

Kündigung wegen Arbeitnehmeranzeigen – whistleblowing, oder ist Schweigen doch Gold?

Teil 1: Machen die Grundrechte vor den Betriebstoren halt?

Arbeitnehmern werden häufig Verhaltensweisen/Vorgänge in ihrem Arbeitsumfeld bekannt, die echte oder vermeintliche Gesetzesverstöße darstellen. Sie stehen dann vor der Frage, wie sie mit dieser Kenntnis umgehen sollen. Sollen sie schweigen oder sollen sie den Vorgang zur Anzeige bringen. Im Deutschen gibt es für dieses Phänomen keinen Begriff. So setzt sich dafür langsam der amerikanische Begriff whistleblowing durch. Im wörtlichen Sinne ist ein whistleblower jemand, der „Alarm schlägt“ und illegale Praktiken zur Anzeige bringt.

Jüngstes Beispiel ist der angebliche Fleischskandal in Supermärkten. In zwei Filialen soll regelmäßig abgelaufenes Hackfleisch neu verpackt und zum Verkauf angeboten worden sein. Den Hinweis soll ein ehemaliger Mitarbeiter gegeben haben. Je nach Standpunkt des Betrachters mag eine derartige Anzeige als Denunziantentum abgelehnt, oder aber als couragierte verantwortungsvolle Handlung gepriesen werden. Die Staatsanwaltschaft wird u.a. zu klären haben, ob diese Maßnahme „von oben“ gedeckt oder gar angeordnet worden ist, oder ob es die Tat Einzelner, ohne Wissen der Unternehmensleitung, war. Jedenfalls droht neun Mitarbeitern angeblich nach bekannt werden der Manipulationen arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung.

Losgelöst von diesem aktuellen Beispiel stellt sich grundsätzlich die Frage, wie ein Arbeitnehmer mit Wissen darüber umgehen soll, dass in seinem betrieblichen Umfeld offenbar gegen Gesetze verstoßen wird. Kann er diese innerbetrieblichen Gesetzesverstöße an Dritte weitergeben, ohne dabei arbeitsrechtliche Konsequenzen fürchten zu müssen? Kernpunkt ist hierbei die Frage, ob die grundrechtlich geschützte Äußerungsfreiheit, und das Recht sich mit Beschwerden an die zuständigen Stellen zu wenden, durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages eingeschränkt werden kann.

Grundsätzlich dreht es sich hierbei um folgende widerstreitende Interessen: Die des Arbeitgebers an einer intakten Vertrauensbeziehung und Wahrung des Betriebsfriedens, die des Arbeitnehmers, der sich auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung beruft, sowie dem Interesse der Allgemeinheit an Aufklärung solcher Missstände. Zudem ist die Meinungsfreiheit als hohes Gut unserer Demokratie schützenswert.

Für das Arbeitsverhältnis wird hieraus abgeleitet, dass der Arbeitnehmer, auch ohne eine ausdrückliche vertragliche Vereinbarung, über seine Verpflichtung zur Arbeitsleistung hinaus eine Reihe von Nebenpflichten einzuhalten hat. So verpflichtet die Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer vor der unbefugten Weitergabe von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen. Diese Pflicht kann auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch fortbestehen. Der Arbeitnehmer hat des Weiteren die Pflicht, alles zu unterlassen, was dem Arbeitgeber Schaden zufügen könnte. Die Offenbarung von Gesetzesverstößen, insbesondere wenn sie gegenüber staatlichen Stellen erfolgt, kann erhebliche Nachteile für den Arbeitgeber mit sich bringen.

Die Nebenpflichten finden ihre Grenzen in den Grundrechten des Arbeitnehmers. Auch wenn die Grundrechte ursprünglich als Abwehrrechte gegen den Staat verstanden worden sind, so sind sie heute doch auch im Verhältnis zum Arbeitgeber zu berücksichtigen. Das heißt, dass die Rechte des Arbeitnehmers mit denen des Arbeitgebers abzuwägen sind.

Sowohl das Bundesverfassungsgericht als auch jüngst das Bundesarbeitsgericht haben sich mit dieser Problematik befasst. Zu welchen Ergebnissen die Rechtsprechung bei der Abwägung der Rechte des Arbeitnehmers, sowie dem Interesse der Öffentlichkeit an der Offenbarung von Gesetzesverstößen, mit dem Interesse des Arbeitgebers, nur mit solchen Arbeitnehmern zusammenzuarbeiten die die Ziele des Unternehmens fördern, gekommen ist, erfahren Sie in Teil 2.

Alexander Kessler

Fachanwalt für Arbeitsrecht