



ständiger Whistleblowing-Gesetze angenommen haben. Nunmehr liegt ein grundlegendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte („EGMR“) zum Thema „Wistleblowing“ vor (EGMR-Urteil vom 16.02.2021 – 23922/19 – Gawlik/Liechtenstein).

ARBEITSRECHT: WHISTLEBLOWER LEBEN GEFÄHRLICH

Seit den Enthüllungen des US-amerikanischen Soldaten Manning ist der Begriff „Whistleblower“ in aller Munde. Es handelt sich um Personen, die über besonderes Insiderwissen verfügen und auf Straftaten oder andere Missstände 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 sich auch Rechtsordnungen der Problematik durch die Einführung eigen-

schiedener Gutachten führten letztlich zur Widerlegung des Verdachts. Die Klinik reagierte daraufhin mit dem Ausspruch einer fristlosen Kündigung. Es kam zu divergierenden Urteilen. Letztlich erhob der stellvertretende Chefarzt dann Klage vor dem EGMR und rügte die Verletzung seiner Meinungsfreiheit. Der EGMR erkennt im vorliegenden Fall ein erhebliches öffentliches Interesse an. Andererseits würdigte das Gericht auch die erheblichen Nachteile für die Klinik, insbesondere nachdem die Vorwürfe im Laufe der Ermittlungen öffentlich geworden waren. Ausschlaggebendes Kriterium war letztlich, dass Whistleblowern, nach Auffassung des EGMR, eine Pflicht trifft, sorgfältig zu verifizieren, ob die maßgeblichen Informationen zutreffend und verlässlich sind. Im vorliegenden Fall

habe der Kläger seine Nachforschungsobliegenheit verletzt. Bei ordnungsgemäßer Recherche wäre der Verdacht nach Auswertung der physischen Patientenakte eindeutig entkräftet worden. Vor diesem Hintergrund lehnte das Gericht die Beschwerde des Klägers ab. Die Kündigung war somit rechtswirksam..

Wie also soll sich ein Mitarbeiter verhalten, der betriebliche Missstände entdeckt? Hier ist zunächst festzustellen, dass den Mitarbeiter Treue-, Loyalitäts-, Verschwiegenheits-sowie Schadensabwendungspflichten treffen. Der Mitarbeiter sollte daher unbedingt zunächst eine interne Klärung versuchen. Erst wenn diese Versuche vergeblich waren, kommt die Einschaltung externer Stellen (z.B. Strafanzeige als letztes Mittel) in Betracht.

**DR. WOLF, FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT, BUTZBACH UND BÜDINGEN,
WWW.WOLF-ARBEITSRECHT.DE**