

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 4. Dezember 2025
- 2 AZR 51/25 -
ECLI:DE:BAG:2025:041225.U.2AZR51.25.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Teilurteil vom 15. Februar 2024
- 12 Ca 294/23 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 30. Januar 2025
- 3 SLa 19/24 -

Entscheidungsstichworte:

Wartezeitkündigung - Hinweisgeber - Weiterbeschäftigung

Leitsätze:

1. Der Hinweisgeberschutz gemäß § 36 HinSchG greift nicht schon dann ein, wenn der Hinweisgeber geltend macht, die benachteiligende Handlung oder Unterlassung beruhe auf dem Umstand, dass er Kenntnis von einem Verstoß iSd. § 2 HinSchG erlangt habe. Erforderlich ist vielmehr ein ursächlicher Zusammenhang zwischen Benachteiligung und Meldung bzw. Offenlegung.

2. Arbeitnehmer in der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG oder in einem Kleinbetrieb iSd. § 23 Abs. 1 KSchG haben keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach § 102 Abs. 5 BetrVG.

BUNDESGERICHTSHOF



2 AZR 51/25

3 SLa 19/24

Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Dezember 2025

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtliche Richterin Peter und den ehrenamtlichen Richter Prinz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 30. Januar 2025 - 3 SLa 19/24 - unter Zurückweisung des weitergehenden Rechtsmittels insoweit aufgehoben, als es die Berufung des Klägers gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 15. Februar 2024 - 12 Ca 294/23 - bezüglich der Ansprüche des Klägers auf Prämienzahlung für das Quartal IV des Jahres 2023 in Höhe von 2.750,00 Euro brutto und auf Zahlung von 200,00 Euro brutto (Einbehalt Urlaubsgeld) jeweils nebst der geltend gemachten Zinsen zurückgewiesen hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Wartezeitkündigung, Weiterbeschäftigung sowie über Zahlungsansprüche. 1

Der Kläger war bei der Beklagten, die Arzneimittel sowie pharmazeutische Chemikalien vertreibt, seit dem 1. Mai 2023 als „Sales Representative OTC“ für das Gebiet 2103 (Großraum H) zu einem monatlichen Bruttoentgelt iHv. 4.933,00 Euro beschäftigt. 2

Ende Juni 2023 führte der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers, Herr G, mit diesem ein Mitarbeitergespräch, dessen Inhalt streitig ist. Am 5. September 2023 unternahm Herr G mit dem Kläger eine sog. Begleitfahrt im Verkaufsgebiet des Klägers. Dabei sollte ua. 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, ließen sich aber später mit der Hilfe eines weiteren Mitarbeiters der Beklagten beseitigen, als der Kläger und Herr G 3

nicht mehr vor Ort in der Apotheke waren. Sodann unterschrieb Herr G anstelle des Apothekers selbst auf dem Tablet.

Am Abend des gleichen Tages sandte Herr G eine E-Mail an eine Mitarbeiterin der Personalabteilung der Beklagten und bat sie - im Einvernehmen mit Herrn Dr. O - die Kündigung des Klägers in die Wege zu leiten. Herr Dr. O ist der Vorgesetzte des Herrn G und war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch dem Kläger fachlich sowie disziplinarisch vorgesetzt und kündigungsberechtigt.

4

Am 7. und 8. September 2023 informierte der Kläger den bei der Beklagten bestehenden Betriebsrat über die Unterschriftsleistung durch Herrn G und bat um Mitteilung, an wen er den aus seiner Sicht vorgefallenen Compliance-Verstoß melden könne. Der Betriebsrat verwies ihn an Herrn Dr. R, dem der Kläger am 8. September 2023 eine E-Mail schrieb. Auf diese Meldung hin lud eine Mitarbeiterin der Abteilung „Global Compliance Investigations“ den Kläger für den 18. September 2023 zu einem Gespräch unter Beteiligung von Herrn Dr. R ein.

5

Die Beklagte hörte den Betriebsrat mit Schreiben vom 11. September 2023 sowie nochmals mit Schreiben vom 19. September 2023 zu einer ordentlichen Kündigung „in der Probezeit“ an. Der Betriebsrat widersprach mit Schreiben vom 15. bzw. 21. September 2023 unter Bezugnahme auf § 36 des Gesetzes für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz - HinSchG), beim zweiten Mal zusätzlich unter Berufung auf die Widerspruchsgründe Nr. 3 und Nr. 4 des § 102 Abs. 3 BetrVG, die der Betriebsrat näher erläuterte.

6

Mit Schreiben vom 27. September 2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Oktober 2023 und stellte den Kläger aufgrund des von ihm geltend gemachten betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruchs vorsorglich widerruflich - nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bis Ende November 2023 - von der Erbringung der Arbeitsleistung frei. Gegen die Kündigung hat der Kläger rechtzeitig Klage erhoben.

7

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Kündigung beruhe auf dem gemeldeten Compliance-Verstoß, sei deswegen eine Repressalie nach dem

8

HinSchG und daher unwirksam. Zwar habe es bereits vor dem 5. September 2023 Unstimmigkeiten zwischen ihm und Herrn G gegeben, allerdings nur bezüglich der Überstundenvergütung. Die Kündigungsentscheidung sei dann aber erst nach dem Compliance-Verstoß getroffen worden. Zu diesem Zeitpunkt sei Herrn G bewusst gewesen, dass er, der Kläger, den beobachteten Verstoß melden werde. Nur um dem zuvorzukommen, habe Herr G die Kündigung in die Wege geleitet.

Der Kläger hat ferner die Ansicht vertreten, er sei infolge des wirksamen Widerspruchs des Betriebsrats gegen die Kündigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens weiterzubeschäftigen. Die Beklagte sei zudem zur Zahlung des tariflichen 13. Entgelts anteilig für die Zeit von Mai bis einschließlich Dezember 2023 iHv. 3.288,67 Euro brutto sowie des im Oktober 2023 im Hinblick auf eine vermeintliche Überzahlung des Urlaubsgeldes einbehaltenen Betrags iHv. 200,00 Euro brutto verpflichtet. Weiter stehe ihm, so der Kläger, der Ende Januar 2024 fällige zweite Teil des tariflichen Inflationsgeldes iHv. 1.500,00 Euro netto zu. Im Berufungsverfahren hat der Kläger klageerweiternd Arbeitsentgelt für die Monate März bis August 2024 iHv. 30.558,00 Euro brutto sowie weitere Prämien für die Quartale IV/2023 und I/2024 iHv. 5.500,00 Euro brutto, jeweils nebst Zinsen, geltend gemacht. Diese Ansprüche stünden ihm zu, da das Arbeitsverhältnis fortbestehe.

