

„Whistleblower“ müssen sorgfältig sein, sonst kann die Kündigung drohen

Butzbacher Arbeitsrechtler Dr. Thomas Wolf informiert über Entscheidung auf europäischer Ebene

BUTZBACH (pd). Wenn ein Arbeitgeber einem „Whistleblower“ kündigt, kann dies rechtmäßig sein. Denn die vom Whistleblower herausgegebenen Informationen müssen sorgfältig verifiziert werden. Darauf weist

der Butzbacher Arbeitsrechtler Dr. Thomas Wolf hin.

Als „Whistleblower“ werden Personen bezeichnet, die über besonderes Insiderwissen verfügen und auf Straftaten oder andere Miss-

stände hinweisen. Insbesondere Fälle der Meldung von Rechtsverstößen an staatliche Adressen und die Offenlegung interner Informationen an Medien haben für öffentliches Aufsehen gesorgt. Dies führte letztlich dazu, dass eigenständige Whistleblowing-Gesetze entstanden. Der deutsche Gesetzgeber hat bislang noch nicht reagiert. Ein grundlegendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte („EGMR“) zum Thema Whistleblowing liegt inzwischen vor (EGMR-Urteil vom 16.2.2021 – 23922/19 – Gawlik/Liechtenstein).

Im entschiedenen Fall hatte der stellvertretende Chefarzt eines Landeskrankenhauses in Liechtenstein eine signifikante Übersterblichkeit festgestellt und anhand der elektronischen Krankenakten recherchiert, dass innerhalb weniger Tage vier Patienten unter hochdosierten Morphin-Injektionen gestorben waren. Aufgrund des Inhalts der elektronischen Akten entstand der Verdacht einer vorsätzlichen Tötung durch den behandelnden Chefarzt. Der Kläger stellte nun Strafanzeige.

Klinikinterne Recherchen und die Auswertung der physischen Krankenakten sowie die Einholung verschiedener Gutachten führten letztlich zur Widerlegung des Verdachts. Die Klinik reagierte mit der fristlosen Kündigung, gegen die der stellvertretende Chefarzt klagte. Nach unterschiedlichen Urteilen erhob der Mediziner Klage vor dem EGMR und rügte die Verletzung seiner Meinungsfreiheit.

Der EGMR erkennt im vorliegenden Fall ein erhebliches öffentliches Interesse an der Information über

g, 3. Februar 2022 · Seite 18

die mögliche Tötung oder illegale Sterbehilfepraktiken an. Andererseits würdigte das Gericht auch die erheblichen Nachteile für die Klinik, insbesondere nachdem die Vorwürfe im Laufe der Ermittlungen öffentlich geworden und von Medien wiederholt thematisiert worden waren.

Ausschlaggebendes Kriterium war letztlich, dass Whistleblower, nach Auffassung des EGMR, eine Pflicht trifft, sorgfältig zu verifizieren, ob die maßgeblichen Informationen zutreffend und verlässlich sind. Im vorliegenden Fall habe der Kläger dies nicht getan. Derartige Nachforschungen seien dem Kläger als stellvertretenden Chefarzt aber ohne weiteres möglich und zumutbar gewesen. Bei ordnungsgemäßer Recherche wäre der Verdacht nach Auswertung der physischen Patientenakte eindeutig entkräftet worden. Die Kündigung war demnach rechtswirksam.

Für Mitarbeiter, die betriebliche Missstände entdecken gilt, dass den Mitarbeiter Treue-, Loyalitäts-, Verschwiegenheits- sowie Schadensabwendungspflichten treffen. Der Mitarbeiter sollte daher unbedingt zunächst eine interne Klärung beispielsweise mit Einschalten der Vorgesetzten, Geschäftsführung, Rechtsabteilung oder Datenschutzbeauftragten versuchen, rät Wolf. Erst wenn diese Versuche vergeblich waren, kommt die Einschaltung externer Stellen – mit der Strafanzeige als letztes Mittel – in Betracht. Dabei sollte der Sachverhalt vorher gründlich recherchiert werden. Werden diese Rahmenbedingungen nicht eingehalten, kann die Kündigung drohen.

Butzbacher
Rechtler