

Kündigung und „Flucht ins Whistleblowing“

Vor dem LAG Hamburg ging es um die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung. Die Beklagte ist ein Unternehmen der Pharmaindustrie, der Kläger war am 1.5.2023 als Sales Representative eingestellt worden. Vorgesetzter des Klägers war Herr G. Dieser führte am 20.6.2023 mit ihm ein Mitarbeitergespräch. Am 5.9.2023 absolvierte der Kläger zusammen mit Herrn G. eine Begleitfahrt im Verkaufsgebiet des Klägers. Im Rahmen dieser Fahrt sollte von dem Inhaber einer Apotheke eine digitale Unterschrift zur Erteilung der Erlaubnis, die Apotheke zu Werbe- und Verkaufszwecken zu kontaktieren eingeholt werden. Dies gelang aufgrund technischer Probleme auf dem Tablet des Klägers zunächst nicht. Nachdem die technischen Einstellungen geändert worden waren, unterzeichnete Herr G. auf dem Tablet des Klägers als Inhaber der Apotheke. Herr G. wurde von dem Mitarbeiter des technischen Supports darauf hingewiesen, dass ein solches Vorgehen nicht statthaft sei.

Herr G. nahm am Abend des 5.9.2023 per E-Mail Kontakt zur Personalabteilung auf und teilte ihr mit, dass eine Probezeitkündigung des Klägers in die Wege geleitet werden solle. Er habe darüber auch mit dem Head der Business Unit gesprochen. Das Arbeitsverhältnis sei stark zerrüttet. Am 7. und 8.9.2023 informierte der Kläger den Betriebsrat über die Unterschriftsleistung durch Herrn G. und bat den Betriebsrat ihm zu sagen, über welche Adresse er den Vorfall als Compliance-Verstoß melden müsse. Am 8.9.2023 wandte sich der Kläger an die entsprechende Meldestelle, die sich des Vorgangs auch annahm. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27.9.2023 zum 31.10.2023 in der Probezeit. Der Kläger vertrat die Auffassung, dass diese Kündigung eine Repressalie infolge seiner Meldung des Compliance-Verstoßes und daher unwirksam sei.

Dem folgte das LAG Hamburg nicht. Repressalien i. S. d. Hinweisgeberschutzgesetzes sind u. a. Handlungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung von Verstößen sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann. Dazu können auch, rechtlich im Übrigen zulässige, Kündigungen gehören. Die Mitteilung des Klägers über den Vorfall auf der Begleitfahrt fällt in den Anwendungsbereich des HinSchG. Dieses Gesetz gilt u. a. für die Meldung rechtswidriger Handlungen im Zusammenhang mit einer beruflichen Tätigkeit, die strafbewährt sind. Ob sich Herr G. im Zuge der Leistung der Unterschrift strafbar gemacht hat, durfte der Kläger zumindest annehmen. Im Zeitpunkt des Zugangs der ausgesprochenen Kündigung war der Kläger somit hinweis-

gebende Person i. S. v. § 36 HinSchG. Allerdings fehlte es an der erforderlichen Kausalität zwischen der Meldung des Klägers und seiner Benachteiligung durch die ausgesprochene Kündigung. Nicht jede nachteilige arbeitsrechtliche Maßnahme ist allein wegen eines zeitlichen Zusammenhangs zu einer vorangegangenen Meldung bereits eine „Repressalie“. Nach § 36 Abs. 2 HinSchG wird allerdings, wenn eine hinweisgebende Person eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit erleidet und geltend macht, diese Benachteiligung infolge einer Meldung nach dem HinSchG erlitten zu haben, vermutet, dass die Benachteiligung eine Repressalie für die Meldung ist. In diesem Fall muss die benachteiligende Person beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basiert. Die Beklagte hatte die Kündigung mit der belasteten Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten Herrn G. begründet. Durch die E-Mail des Herrn G. an die Personalabteilung am Abend des 5.9.2023 war dokumentiert, dass die Kündigung auf die Zerrüttung gestützt wird und nichts mit der erst zeitlich danach erfolgten Meldung eines Compliance-Verstoßes zu tun hatte.

Das Gericht ließ wegen grundsätzlicher Bedeutung die Revision zum BAG zu, die dort unter dem Aktenzeichen 2 AZR 51/25 anhängig ist (LAG Hamburg, Urt. v. 30.1.2025 – 3 SLa 19/24).

Einstweilige Verfügung auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Vor dem Hessischen LAG stritten die Parteien über die Beschäftigung der Klägerin in Teilzeit während ihrer Elternzeit. Diese war als Bereichsleiterin Marketing zu einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung i. H. v. 8.668 Euro beschäftigt. Sie ist verheiratet und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet. Seit 19.8.2021 befand sie sich in Elternzeit, voraussichtlich bis 11.12.2025. Im September 2024 beantragte sie bei ihrem Arbeitgeber Teilzeit während der Elternzeit mit 20 Stunden pro Woche ab dem 12.12.2024. Das Unternehmen lehnte den Antrag ab und behauptete, die von der Klägerin bislang ausgeübte Tätigkeit existiere nicht mehr. Außerdem bestehe kein Verfügungsgrund für die Geltendmachung des Teilzeitanpruchs im Wege der einstweiligen Verfügung.

Der Antrag hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg (Hessisches LAG, Urt. v. 13.1.2025 – 16 GLa 1182/24 rk.). Der Arbeitgeber hatte im Verlauf der Auseinandersetzung angeboten, die Klägerin auf einer neu zu schaffenden Stelle Marketing Corporate Travel zeitanteilig bei gleichem Verdienst zu beschäftigen. Diese Stelle könne man auch in Teilzeit ausüben. Nach Auffassung des Gerichts

bestand kein Verfügungsgrund für die Geltendmachung des Beschäftigungsanspruchs im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes. Eine einstweilige Verfügung auf Beschäftigung in Teilzeit während der Elternzeit kommt nur ausnahmsweise in Betracht. Da die Arbeitnehmerin bereits seit August 2021 Elternzeit hatte und nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet war, war die Organisation der Kinderbetreuung anders als im Rahmen des allgemeinen Teilzeitanpruchs kein Argument für eine Teilzeit. Denkbar wäre allein, dass die Arbeitnehmerin auf die Teilzeit zur Sicherung ihres Lebensunterhalts zwingend angewiesen ist. Dafür fehlte es an einem konkreten Vortrag. Außerdem hätte sie dann die von der Beklagten angebotene Tätigkeit als Marketing-Mitarbeiterin Corporate Travel mit anteilig gleicher Vergütung annehmen können. Schwere Nachteile aufgrund einer weiteren Nichtbeschäftigung bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens sah das Gericht nicht als gegeben an, weil sich die Klägerin bereits seit August 2021 in Elternzeit befand.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliksa Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München