Der Kläger hat unter Berücksichtigung seiner Erklärungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat zuletzt noch beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 27. September 2023 aufgelöst ist;

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Kündigungsschutzverfahrens als Sales Representative OTC für das OTC-Gebiet 2103 der Beklagten im OTC-Außendienst zu beschäftigen;

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 3.488,67 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 25. Januar 2024 zu zahlen;

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 1.500,00 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 6. Februar 2024 zu zahlen;

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 30.558,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf jeweils 5.093,00 Euro brutto ab dem 2. April 2024, dem 2. Mai 2024, dem 2. Juni 2024, dem 2. Juli 2024, dem 2. August 2024 und dem 2. September 2024 zu zahlen;

an den Kläger weitere 5.500,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf jeweils 2.750,00 Euro brutto ab dem 1. April 2024 und dem 1. Juli 2024 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 11

Sie hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei nicht aufgrund der 12
Meldung des Klägers ausgesprochen worden und daher wirksam. Der Kläger habe sich vielmehr mit seiner Meldung „unter den Hinweisgeberschutz flüchten wollen“. Bereits in dem Mitarbeitergespräch Ende Juni 2023 habe der Vorgesetzte Herr G Probleme in der Zusammenarbeit mit dem Kläger thematisiert. Herr G habe zudem am Vortag der Begleitfahrt vom 5. September 2023 gegenüber der Personalabteilung wegen der nicht zufriedenstellenden Zusammenarbeit mit dem Kläger um Vorbereitung einer Probezeitkündigung gebeten. Am Nachmittag nach der Begleitfahrt seien der Betriebsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter über die angedachte Probezeitkündigung im Vorgriff auf die spätere Anhörung in Kenntnis gesetzt worden. Ungeachtet dieser zeitlichen Abläufe sei die Meldung nicht gegenüber der richtigen internen Meldestelle erfolgt. Zudem betreffe die gemeldete Information keinen strafbewehrten Verstoß, sodass der Anwendungsbereich des HinSchG auch aus diesem Grund nicht eröffnet sei. Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stünden dem Kläger die begehrten Zahlungen nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat die Klage - soweit für das Revisionsverfahren von 13
Interesse - abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweiserhebung die Berufung des Klägers - auch hinsichtlich seiner Klageerweiterung - zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger diese Ansprüche weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist ganz überwiegend unbegründet. Das Landes- 14
arbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die Wartezeitkündigung vom
27. September 2023 das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Oktober 2023
aufgelöst hat. Der Kläger hat zudem keinen Anspruch auf das anteilige tarifliche
13. Entgelt für das Jahr 2023 iHv. 3.288,67 Euro brutto, den Ende Januar 2024
fälligen zweiten Teil des tariflichen Inflationsgeldes iHv. 1.500,00 Euro netto, das
Entgelt für die Monate März bis August 2024 iHv. 30.558,00 Euro brutto sowie
die weitere Prämie für das Quartal I/2024 iHv. 2.750,00 Euro brutto jeweils nebst
der geltend gemachten Zinsen.

Lediglich die Anträge auf Prämienzahlung für das Quartal IV/2023 iHv. 15
2.750,00 Euro brutto sowie auf Zahlung des im Oktober 2023 wegen vermeintli-
cher Überzahlung des Urlaubsgeldes einbehaltenen Betrags iHv. 200,00 Euro
brutto jeweils nebst der geltend gemachten Zinsen hat das Landesarbeitsgericht
mit unzutreffender Begründung abgewiesen. Insoweit ist die Revision begründet
und das Berufungsurteil aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO). Ob dem Kläger diese
Ansprüche zustehen, kann der Senat mangels ausreichender Feststellungen
nicht selbst entscheiden. In diesem Umfang ist die Sache zur neuen Verhandlung
und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1
Satz 1 ZPO).

I. Der im Einklang mit § 4 Satz 1 KSchG erhobene Kündigungsschutzan- 16
trag ist unbegründet. Die Wartezeitkündigung vom 27. September 2023 ist
rechtswirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Oktober 2023
beendet.

1. Die Kündigung ist nicht wegen eines Verstoßes gegen das gesetzliche 17
Verbot des § 36 Abs. 1 Satz 1 HinSchG, der Repressalien gegen hinweisge-
bende Personen (§§ 1, 34 HinSchG) verbietet, gemäß § 134 BGB nichtig. Dabei
kann der Senat zugunsten des Klägers unterstellen, dass er die Meldung gemäß
§ 3 Abs. 4 HinSchG bei der korrekten internen Meldestelle erstattet hat (§ 33

Abs. 1 Nr. 1 HinSchG) und dass der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des § 2 HinSchG fällt (§ 33 Abs. 1 Nr. 3 *HinSchG*). Die Kündigung stellt jedenfalls keine Repressalie iSd. § 36 Abs. 1, § 3 Abs. 6 HinSchG dar. Sie ist keine Reaktion auf die Meldung des Klägers. Die Beklagte hat die entsprechende Vermutung des § 36 Abs. 2 HinSchG widerlegt.

