

Kündigung wegen Kritik an Arbeitgeber ungerechtfertigt

Die fristlose Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen der Veröffentlichung von Missständen bei ihrem Arbeitgeber verstößt gegen die Menschenrechtskonvention. Das entschied der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR).

Die Richter in Straßburg schützen damit so genannte „whistleblower“, also Arbeitnehmer, die auf Missstände in Unternehmen oder Institutionen öffentlich aufmerksam machen. Im konkreten Fall hatte eine Altenpflegerin aus Berlin ihren Arbeitgeber, einen Klinikbetreiber, des Betruges beschuldigt. Die Altenpflegerin hatte erklärt, Ihr Arbeitgeber habe zu wenig Personal und sei deshalb nicht in der Lage, die Bewohner eines Pflegeheims ausreichend zu versorgen. Schließlich erstattete sie im Dezember 2005 sogar Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber wegen des Verdachts des Betruges. Daraufhin war das Arbeitsverhältnis der Altenpflegerin fristlos gekündigt worden. Die Klägerin war zuletzt vor dem Bundesarbeitsgericht und dem Bundesverfassungsgericht gescheitert.

Der EGMR sieht darin eine Verletzung der Meinungsfreiheit und sprach der Altenpflegerin eine Entschädigung von insgesamt € 15.000 zu. Nach Meinung der Straßburger Richter haben die Vorwürfe gegen den Klinikbetreiber zwar rufschädigende Wirkung. Jedoch sei das öffentliche Interesse an Informationen über Missstände in der institutionellen Altenpflege in einem staatlichen Unternehmen so wichtig, dass es gegenüber dem Interesse dieses Unternehmens am Schutz seines Rufes und seiner Geschäftsinteressen überwiegt.

Bevor die Klägerin Anzeige erstattete, hatten sie und Ihre Kollegen die Geschäftsleitung mehrfach darauf hingewiesen, dass das Personal überlastet sei. Auch der Medizinische Dienst der Krankenkassen hatte bei einem Kontrollbesuch wesentliche Mängel in der Pflege festgestellt; unter anderem gebe es zu wenig Personal.

Die deutschen Arbeitsgerichte hatten die Kündigung bestätigt. Die Entscheidung des EGMR hat deshalb keine Auswirkungen auf die Gültigkeit des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beschwerde vor dem EGMR richtet sich immer gegen den Staat, dem eine Entscheidung zuzurechnen ist, hier also gegen die Bundesrepublik Deutschland. Das Urteil des EGMR ist auch noch nicht rechtskräftig. Die Bundesregierung hat drei Monate Zeit, um Einspruch einzulegen und die Verweisung des Verfahrens an die Große Kammer des Gerichtshofs zu beantragen.

Abzuwarten bleibt aber, wie der deutsche Gesetzgeber und die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in Deutschland auf diese Entscheidung des EGMR reagieren werden. Bisher hatte der auf Missstände beim Arbeitgeber hinweisende Arbeitnehmer vor den deutschen Arbeitsgerichten nicht die besten Karten. Vom Bundesarbeitsgericht wird bisher noch die Auffassung vertreten, der Arbeitnehmer müsse, soweit zumutbar, zunächst einen innerbetrieblichen Klärungsversuch unternehmen, es sei denn, er ist im Rahmen eines gegen seinen Arbeitgeber geführten staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens zur Aussage verpflichtet. Das Interesse des Arbeitgebers an unternehmensinterner Aufklärung gehe vor, wenn nicht der Arbeitgeber selbst, sondern ein (auch vorgesetzter) Mitarbeiter Pflichten verletzt bzw strafbar handelt.

Rechtsanwalt Uwe Dinkat
Fachanwalt für Sozialrecht
Anwaltssozietät Dinkat, Stump, Hoffmans, Kuhn