

## **Europäischer Gerichtshof stärkt Hinweisgeber auf Missstände den Rücken „Der Whistleblowing“-Fall:**



**Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat entschieden, dass die fristlose Kündigung einer Mitarbeiterin nach erfolgter Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber ungerechtfertigt war (EGMR Az.: 28274/08).**

**Die Beschwerde** vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte betraf eine Altenpflegerin die von ihrem öffentlichen Arbeitgeber im Jahr 2005 entlassen wurde, nachdem sie Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber erstattet hatte. Die Strafanzeige erfolgte wegen Betruges da sie der Auffassung war, dass die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen wegen Personalmangels keine angemessene Gegenleistung für die von ihnen getragenen Kosten erhielten.

**Die deutsche Beschwerdeführerin** lebte und arbeitete in Berlin seit dem Jahr 2002 in einem Altenpflegeheim. Von Mai 2003 an erkrankte die Beschwerdeführerin mehrfach, was laut ärztlicher Bescheinigung Folge ihrer Arbeitsüberlastung war. Der Medizinische Dienst der Krankenkassen stellte im November 2003 wesentliche Mängel bei der geleisteten Pflege und einer unzureichende Personalausstattung sowie unzureichende Pflegestandards und mangelhafte Gestaltung der Dokumentation in dem Altenheim der Beschwerdeführerin fest. Die Beschwerdeführerin wandte sich mit anwaltlichem Schreiben an die Geschäftsleitung mit dem Hinweis, dass die hygienische Versorgung der Patienten nicht mehr gewährleistet sei und verlangte darüber hinaus eine schriftliche Erklärung von dem Arbeitgeber, wie er zukünftig beabsichtigt die Versorgung der Patienten ausreichend sicherzustellen.

### **Die Strafanzeige**

Erst nachdem der Arbeitgeber die Vorwürfe der Beschwerdeführerin zurückgewiesen hatte erstattete sie durch ihren Anwalt Strafanzeige wegen besonders schweren Betruges gegen ihren Arbeitgeber mit der vorgenannten Begründung.

### **Die Kündigung**

Im Januar 2005 wurde die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer wiederholten Erkrankung mit Wirkung zum 31. März 2005 gekündigt. Während noch das Arbeitsgericht Berlin in einem Urteil vom August 2005 die Kündigung des Arbeitgebers für unrechtmäßig hielt, befanden

sowohl das Landesarbeitsgericht Berlin als auch das Bundesarbeitsgericht die Kündigung mit folgender Begründung rechtswirksam. Die Kündigung sei deshalb rechtmäßig gewesen, da die von der Beschwerdeführerin erstattete Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber einen „wichtigen Grund“ für die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches dargestellt hat.

### **Das Bundesarbeitsgericht**

Nachdem auch das BAG die Kündigung für rechtswirksam hielt wurde vor dem Bundesverfassungsgericht Verfassungsbeschwerde eingelegt.

**Das Bundesverfassungsgericht** lehnte es ab, die Verfassungsbeschwerde zur Entscheidung anzunehmen.

### **Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte:**

Die Beschwerdeführerin rügte einen Verstoß gegen Artikel 10 (Freiheit der Meinungsäußerung) der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) mit einer Beschwerde die im Juni 2008 beim EGMR eingelegt wurde. Dabei erhielt die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die Erlaubnis als Drittpartei eine Stellungnahme abzugeben.

Bei der sogenannten Offenlegung von Missständen in einem Unternehmen durch einen Arbeitnehmer der in den Geltungsbereich von Artikel 10 fällt, handelt es sich um einen sogenannten Fall des „Whistleblowings“.

### **Die bisherige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte**

Nach der bisher einschlägigen Rechtsprechung der Deutschen Gerichte konnte eine Strafanzeige eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitnehmers rechtfertigen, wenn die Strafanzeige eine erhebliche Verletzung der Loyalitätspflicht darstellte.

**Bei der Strafanzeige** der Beschwerdeführerin ging es auch darum, ihren Ruf zu schützen und die offensichtlichen Mängel in der Pflege durch das Offenlegen von Informationen zu beseitigen. Der EGMR zweifelte nicht daran, dass die Beschwerdeführerin bei der Stellung der Strafanzeige in guten Glauben gehandelt habe um damit die Pflegemissstände beseitigen zu können. Aufgrund ihrer seinerzeitigen Erfahrungen wusste sie, dass frühere Beschwerden des Medizinischen Dienstes über die Bedingungen in dem Altenpflegeheim nicht zur Verbesserung geführt hatten.