- a) Repressalien sind nach der Legaldefinition in § 3 Abs. 6 HinSchG Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann. Beschäftigungsbezogene Entscheidungen, die nicht auf die Meldung oder Offenlegung zurückzuführen sind, bleiben demgegenüber weiterhin möglich (*BT-Drs. 20/3442 S. 65; Thüsing HinSchG/Thüsing/Peisker 1. Aufl. § 36 Rn. 17; HWK/A. Willemsen 11. Aufl. § 3 HinSchG Rn. 7*). Danach können auch Kündigungen Repressalien im Sinne des HinSchG darstellen (*vgl. BT-Drs. 20/3442 S. 95, 20/5992 S. 81*). Dies folgt auch aus Art. 19 Buchst. a der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (im Folgenden *HinSch-RL*), der die Kündigung ausdrücklich als Beispiel einer Repressalie nennt und dessen Umsetzung in das nationale Recht § 36 Abs. 1 HinSchG dient (*vgl. BT-Drs. 20/3442 S. 95*). 18
- b) Weil die Repressalie eine Reaktion auf die Meldung oder Offenlegung sein muss, ist klagestellt, dass tatbestandlich die benachteiligende Handlung oder Unterlassung kausal auf der Meldung oder Offenlegung beruhen muss (*BT-Drs. 20/3442 S. 65; Lieder/Ceesay/Lieder/Wagner HinSchG 1. Aufl. § 36 Rn. 7; Thüsing HinSchG/Thüsing/Peisker 1. Aufl. § 36 Rn. 7, 16; vgl. zu der hier nicht einschlägigen Frage der Kausalität bei einem Motivbündel ErfK/Greiner 25. Aufl. HinSchG § 3 Rn. 5 mwN zum Streitstand*). Soweit die Revision demgegenüber geltend macht, der Schutz des HinSchG müsse schon im Zeitraum vor der Meldung eingreifen, indem an den Verstoß und dessen Kenntnis seitens des (potentiellen) Hinweisgebers angeknüpft werde, da das HinSchG auch vor prä- 19

ventiven Repressalien ohne Zusammenhang zu einem konkreten Hinweis schütze, ist dem nicht zu folgen.

aa) Hiergegen spricht bereits der klare Gesetzeswortlaut. Nach der Definition in § 3 Abs. 6 HinSchG sind Repressalien „Handlungen oder Unterlassungen ..., die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind ...“. Daraus folgt unmissverständlich, dass die benachteiligende Handlung oder Unterlassung ursächlich auf der Meldung oder Offenlegung beruhen muss. Der bloße Verstoß und die Kenntnis des Hinweisgebers hiervon sind hingegen unzureichend. Das HinSchG knüpft dessen Schutz an eine tatsächlich erfolgte Meldung oder Offenlegung an. Dieses Verständnis kommt auch in den anderen Vorschriften des HinSchG wie bspw. § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 33 Abs. 1 klar zum Ausdruck. Es entspricht überdies dem Sinn und Zweck des Gesetzes, wie er in § 1 Abs. 1 HinSchG zum Ausdruck gebracht wird. Ziel der gesetzlichen Einführung des Hinweisgeberschutzes in Umsetzung der HinSch-RL ist es, Hinweisgeber vor Benachteiligungen infolge einer Meldung oder Offenlegung zu schützen und Rechtssicherheit herzustellen (*vgl. BT-Drs. 20/3442 S. 1 f., 56*). Nach der Vorstellung des Gesetzgebers leisten Hinweisgeber einen wichtigen Beitrag zur Aufdeckung und Ahndung von Verstößen, waren aber in der Vergangenheit oftmals Benachteiligungen ausgesetzt. Zudem handeln sie im Spannungsverhältnis zwischen dem öffentlichen Interesse an der Aufdeckung von Rechtsverstößen einerseits und ihren zivil-, arbeits- und dienstrechtlichen Pflichten andererseits (*vgl. BT-Drs. 20/3442 S. 30*). Dem liegt ersichtlich die Annahme zugrunde, dass Anknüpfungspunkt eine Meldung oder Offenlegung und nicht allein die Kenntnis des Hinweisgebers von Informationen iSd. § 2 HinSchG ist. 20

Dafür, dass sich der Schutz auf potentielle Hinweisgeber erstreckt, lassen sich dem Gesetz hingegen keine Anhaltspunkte entnehmen. Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber diese im Sinn einer planwidrigen Regelungslücke versehentlich nicht in den Anwendungsbereich des HinSchG aufgenommen hat, sodass eine analoge Anwendung der Vorschriften des HinSchG gerechtfertigt wäre. Der Gesetzgeber hat ausweislich der Gesetzesbegründung bewusst 21

das Vorliegen einer Meldung zur Voraussetzung des Hinweisgeberschutzes gemacht.

bb) Aus der HinSch-RL folgt nichts anderes. Ausweislich des klaren Richtlinienwortlauts knüpft auch diese an eine tatsächlich erfolgte Meldung oder Offenlegung an. So schützt Art. 21 Abs. 1 HinSch-RL die in Art. 4 der Richtlinie als „Hinweisgeber“ genannten Personen. Art. 21 Abs. 5 HinSch-RL spricht - ebenso wie § 36 Abs. 2 HinSchG - davon, dass der Hinweisgeber eine Benachteiligung „infolge seiner Meldung oder Offenlegung“ geltend machen muss. Art. 5 Nr. 7 HinSch-RL definiert den „Hinweisgeber“ als eine natürliche Person, die „Informationen über Verstöße meldet oder offenlegt“. Und nach Art. 5 Nr. 11 HinSch-RL sind Repressalien Handlungen oder Unterlassungen, die „durch eine ... Meldung oder eine Offenlegung ausgelöst werden“. Dieses Verständnis entspricht überdies dem Richtlinienzweck, wie er in Art. 1 HinSch-RL unter Berücksichtigung insbesondere der Erwägungsgründe 1, 2, 36, 89, 90, 93 zum Ausdruck kommt - dem Schutz der Hinweisgeber vor Benachteiligungen infolge einer Meldung oder Offenlegung. 22

cc) Der Einleitung eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV bedarf es insoweit nicht. 23

(1) Die Meldung des Klägers betrifft Informationen über Verstöße iSd. § 2 Nr. 1 HinSchG, die - nach Auffassung des Klägers - strafbewehrt sind. Der sachliche Anwendungsbereich des HinSchG geht insoweit über den in Art. 2 Abs. 1 definierten Anwendungsbereich der HinSch-RL hinaus (*BeckOGK/Dzida Stand 15. Juli 2025 HinSchG § 2 Rn. 5*). Das steht im Einklang mit Art. 2 Abs. 2 HinSch-RL, der eine Ausdehnung des Schutzes nach nationalem Recht gestattet. Auf diese Weise soll ein umfassender und kohärenter Rahmen für den Hinweisgeberschutz geschaffen werden (*siehe Erwägungsgrund 5 der HinSch-RL sowie BT-Drs. 20/3442 S. 34*). Dies spricht für eine einheitliche, richtlinienorientierte Auslegung des HinSchG (*vgl. zur richtlinienorientierten Auslegung Preis/Sagan/Sagan EuArbR 3. Aufl. Rn. 1.167*). Die einzelstaatlichen Gerichte sind insoweit bei einer überschießenden Richtlinienumsetzung zu einer Vorlage an den EuGH nach Art. 267 AEUV berechtigt, aber nicht verpflichtet (*EuGH 30. Januar* 24

2020 - C-394/18 - Rn. 45 mwN; EuArbRK/Höpfner 5. Aufl. AEUV Art. 267 Rn. 23; Preis/Sagan/Roloff EuArbR 3. Aufl. Rn. 2.17).

