Abs. 2 HinSchG vermutet, dass es sich um eine verbotene Repressalie handelt. Dann muss die Person, die die hinweisgebende Person benachteiligt hat, beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen oder nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.

Zweifellos ist dem Kläger durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Nachteil entstanden. Auf Grund der in zweiter Instanz durchgeführten Beweisaufnahme hat die Beklagte, so das BAG, jedoch nachgewiesen, dass sie in der Person des kündigungsberechtigten Dr. O. schon vor dem Zeitpunkt der Meldung des Klägers entschlossen war, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Da ihr die Meldung zu diesem Zeitpunkt noch nicht bekannt war, konnte die Kündigung keine Reaktion auf den später erfolgten Hinweis sein.

Das BAG hat auch verneint, dass die Beklagte nach § 102 Abs. 5 BetrVG zur Weiterbeschäftigung des Klägers verpflichtet war. Nach seiner Auffassung besteht der betriebsverfassungsrechtliche Weiterbeschäftigungsanspruch nur, wenn Arbeitnehmer:innen Kündigungsschutz genießen, also u.a. nicht während des Laufs der sechsmonatigen Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG.. Die Streitfrage ist nun erstmals höchstrichterlich entschieden.

Fazit:

Schon der klare Gesetzeswortlaut spricht dafür, dass der Schutz für Hinweisgeber:innen eine Meldung oder Offenlegung voraussetzt und die benachteiligende Handlung oder Unterlassung ursächlich auf der Meldung oder Offenlegung beruhen muss. Ebenso klar ist dies in der Richtlinie der EU 2019/1937 geregelt. Was gelten würde, wenn der Kläger gegenüber G noch am 5. September mitgeteilt hätte, dass er den Verstoß melden werde, musste das BAG nicht entscheiden. Denn eine solche Mitteilung hat es unstrittig nicht gegeben.

**Ingrid Heinlein, Vors. RichterIn a. LAG a.D., Rechtsanwältin,
Anwaltsbüro* Windirsch, Britschgi & Wilden**