

Schutz von Whistleblowern – Worum geht es?

Am 5. 3. 2012 fand im Deutschen Bundestag eine Anhörung zu einem geplanten „Whistleblowing“-Gesetz statt. Eine Kodifizierung sollte im Auge behalten, worum es beim Whistleblowing überhaupt oder besser gesagt nicht geht, nämlich:

Es geht *nicht* darum, Mitarbeitern einen Freibrief zu verschaffen, vorsätzlich oder leichtfertig ihren Arbeitgeber mit Falschbehauptungen anzuschwärzen. Diese Leute verdienen keinen Schutz.

Es geht *nicht* darum, Arbeitnehmern zu ermöglichen, mit großem „Tamtam“ Missstände im Betrieb über die Presse verbreiten zu können. Auch diese Arbeitnehmer verdienen keinen Schutz.

Es geht auch *nicht* darum, Unternehmer zu schützen, die leichtfertig gesundheitsgefährdende Zustände in ihrem Betrieb einreißen lassen, die in ihrer Backfabrik verdrecktes Mehl verwenden, die Fleisch verarbeiten, das in die Sondermülldeponie gehört, usw.

Für den Anzeigerstatter streiten das Grundrecht aus Art. 2 GG i. V. mit dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 II GG) sowie das Grundrecht aus Art. 12 GG i. V. mit dem Sozialstaatsprinzip (Art. 20 I GG). Dies hat das *BVerfG* bereits in einer Entscheidung aus dem Jahre 2001 (NZA 2001, 888) festgestellt. Damit haben die Karlsruher Verfassungsrichter den Weg für die Lösung der Whistleblower-Problematik gewiesen: Das Rechtsstaatsprinzip und das Sozialstaatsprinzip schützen in gutem Glauben erstattete Anzeigen über Missstände im Betrieb. Die Grundrechte verbieten es aber auch, von dem Anzeigerstatter zu verlangen, zunächst den Arbeitgeber vertraulich einzuschalten (sog. „interne Anzeige“). Gesundheitsschädliche Zustände in Unternehmen müssen sofort bei den zuständigen Behörden oder bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft zur Anzeige gebracht werden können. Es geht ausschließlich darum, ob und wenn ja, welche Folgen ein Arbeitnehmer zu befürchten hat, der in gutem Glauben angeblich rechtswidrige Zustände in seinem Betrieb zur Anzeige bringt, obwohl er hätte erkennen können, dass der behauptete Missstand nicht vorhanden war.

Sollen diese Mitarbeiter, die einen nicht vorhandenen Missstand zur Anzeige gebracht haben, mit einer Kündigung rechnen müssen? Kann der Arbeitgeber darüber hinaus von ihnen Schadensersatz für möglicherweise erlittene Schäden verlangen? Die Antwort auf die beiden Fragen kann nur so lauten, dass lediglich leicht fahrlässig zur Anzeige gebrachte (angebliche) Missstände eine Kündigung nicht rechtfertigen können. Die gegenteilige Argumentation würde den Whistleblowing-Schutz obsolet machen. Das Gemeinwohlinteresse etwa an einer Aufdeckung von gesundheitsgefährdenden Missständen im Betrieb überwiegt den Schutz des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebs. Konsequenz daraus ist der Schutz der Anzeigerstatter vor der Kündigung. Daraus folgt auch die Beschränkung zivilrechtlicher Haftung, die in Anlehnung an die allgemeinen Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung gelöst werden kann.



Rechtsanwalt Dr. Alexius Leuchten, München