(2) Vorliegend bedarf es zu einer richtlinienorientierten Auslegung keiner 25
Vorlage an den EuGH. Die Auslegung der HinSch-RL und damit die richtige Anwendung des Unionsrechts ist im Hinblick auf den Kausalzusammenhang zwischen Meldung/Offenlegung und benachteiligender Handlung derart offenkundig, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt (*acte clair*, vgl. dazu EuGH 6. Oktober 2021 - C-561/19 - Rn. 33, 39 ff.; BVerfG 24. Mai 2022 - 1 BvR 2342/17 - Rn. 13). Dass der HinSch-RL ein anderes Kausalitätsverständnis als im nationalen, deutschen Recht zugrunde liegt, scheidet - wie dargelegt - aus (Lieder/Ceesay/Lieder/Wagner HinSchG 1. Aufl. § 36 Rn. 39). Ein solches ergibt sich auch nicht aus dem Zusammenhang, in dem Art. 5 Nr. 11 und Art. 21 Abs. 5 HinSch-RL stehen. Aus den anderen Sprachfassungen der Richtlinie folgt nichts anderes. Diese stimmen im Hinblick auf Art. 5 Nr. 11 HinSch-RL - Repressalie als Handlung oder Unterlassung, „die durch eine interne oder externe Meldung oder eine Offenlegung ausgelöst“ worden ist - in ihrem Verständnis mit der deutschen Sprachfassung überein (zB *englisch*: „*is prompted by internal or external reporting or by public disclosure*“, *französisch*: „*est suscité par un signalement interne ou externe ou une divulgation publique*“, *spanisch*: „*que esté motivada por una denuncia interna o externa o por una revelación pública*“, *schwedisch*: „*som föranletts av intern eller extern rapportering eller av ett offentliggörande*“). Das Gleiche gilt bezüglich des Art. 21 Abs. 5 HinSch-RL, dem § 36 Abs. 2 HinSchG entspricht und der eine „Benachteiligung infolge seiner Meldung oder der Offenlegung“ verlangt (zB *englisch*: „*the detriment was made in retaliation for the report or the public disclosure*“, *französisch*: „*le préjudice a été causé en représailles au signalement ou à la divulgation publique*“, *spanisch*: „*se produjo como represalia por denunciar o hacer una revelación pública*“, *schwedisch*: „*skadan utgjorde repressalier för rapporten eller offentliggörandet*“).

c) Aus § 36 Abs. 2 HinSchG folgt, dass die hinweisgebende Person die Dar- 26
legungs- und Beweislast für sämtliche tatbestandlichen Voraussetzungen des

Repressalienverbots trägt mit Ausnahme der in Satz 2 explizit geregelten Beweislast für den Kausalzusammenhang (vgl. *BT-Drs. 20/3442 S. 95 f.*; *BeckOK HinSchG/Colneric/Gerdemann Stand 15. Oktober 2025 § 36 Rn. 96, 100*; weitergehend *Lieder/Ceesay/Lieder/Wagner HinSchG 1. Aufl. § 36 Rn. 30 ff., 42 und Thüsing HinSchG/Thüsing/Peisker 1. Aufl. § 36 Rn. 25 - Vermutung für Kausalität zwischen Meldung und Repressalie sowie deren fehlende Rechtfertigung*). Insoweit ist nach Satz 1 lediglich erforderlich, dass die hinweisgebende Person den Kausalzusammenhang geltend macht, ihn also behauptet, ohne diesen näher substantiieren zu müssen (*BeckOK HinSchG/Colneric/Gerdemann aaO Rn. 97*; *APS/Greiner 7. Aufl. HinSchG § 36 Rn. 35*; *Lieder/Ceesay/Lieder/Wagner HinSchG 1. Aufl. § 36 Rn. 47*).

d) Tritt die den Kausalzusammenhang betreffende Beweislastumkehr ein, hat die benachteiligende Person gemäß § 36 Abs. 2 Satz 2 HinSchG zu beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte (*Beweis des Gegenteils, § 292 ZPO*). Die Formulierung ist insofern missverständlich, als in Art. 21 Abs. 5 HinSch-RL nur von dem Beruhen auf hinreichend gerechtfertigten Gründen die Rede ist. Nähme man dies wörtlich, bestünde lediglich die Möglichkeit, zur Rechtfertigung andere Gründe als die Meldung vorzutragen. Nach Art. 21 Abs. 5 iVm. Erwägungsgrund 93 Satz 2 HinSch-RL beruht die Maßnahme jedoch nur dann auf hinreichend gerechtfertigten Gründen, wenn diese in keiner Weise mit der erfolgten Meldung oder Offenlegung in Verbindung stand (*BeckOK HinSchG/Colneric/Gerdemann Stand 15. Oktober 2025 § 36 Rn. 91, 109*). Ausgehend hiervon bieten die in § 36 Abs. 2 Satz 2 HinSchG genannten beiden Alternativen der benachteiligenden Person zwei Möglichkeiten, die eingetretene Vermutung zu entkräften: Sie kann beweisen, dass die Maßnahme nicht ursächlich auf der Meldung oder Offenlegung beruhen konnte, weil sie keine Kenntnis von der Meldung oder Offenlegung hatte. Oder es gelingt der Nachweis, dass die Maßnahme auf anderen Umständen beruhte, weil sie bspw. vor der Meldung oder Offenlegung aus anderen Gründen beschlossen worden war (*BeckOK HinSchG/Colneric/Gerdemann aaO Rn. 111*; *APS/Greiner 7. Aufl. HinSchG § 36*

