

Mandanteninfo August 2011

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte erlaubt „Whistleblowing“

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EUGMR) hat Arbeitnehmern den Rücken gestärkt, die Missstände im eigenen Betrieb öffentlich machen (**"Heinisch vs. Deutschland" / Nr. 28274/08**).

Eine Altenpflegerin war in einem Wohnpflegeheim der *Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH* beschäftigt, deren Mehrheitseigner das Land Berlin ist. Mehrmals prangerte die Arbeitnehmerin mit Kollegen und auch mit Hilfe eines Anwalts bei der Geschäftsleitung Missstände in der Altenpflege an, ohne dass jedoch der Arbeitgeber reagierte. Das **Personal sei überlastet und könne seinen Aufgaben nicht korrekt nachkommen**. Gegen Ende 2004 erstattete sie Strafanzeige wegen Betrugs: Die in der Werbung versprochene hochwertige und bezahlte Pflege werde nicht erbracht, Patienten würden gefährdet. Nach ein paar Monaten stellte die Staatsanwaltschaft die Ermittlungen ein. Als die Geschäftsleitung im Februar 2005 von der Strafanzeige erfuhr, kündigte sie der Arbeitnehmerin fristlos. Die Kündigungsschutzklage wurde von Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht abgewiesen, eine Verfassungsbeschwerde wies das Bundesverfassungsgericht zurück.

Nach Auffassung des EUGMR **verstößt die Kündigung jedoch gegen die Menschenrechtskonvention**, so das Straßburger Gericht am 27.07.2011. Sie verletze die Arbeitnehmerin in ihrem Recht auf freie Meinungsäußerung. Die Bundesrepublik Deutschland muss ihr nun ein Schmerzensgeld von 10.000 Euro zahlen und die Prozesskosten erstatten.

Der EGMR ist hingegen der Auffassung, dass die deutschen Arbeitsgerichte nicht gerecht zwischen dem Recht des Arbeitgebers, seinen Ruf zu schützen, und dem **Recht der Arbeitnehmerin auf freie Meinungsäußerung** abzuwägen und dadurch **Artikel 10 der Europäischen Menschenrechtskonvention** verletzt haben. Zwar hätten die Vorwürfe den Ruf und die Geschäftsinteressen des Arbeitgebers beschädigt, in einer demokratischen Gesellschaft über-

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Grolms
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 VRLAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Mechtild Kuby*
Christian Fraatz*
Dr. Silvia Velikova
Anne Weidner

Bremen
Sieling Winter* Dette* Nacken*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Müller-Knapp* · Hjort*
Brinkmeier*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Wiritsch –
Kanzlei für Arbeitsrecht

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell.Helm.PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* & Kollegen

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

wiege jedoch das Interesse der Allgemeinheit, von Missständen in der Altenpflege eines öffentlichen Unternehmens zu erfahren. Außerdem schrecke eine fristlose Kündigung andere Arbeitnehmer in der Pflegebranche vor kritischen Äußerungen ab und wirke sich damit auf die gesamte Gesellschaft negativ aus.

Dies gelte in diesem Fall umso mehr, als die Altenpflegerin ihren Arbeitgeber vorher verblich mehrmals erfolglos auf die Missstände hingewiesen hatte. Es habe auch keine Anhaltspunkte dafür gegeben, dass sie bewusst oder leichtfertig unwahre Behauptungen gegenüber ihrem Arbeitgeber aufgestellt hätte.

Diese Entscheidung ist eine Ohrfeige für den deutschen Gesetzgeber, der eine Änderung der Rechtslage vor sich her schiebt: eine Anpassung des § 612a BGB liegt seit Jahren auf Eis, weil die Gegner des Whistleblowing jede Reform blockieren.

Der deutsche Gesetzgeber ist jetzt gefordert: Nicht nur die Entscheidung des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte gibt eine Leitlinie vor. Auch die so genannte G 20, das heißt die Gruppe der zwanzig wichtigsten Industrie- und Schwellenländer hat anlässlich ihrer Tagung in Seoul im Rahmen des Aktionsplans zur Korruptionsbekämpfung eine klare Zielvorgabe für einen gesetzlichen Whistleblower-Schutz formuliert, der darauf gerichtet ist, dass bis Ende 2012 die G 20-Staaten Regelungen zum Whistleblower-Schutz erlassen und umsetzen werden.

Es bleibt zu hoffen, dass die Bundesregierung nunmehr umgehend reagiert und Arbeitnehmer(innen) unter entsprechenden gesetzlichen Schutz stellt, die auf Missstände in ihrem Betrieb oder Unternehmen – nicht nur im Bereich der Korruptionsbekämpfung – aufmerksam machen. Jedenfalls sollte sie nicht den Aufforderungen des Arbeitgeberverbandes Folge leisten, der verlangt hat, dass die Bundesregierung – rein formal mögliche – Rechtsmittel gegen diese Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte einlegt.

Es geht hier nicht allein um den Schutz mutiger Arbeitnehmer(innen). Wir alle profitieren davon, dass nicht nur Missstände in der Altenpflege, sondern auch Gammelfleischskandale, Umweltsünden (Envio!), illegale Preisabsprachen und andere Missstände an das Licht der Öffentlichkeit kommen, weil couragierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer illegale Praktiken von Arbeitgebern nicht weiter decken wollen.

Fazit:

Eine Reform des § 612a BGB ist überfällig. Der bundesdeutsche Gesetzgeber hat seine Pflicht seit Jahren vernachlässigt und nun durch den EUGMR eine schallende Ohrfeige kassiert. Wer sich weiter mit dieser Thematik befassen will, dem sei im Übrigen die Internetseite des Whistleblower-Netzwerkes e.V. (<http://www.whistleblower-netzwerk.de/>) empfohlen, der auch eine Petition auf den Weg gebracht hat zum gesetzlich geregelten Schutz von Whistleblowern.