

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte stärkt Whistleblower

Arbeitnehmer, die Missstände in ihrem Unternehmen öffentlich anprangern, müssen künftig weniger Angst vor einer Kündigung haben. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) bewertete in seinem Urteil vom 21.07.2011 (Az.: 28274/08) die fristlose Kündigung einer Altenpflegerin nach einer Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber als Verstoß gegen die Europäische Menschenrechtskonvention (EMK). Auch im Falle des sog. Whistleblowing, d.h. einer Offenlegung von Missständen in Unternehmen oder Institutionen durch einen Arbeitnehmer, sei eine Kündigung wegen illoyalen Verhaltens nicht immer gerechtfertigt.

Die Altenpflegerin hatte gegen ihren Arbeitgeber, ein Alten- und Pflegeheim, dessen Mehrheitseigener das Land Berlin ist, Strafanzeige wegen Betrug erstatet. Sie begründete die Anzeige damit, dass Pflegebedürftige und ihre Angehörigen wegen Personalmangels, Hygienemängeln und unzureichender Pflegedokumentation des Heims keine angemessene Gegenleistung für die von ihnen getragenen Kosten erhielten. Zuvor hatte die Geschäftsleistung des Alten- und Pflegeheims auf diverse innerbetriebliche Hinweise und Beschwerden der Altenpflegerin nicht reagiert. Auch der Medizinische Dienst der Krankenkassen (MDK) hatte diese Probleme bereits gerügt.

Die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft wurden wenig später nach Anzeigeerstattung eingestellt. Im unmittelbaren Anschluss erhielt die Altenpflegerin die ordentliche Kündigung – zunächst wegen ihrer wiederholten Erkrankungen. Als ihr Arbeitgeber im Nachhinein durch eine Flugblattaktion der Altenpflegerin von der Strafanzeige erfuhr, kündigte er der Altenpflegerin zusätzlich fristlos.

Klage erfolglos vor deutschen Gerichten

Die Altenpflegerin sah sich durch die Kündigung in ihrem Grundrecht auf freie Meinungsäußerung

verletzt und klagte gegen die Kündigung. Das Arbeitsgericht Berlin gab ihr Recht; das Landesarbeitsgericht hob das Urteil jedoch wieder auf und befand, die Kündigung sei rechtmäßig gewesen. Weitere Rechtsmittel der Arbeitnehmerin beim Bundearbeitsgericht und beim Bundesverfassungsgericht blieben ebenfalls erfolglos.

Anrufung des EGMR

Daraufhin rügte die Altenpflegerin unter Berufung auf die Freiheit der Meinungsäußerung nach Artikel 10 der EMK ihre Kündigung und die Weigerung der deutschen Gerichte, ihre Wiedereinstellung anzuordnen, beim EGMR in Straßburg.

Verletzung von Artikel 10 EMK

Die Straßburger Richter sahen Artikel 10 EMK ebenfalls verletzt und gaben der Altenpflegerin Recht. Ein Whistleblowing könne zwar grundsätzlich eine Kündigung wegen Verletzung der Loyalitätspflicht rechtfertigen; es müsse aber zuvor eine Abwägung zwischen dem öffentlichen Interesse an Informationen über Mängel des Unternehmens auf der einen und dem Interesse des Unternehmens am Schutz seines Rufes und seiner Geschäftsinteressen auf der anderen Seite vorgenommen werden.

Öffentliches Interesse an Informationen über Mängel überwiegt

In einem staatlichen Unternehmen, wie dem vorliegenden Alten- und Pflegeheim, überwiege das öffentliche Interesse an Informationen über Mängel in der institutionellen Altenpflege die Interessen des Unternehmens an der Erhaltung seines Rufes, argumentierte der Gerichtshof.

Die Begründung des EGMR macht jedoch deutlich, dass das Whistleblowing auch zukünftig immer noch eine fristlose Kündigung nach sich ziehen kann. Arbeitnehmer können sich daher nicht

ohne Einschränkungen auf diese Entscheidung berufen.

„Öffentliches Interesse“ als maßgebliches Kriterium

Dreh- und Angelpunkt der Entscheidung des EGMR ist das „öffentliche Interesse“. Erbringt das Unternehmen Leistungen, die für die Allgemeinheit wichtig sind, kann das öffentliche Interesse an Informationen über Mängel des Unternehmens oder Mängel in seiner Leistungserbringung höher bewertet werden, als das Interesse des Unternehmens am Schutz seines Rufes und seiner Geschäftsinteressen.

Auswirkung auch auf Leistungserbringer im Gesundheitswesen

Für Arzt- und Zahnarztpraxen, Krankenhäuser und sonstige Leistungserbringer des Gesundheitswesens wird die Entscheidung ebenfalls von Bedeutung sein. Im Gesundheitswesen werden Leistungen erbracht, die für die Allgemeinheit von heraus-

ragender Bedeutung sind. Es ist daher davon auszugehen, dass die Gerichte das Interesse der Öffentlichkeit an Mängeln in der medizinischen bzw. zahnmedizinischen Leistungserbringung höher einstufen werden, als das Interesse der Praxisinhaber, Krankenhausträger etc. am Schutz ihres Rufes und ihrer geschäftlichen Interessen. Einem Arbeitnehmer im Gesundheitswesen, der bestehende Missstände nach außen trägt, dürfte demnach ebenfalls nicht ohne weiteres gekündigt werden.

Es bleibt abzuwarten, ob der deutsche Gesetzgeber auf diese Rechtsprechung des EGMR reagiert und eine eigene gesetzliche Regelung zum Whistleblowing verabschiedet.

*Nico Gottwald, Sindelfingen
Rechtsanwalt
gottwald@rpmed.de*

www.rpmed.de

Impressum:

Ratajczak & Partner, Rechtsanwälte
Posener Str. 1, 70165 Sindelfingen
AG Stuttgart (PR 240005), Sitz Sindelfingen
USt-Ident-Nr.: DE145149760

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:
Dr. Detlef Gurgel

E-Mail der Redaktion: redaktion@rpmed.de

Die Mitteilungen dieses Newsletters enthalten allgemeine Informationen zu rechtlichen Themen. Eine rechtliche Beratung im Einzelfall können sie nicht ersetzen. Für die Richtigkeit der Information übernehmen wir keine Haftung.