27

Rn. 26, 38 f.; Lieder/Ceesay/Lieder/Wagner HinSchG 1. Aufl. § 36 Rn. 57, 61 f., 65 f.; BeckOK ArbR/Bruns Stand 1. Dezember 2025 HinSchG § 36 Rn. 17 f.).

e) In Anwendung dieser Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, dass die Kündigung der Beklagten nicht gegen das Verbot des § 36 Abs. 1 Satz 1 HinSchG verstößt. 28

aa) Zwar stellt die streitgegenständliche Kündigung eine Handlung im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit des Klägers dar, durch die ihm ein Nachteil in Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht. Da der Kläger geltend gemacht hat, dass er die Kündigung vom 27. September 2023 infolge seiner vorhergehenden Meldung erhalten hat, greift die Beweislastumkehr des § 36 Abs. 2 HinSchG ein. Das gilt ungeachtet des Streits zwischen den Parteien, ob Herr Dr. R die zuständige interne Meldestelle iSd. § 14 HinSchG war. Dies kann zugunsten des Klägers unterstellt werden. Aufgrund der Einladung der Abteilung „Global Compliance Investigations“ zu einem Gespräch für den 18. September 2023 ist zudem davon auszugehen, dass die zuständige interne Meldestelle spätestens zu diesem Zeitpunkt und damit vor der Erklärung der Kündigung vom 27. September 2023 die Meldung des Klägers erhielt. 29

bb) Das Landesarbeitsgericht hat aber unter Berücksichtigung des insoweit eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstabs (*zu § 612a BGB vgl. BAG 30. März 2023 - 2 AZR 309/22 - Rn. 11, BAGE 180, 331; zu § 22 AGG vgl. BAG 23. Juli 2015 - 6 AZR 457/14 - Rn. 29, BAGE 152, 134*) in nicht zu beanstandender Weise gemäß § 286 Abs. 1 ZPO die Überzeugung gewonnen, dass die Beklagte die Vermutung des § 36 Abs. 2 Satz 1 HinSchG widerlegt hat. Es hat aus der E-Mail des Herrn G vom 5. September 2023 zutreffend geschlussfolgert, dass die Beklagte als benachteiligende Person zu diesem Zeitpunkt und damit vor der Meldung des Klägers, die frühestens am 8. September 2023 angenommen werden kann, endgültig zur Kündigung entschlossen war. Insoweit hat sich die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts den Entschluss des kündigungsberechtigten Dr. O zu eigen gemacht. 30

Bei seiner Würdigung hat das Landesarbeitsgericht alle maßgeblichen Umstände des Einzelfalls widerspruchsfrei berücksichtigt. Dies wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass der gemeldete Verstoß ebenfalls am 5. September 2023 durch Herrn G im Beisein des Klägers begangen wurde und der zur Lösung der technischen Probleme bei der Unterschriftsleistung zugeschaltete Mitarbeiter die Unzulässigkeit der Unterschriftersetzung angemerkt hat sowie, dass der Verstoß und die E-Mail zeitlich eng beieinander lagen. Diese Umstände sind für die Frage der Ursächlichkeit der Meldung für den Kündigungsausspruch im vorliegenden Fall nicht relevant. Sie lassen für sich genommen auch nicht den Schluss zu, dass Herr G mit der endgültigen Initiierung der Kündigung einer Meldung durch den Kläger zuvorkommen wollte. Der Ausspruch einer ordentlichen Kündigung wäre insoweit von vornherein nicht geeignet gewesen, den Kläger von einer Meldung abzuhalten. Ohne eine Kenntnis der Beklagten davon, dass der Kläger eine Meldung des Verhaltens von Herrn G zumindest in Betracht zieht, ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht in dem Kündigungsentschluss auch keine Reaktion auf eine beabsichtigte Meldung des Klägers gesehen hat. Der Kläger hat selbst nicht behauptet, dass er Herrn G gesagt habe, er werde den Verstoß melden. Darauf hat das Landesarbeitsgericht zutreffend hingewiesen. Allein der möglicherweise bestehende innere Entschluss des Klägers zur Meldung reicht nicht aus, um den Schutz als Hinweisgeber auszulösen.

31

Aus diesem Grund bedarf die Frage keiner Entscheidung, ob eine Repressalie iSd. § 36 Abs. 1 HinSchG vorliegt, wenn die Kündigung erfolgt, nachdem der Arbeitnehmer die Meldung eines Verstoßes schon angekündigt, aber noch nicht in die Tat umgesetzt hat, um so der Meldung des potentiellen Hinweisgebers zuvorzukommen (vgl. *BeckOK ArbR/Bruns Stand 1. Dezember 2025 HinSchG § 36 Rn. 4*).

32

cc) Soweit die Revision umfangreich tatbestandliche Feststellungen des Landesarbeitsgerichts als fehlerhaft oder unvollständig rügt, kann eine etwaige Unrichtigkeit nur im Berichtigungsverfahren nach § 320 ZPO, nicht jedoch mit ei-

33

ner Verfahrensrüge nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO behoben werden (*BAG 15. Dezember 2022 - 2 AZR 162/22 - Rn. 30, BAGE 179, 351*). Einen Antrag auf Tatbestandsberichtigung nach § 320 ZPO hat der Kläger ersichtlich nicht gestellt. Die weiteren Verfahrensrügen der Revision hat der Senat geprüft und als nicht durchgreifend erachtet. Von einer näheren Begründung wird abgesehen (§ 564 Satz 1 ZPO).