Die Strafanzeige mit den geäußerten Vorwürfen hatte, durch die Rufschädigung, dem Arbeitgeber auch geschäftlich geschadet.

**Der Europäische Gerichtshof** musste zwischen dem Interesse der Beschwerdeführerin auf die Freiheit der Meinungsäußerung und denen des wirtschaftlichen Interesses des Arbeitgebers abwägen. *Er kam dabei zu der Auffassung, dass in einer demokratischen Gesellschaft das öffentliche Interesse an Informationen über Mängel in der institutionellen Altenpflege in einem staatlichen Unternehmen so wichtig ist, dass es gegenüber dem Interesse dieses Unternehmens am Schutz seines Rufes und seiner Geschäftsinteressen überwiegt.*

Die gegen die Beschwerdeführerin verhängte Sanktion der Kündigung hatte nicht nur negative Folgen für ihre berufliche Laufbahn, sondern könnte auch eine abschreckende Wirkung auf andere Mitarbeiter des Unternehmens gehabt haben und sie zukünftig davon abhalten können, auf Mängel in der institutionellen Pflege hinzuweisen. Die Urteile der Arbeitsgerichte, mit der Bestätigung der Kündigung, hätten auf Arbeitnehmer in der Pflege eine abschreckende Wirkung und sind damit gesamtgesellschaftlich problembehaftet. Die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen der deutschen Gerichte hätten nicht für einen angemessenen Ausgleich, nach dem Verlust des Arbeitsplatzes, bei der Beschwerdeführerin geführt. Es habe die Notwendigkeit bestanden, den Ruf der Beschwerdeführerin zu schützen und andererseits auch ihr Recht auf freie Meinungsäußerung.

Der EGMR sah folglich auch eine Verletzung des Artikels 10 der EMRK und entschied, dass die Beschwerdeführerin nach Artikel 41 EMRK gerecht zu entschädigen sei. Im konkreten Fall erhielt die Beschwerdeführerin 10.000,00 € für den erlittenen immateriellen Schaden und 5.000,00 € für die entstandenen Kosten.

Nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte werden couragierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, nicht nur in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, zukünftig besser arbeitsrechtlich geschützt, wenn sie sich zur Abwendung von Missständen und bei beharrlicher Untätigkeit Ihrer Arbeitgeber an die zuständigen Behörden wenden.

Auch das in § 612a BGB geregelte Maßregelverbot wird durch die Entscheidung des EGMR gestärkt.

Burkhard Goßens  
- Rechtsanwalt -

Dieser Artikel bei [anwalt24.de](http://www.anwalt24.de) mit weiteren Links:

<http://www.anwalt24.de/beitraege-news/fachartikel/strafanzeige-gegen-arbeitgeber-egmr-korrigiert-die-zukuenftige-rechtsprechung-der-arbeitsgerichte-im-sogenannten-a-whistleblower-fall>

Weitere Fachartikel zum Gesundheitsrecht:

[http://www.gossens.de/gossens\\_fachartikel.html](http://www.gossens.de/gossens_fachartikel.html)



Burkhard Goßens  
- Rechtsanwalt -

Der vorgenannte Beitrag dient der allgemeinen Information und wurde nach bestem Wissen erstellt. Er kann eine individuelle Beratung nicht ersetzen! Er stellt keine rechtliche Beratung dar. Eine Haftung aufgrund der hier gegebenen allgemeinen Hinweise ist ausgeschlossen. Diese wird nur bei individueller Beratung übernommen.  
Vervielfältigung und Verbreitung nur mit schriftlicher Genehmigung von Rechtsanwalt Burkhard Goßens,  
Ahornallee 10, 14050 Berlin.  
Bildnachweis: <http://de.fotolia.com/>

Goßens Rechtsanwälte  
Inh.: Burkhard Goßens  
Ahornallee 10 - 14050 Berlin  
Tel.: + 49 (0) 30 / 30 61 41 42  
Fax: + 49 (0) 30 / 30 61 41 43  
<http://www.gossens.de/>