2. Die streitgegenständliche Kündigung ist nicht aus einem anderen Grund 34
rechtsunwirksam. Soweit das Landesarbeitsgericht eine Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 612a BGB geprüft und verneint hat, lässt dies Rechtsfehler nicht erkennen und hat der Kläger solche mit seiner Revision auch nicht geltend gemacht. Ebenso verhält es sich - unabhängig davon, dass der Kläger trotz einer ordnungsgemäßen Belehrung gemäß § 6 Satz 2 KSchG diesen Unwirksamkeitsgrund nicht rechtzeitig iSd. § 6 Satz 1 KSchG geltend gemacht hat - im Hinblick auf die vom Landesarbeitsgericht geprüfte und nicht für gegeben erachtete Unwirksamkeit der Kündigung wegen nicht ordnungsgemäßer Betriebsratsanhörung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

II. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung 35
an. Er ist auf eine Beschäftigung bis zum Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens gerichtet. Dieses ist mit der Entscheidung des Senats rechtskräftig beendet (*vgl. zuletzt BAG 3. April 2025 - 2 AZR 178/24 - Rn. 40 mwN*). Einen darüber hinausgehenden Beschäftigungsanspruch hat der Kläger nicht geltend gemacht.

III. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt für die 36
Monate März bis einschließlich August 2024 iHv. 30.558,00 Euro brutto nebst der geltend gemachten Zinsen. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend entschieden.

1. In diesem Zeitraum bestand das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien 37
nicht mehr. Es steht rechtskräftig fest, dass es aufgrund der Kündigung vom 27. September 2023 mit dem Ablauf des 31. Oktober 2023 aufgelöst worden ist.

2. Der Anspruch des Klägers folgt auch nicht daraus, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien infolge des schriftlichen Widerspruchs des Betriebsrats mit Schreiben vom 21. September 2023 gegen die ordentliche Kündigung sowie des Weiterbeschäftigungsverlangens des Klägers über den 31. Oktober 2023 hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits und damit - unabhängig von der Wirksamkeit dieser Kündigung - auch im Zeitraum März bis August 2024 fortbestanden hat (*vgl. zu dieser Folge des betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruchs BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 247/19 - Rn. 39 mwN, BAGE 170, 311; GK-BetrVG/Raab 12. Aufl. BetrVG § 102 Rn. 228; KR/Rinck 14. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 284 ff.; zum Annahmeverzug bei Nichtbeschäftigung trotz Weiterbeschäftigungsanspruchs BAG 7. März 1996 - 2 AZR 432/95 - zu II der Gründe mwN*). Das war nicht der Fall. § 102 Abs. 5 BetrVG ist bei einer - hier vorliegenden - Kündigung während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nicht anwendbar. 38

a) Ob der betriebsverfassungsrechtliche Weiterbeschäftigungsanspruch auch dann zur Anwendung kommt, wenn der Arbeitnehmer keinen allgemeinen Kündigungsschutz gemäß § 1 Abs. 1, § 23 Abs. 1 KSchG genießt, ist seit der Änderung des § 4 KSchG durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 (*BGBI. I S. 3002*) mit Wirkung zum 1. Januar 2004 (*vgl. zur alten Rechtslage: BAG 13. Juli 1978 - 2 AZR 717/76 - zu III 2 b der Gründe, BAGE 30, 386; 13. Juli 1978 - 2 AZR 798/77 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 31, 1; KR/Rinck 14. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 273*), wonach nicht mehr nur die Sozialwidrigkeit einer ordentlichen Kündigung, sondern mit wenigen Ausnahmen (*dazu zB ErfK/Kiel 25. Aufl. KSchG § 4 Rn. 4 ff.; insbesondere fehlende Schriftform, vgl. zuletzt BAG 26. April 2022 - 9 AZR 139/21 - Rn. 14 mwN*) auch alle anderen Unwirksamkeitsgründe einer solchen Kündigung mit einer Klage nach § 4 KSchG geltend zu machen sind, umstritten. Nach einer Ansicht erfordert der betriebsverfassungsrechtliche Weiterbeschäftigungsanspruch die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes in persönlicher und betrieblicher Hinsicht (§ 1 Abs. 1, § 23 KSchG; *ArbG Hamburg 4. Juli 2024 - 29 Ca 110/24 - zu II 3 b der Gründe; ErfK/Kania 25. Aufl. BetrVG § 102 Rn. 33; Fitting BetrVG 32. Aufl. § 102 Rn. 107; GK-BetrVG/Raab 12. Aufl. BetrVG § 102 Rn. 218; Richardi/Thüsing BetrVG* 39

17. Aufl. § 102 Rn. 225, 227; BeckOK ArbR/Mauer Stand 1. September 2025 BetrVG § 102 Rn. 24; HK-ArbR Braasch 5. Aufl. BetrVG § 102 Rn. 54; Müller RdA 2023, 371, 376; Haas NZA-RR 2008, 57, 59; dabei wird zum Teil zusätzlich gefordert, dass sich der Arbeitnehmer zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auf die fehlende soziale Rechtfertigung berufen muss). Nach der Gegenauffassung können Arbeitnehmer auch ohne allgemeinen Kündigungsschutz und unabhängig von einem solchen den Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG geltend machen (APS/Koch 7. Aufl. BetrVG § 102 Rn. 205; KR/Rinck 14. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 273; Bader/Bram/Wullenkord Stand Oktober 2025 § 102 BetrVG Rn. 73; BeckOGK/Klocke Stand 1. April 2025 BetrVG § 102 Rn. 524 f.; DKW/Deinert 19. Aufl. § 102 Rn. 284; HWK/Ricken 11. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 83; MHdB ArbR/Volk 6. Aufl. § 344 Rn. 71; Pessinger ZTR 2022, 632, 634; Bader jurisPR-ArbR 15/2025 Anm. 1).

- b) Der Senat folgt der erstgenannten Ansicht. 40
- aa) Neben einem frist- und ordnungsgemäßen Widerspruch des Betriebsrats und dem Verlangen des Arbeitnehmers, ihn weiterzubeschäftigen, setzt § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG nach seinem Wortlaut voraus, dass der Arbeitnehmer „nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben [hat], dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist“. Damit verweist die Norm auf § 4 KSchG, der in seiner bis zum 31. Dezember 2003 geltenden Fassung ausschließlich die Geltendmachung der fehlenden sozialen Rechtfertigung einer Kündigung betraf. Aus diesem Grund kam ein Weiterbeschäftigungsanspruch gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG bei Kündigungen in der Wartezeit oder im Kleinbetrieb nicht in Betracht. Der Wille des historischen Gesetzgebers des § 102 Abs. 5 BetrVG, ein Widerspruchsrecht nur für Arbeitsverhältnisse zu regeln, auf die das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, kam damit im Wortlaut der Norm klar zum Ausdruck (vgl. GK-BetrVG/Raab 12. Aufl. BetrVG § 102 Rn. 218 f.). Seit der Erweiterung des § 4 KSchG ab dem 1. Januar 2004 auf grundsätzlich alle anderen Unwirksamkeitsgründe ließe der Wortlaut nunmehr auch die Annahme zu, dass die Verweisung in § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG solche Kündigungen in gleicher Weise erfasst. 41

bb) Der Gesetzgeber hat die aus der Neufassung des § 4 KSchG ab dem 1. Januar 2004 folgenden Konsequenzen für den betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch nicht bedacht (vgl. *GK-BetrVG/Raab 12. Aufl. BetrVG § 102 Rn. 219; APS/Koch 7. Aufl. BetrVG § 102 Rn. 205; KR/Rinck 14. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 273*). Es ist anzunehmen, dass er mit der Änderung des § 4 KSchG eine Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG nicht beabsichtigt hat, sondern es sich im Ergebnis um ein Redaktionsversehen handelt (vgl. *zur berichtigenden Auslegung bei Redaktionsversehen Möllers Juristische Methodenlehre 6. Aufl. § 6 Rn. 47 ff.*). Diese Änderung geschah vor dem Hintergrund eines starken Anstiegs der Arbeitslosenzahlen. Ziel des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt war die Senkung der Lohnnebenkosten und der Abbau von Beschäftigungshemmnissen (*BT-Drs. 15/1509 S. 1; gleichlautend BT-Drs. 15/1204 S. 1*). Diesem Ziel dienten ua. die Flexibilisierung der Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes, wie sie sich bis heute in § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG findet, die Beschränkung der Sozialauswahl auf die in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG genannten vier Kriterien und auch die Erstreckung des § 4 KSchG auf sonstige Unwirksamkeitsgründe im Interesse einer schnelleren Klarheit über den Fortbestand oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (*BT-Drs. 15/1509 S. 2; gleichlautend BT-Drs. 15/1204 S. 2*). Diesem Ziel würde es zuwiderlaufen, wenn gerade in Bereichen, in denen sich der Arbeitgeber unter erleichterten Bedingungen vom Arbeitnehmer trennen können soll, der Arbeitgeber damit rechnen müsste, unabhängig von der Wirksamkeit der Kündigung wegen des betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruchs seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag jedenfalls für die Dauer eines Kündigungsschutzprozesses oder eines Verfahrens nach § 102 Abs. 5 Satz 2 BetrVG weiterhin nachkommen zu müssen. Der Abbau von Hindernissen für Neueinstellungen und die Erschließung des hohen Beschäftigungspotentials gerade in Kleinbetrieben würden dadurch - entgegen der Intention des Gesetzgebers (*BT-Drs. 15/1509 S. 2; gleichlautend BT-Drs. 15/1204 S. 2*) - nicht erreicht. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass eine auch nur unbeabsichtigte Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 102 Abs. 5 Satz 1

BetrVG infolge der Änderung des § 4 KSchG nicht dem Willen des Gesetzgebers entsprach.

cc) Der systematische Zusammenhang mit den in § 102 Abs. 3 BetrVG vorgesehenen Widerspruchsgründen spricht ebenfalls gegen einen betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch nach einer Wartezeitkündigung. Diese Widerspruchsgründe entsprechen nicht nur im Wortlaut den Regelungen in § 1 Abs. 2, § 3 KSchG. Die Verknüpfung mit der Sozialwidrigkeit einer Kündigung war vom Gesetzgeber auch beabsichtigt (*vgl. BT-Drs. VI/1786 S. 32 f., 52; zu BT-Drs. VI/2729 S. 7*). Daraus ist zu schließen, dass die Widerspruchsgründe dem Betriebsrat deswegen zur Verfügung stehen, weil sie im Ergebnis zur Unwirksamkeit der Kündigung aus ebendiesen Gründen führen können. Das ist aber nur der Fall, wenn die Widerspruchsgründe des Betriebsrats grundsätzlich in der Lage sind, die Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung in Frage zu stellen (*vgl. zur verhaltensbedingten Kündigung Hessisches LAG 3. Februar 2015 - 15 SaGa 1727/14 - zu 3 der Gründe*). Kommt dem Widerspruch des sachnäheren und mit den betrieblichen Gegebenheiten vertrauten Betriebsrats diese Wirkung zu, besteht mithin eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für die Unwirksamkeit einer Kündigung. Das rechtfertigt den mit der Unternehmerfreiheit des Art. 12 Abs. 1 GG in Ausgleich zu bringenden Zwang des § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG für den Arbeitgeber, an einem Arbeitsverhältnis ungeachtet der Frage der (Un-)Wirksamkeit der Kündigung jedenfalls vorübergehend festhalten zu müssen.

43

Hingegen bedarf eine Wartezeitkündigung keines Kündigungsgrundes iSd. § 1 Abs. 1 KSchG. Daraus folgt, dass ein Widerspruch des Betriebsrats unabhängig davon, auf welchen der Widerspruchsgründe des § 102 Abs. 3 BetrVG er sich stützt, die Wirksamkeit der Kündigung nicht in Frage zu stellen vermag.

44

dd) Dem stehen teleologische Erwägungen nicht entgegen. § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG liegt die Vorstellung einer Kongruenz zwischen individualrechtlichem und kollektivrechtlichem Kündigungsschutz zugrunde, was bis zum 31. Dezember 2003 klar zum Ausdruck kam. Aus der dargestellten systematischen Verknüpfung mit den Widerspruchsgründen des § 102 Abs. 3 BetrVG lässt sich

45

schlussfolgern, dass der Betriebsrat nur im Fall einer sozial zu rechtfertigenden Kündigung widersprechen können soll. Demgegenüber ist eine Anwendung des § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG bei einer Kündigung in der Wartezeit oder im Kleinbetrieb sowohl im Hinblick auf den Zweck der Verbesserung des individuellen Bestandsschutzes des Arbeitnehmers, als auch der Stärkung der Stellung des Betriebsrats bei der Ausübung seiner kollektivrechtlichen Befugnisse (*vgl. dazu BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 247/19 - Rn. 43, BAGE 170, 311*) - die eben nur im Rahmen der Widerspruchsgründe des § 102 Abs. 3 BetrVG bestehen - unter teleologischen Gesichtspunkten nicht erforderlich.

3. Eine etwaige Freistellung des Klägers durch die Beklagte vermag den Entgeltanspruch für März bis August 2024 ebenfalls nicht zu begründen. Eine solche erfolgte im Übrigen nach den bindenden Feststellungen (§ 559 ZPO) des Landesarbeitsgerichts nur bis Ende November 2023. 46

IV. Im Ergebnis ebenfalls rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht den Anspruch des Klägers auf Zahlung des anteiligen tariflichen 13. Entgelts (sog. Jahresleistung) iHv. 3.288,67 Euro brutto nebst der geltend gemachten Zinsen verneint. Dieses steht dem Kläger nicht zu. Dabei kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, dass der Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der IG BCE (im Folgenden TV Einmalzahlung) vom 18. September 2001 idF vom 20. September 2018 im Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist. Dieser Tarifvertrag, auf den allein sich der Kläger zur Begründung seines Anspruchs stützt, setzt außer in den - hier nicht vorliegenden - Fällen des § 5 Ziff. 4 und 5 und damit auch im Eintrittsjahr nach seinem § 4 den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres voraus. Mit der Entscheidung über den Kündigungsschutzantrag steht aber fest, dass das Arbeitsverhältnis am 31. Oktober 2023 geendet hat. Ob der Anspruch bei einer bloßen Weiterbeschäftigung gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG gegeben wäre, kann dahinstehen (*vgl. dazu allgemein GK-BetrVG/Raab 12. Aufl. BetrVG § 102 Rn. 226*). Eine solche scheidet vorliegend aus (*dazu vorstehend unter III 2*). 47

V. Aus den gleichen Gründen steht dem Kläger der auf der Grundlage der Vereinbarung zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der IGBCE vom 18. Oktober 2022 beanspruchte zweite Teil des tariflichen Inflationsgeldes iHv. 1.500,00 Euro netto nebst der geltend gemachten Zinsen nicht zu. Dabei kann auch die Anwendbarkeit dieser Vereinbarung im Arbeitsverhältnis der Parteien zugunsten des Klägers unterstellt werden. Nach deren Teil A Ziff. 2 b setzt der im Januar 2024 fällige zweite Teil des Inflationsgeldes einen Entgeltanspruch im Umfang von mindestens zwölf Arbeitstagen im Kalendermonat vor dem Auszahlungsmonat - hier also im Dezember 2023 - aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis voraus. An letzterem fehlt es vorliegend. 48

VI. Jedenfalls wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Oktober 2023 kann der Kläger schließlich auch die Prämie für das Quartal I/2024 iHv. 2.750,00 Euro brutto nebst der geltend gemachten Zinsen nicht beanspruchen. Ob der Anspruch bei einer bloßen Weiterbeschäftigung gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG gegeben wäre, kann wiederum dahinstehen. Ein solcher Weiterbeschäftigungsanspruch steht dem Kläger nicht zu. Unabhängig davon erfolgte eine etwaige bezahlte Freistellung des Klägers nach den bindenden Feststellungen (§ 559 ZPO) des Landesarbeitsgerichts nur bis Ende November 2023. 49

VII. Im Hinblick auf die Prämienzahlung für das Quartal IV/2023 iHv. 2.750,00 Euro brutto sowie auf Zahlung des im Oktober 2023 wegen vermeintlicher Überzahlung des Urlaubsgeldes einbehaltenen Betrags iHv. 200,00 Euro brutto jeweils nebst der geltend gemachten Zinsen ist die Revision begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung - der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Oktober 2023 - hätte es diese Ansprüche allein nicht abweisen dürfen. 50

1. Im Hinblick auf den Einbehalt „Urlaubsgeld“ ist unklar, inwieweit der Beklagten ein Rückforderungsanspruch zustand. Insoweit fehlen schon Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dazu, auf welcher Grundlage die Zahlung des Urlaubsgeldes im Mai 2023 erfolgte, welche Voraussetzungen für den Urlaubsgeldanspruch danach bestehen und insbesondere, ob dieser den Bestand des Arbeitsverhältnisses im November und Dezember 2023 voraussetzt. Soweit es 51

sich um das im TV Einmalzahlung unter III geregelte zusätzliche Urlaubsgeld handeln sollte, sieht dessen § 13 Satz 2 vor, dass eine Verrechnung ausgezahlten Urlaubsgeldes ausscheidet, wenn zwischen Gewährung und Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis - wie vorliegend - mindestens ein Vierteljahr liegt. Der Anspruch auf rechtliches Gehör und auf Gewährleistung eines fairen Verfahrens bedingt in dieser verfahrensrechtlichen Lage, die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, um den Parteien im fortgesetzten Berufungsverfahren Gelegenheit zu ergänzendem Sachvortrag zu geben (*vgl. BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 74; 7. Februar 2019 - 6 AZR 84/18 - Rn. 30; 23. August 2017 - 10 AZR 859/16 - Rn. 20, BAGE 160, 57*).

2. Entsprechendes gilt für den Anspruch auf Prämienzahlung für das Quartal IV/2023. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Oktober 2023 allein, wie es das Landesarbeitsgericht getan hat, kann jedenfalls ein vollständiger Ausschluss nicht begründet werden, da das Arbeitsverhältnis zumindest noch im Oktober 2023 und damit einem Teil des vierten Quartals 2023 bestanden hat. Insoweit wird das Landesarbeitsgericht zunächst Feststellungen im Hinblick auf die dem geltend gemachten Anspruch zugrunde liegende Prämienregelung zu treffen haben. Der Kläger hat hierzu - bisher unwidersprochen - auf die Betriebsvereinbarung Bonussystem für den OTC-Außendienst verwiesen. Steht die anwendbare Prämienregelung fest, wird in einem weiteren Schritt festzustellen sein, welche Anforderungen diese an das Entstehen eines Anspruchs knüpft und wie bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers im Laufe eines Quartals zu verfahren ist.

52

Klose

Schlünder

Heinkel

Cl. Peter

Prinz