

Kommentar zum EGMR-Urteil im Whistleblower-Fall

22.07.2011, 17:21 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Rechtsanwaltskanzlei Bredereck & Willkomm*



Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck

Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck und Rechtsanwalt Dr. Attila Fodor, Berlin zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) vom 21.7.2011 im Whistleblower-Fall Heinisch v. Bundesrepublik Deutschland. Wie geht es jetzt weiter? (Kündigung wegen Strafanzeige gegen den Arbeitgeber, Wiederaufnahme des Verfahrens).

Im genannten Fall (zuvor Heinisch gegen Vivantes, Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg vom 28.3.2006, Aktenzeichen: 7 Sa 1884/05) entschied der EGMR, dass ein Arbeitnehmer selbst dann nicht ohne weiteres gekündigt werden darf, wenn er Strafanzeige gegen seinen Arbeitgeber gestellt hat und sich die Anschuldigungen nicht vollständig belegen lassen. Die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätze über die Kündigung wegen einer Strafanzeige des

Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber haben sich als zu arbeitgeberfreundlich erwiesen.

Einer Pressemitteilung des EGMR zufolge haben die Richter des EGMR das Recht der Arbeitnehmerin – einer Altenpflegerin – auf Meinungsfreiheit und das Recht des Arbeitgebers, der Vivantes GmbH – einem Unternehmen der Pflege- und Gesundheitsbranche –, gegeneinander abgewogen und sind dabei zu einem anderen Ergebnis gekommen, als das LAG Berlin-Brandenburg. Bei der Prüfung des Falles hatte der EGMR – anders als das LAG Berlin-Brandenburg – keinen Zweifel daran, dass die Arbeitnehmerin in gutem Glauben gehandelt hatte. Im Gegensatz zum LAG Berlin-Brandenburg sah der EGMR keine Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitgeberin wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht hatte. Die Altenpflegerin hätte zudem nicht das Ergebnis einer Untersuchung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) abwarten müssen – auch dies hatte das Landesarbeitsgericht anders gesehen. Die Erfahrung der Altenpflegerin – so die Straßburger Richter – hatte gezeigt, dass frühere Beschwerden beim MDK nicht zu Verbesserungen geführt haben. Neben diesen Aspekten machte der EGMR deutlich, „dass in einer demokratischen Gesellschaft das öffentliche Interesse an Information 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.“

Das Grundrecht auf Meinungsfreiheit muss in Zukunft bei der Frage, ob eine Kündigung wegen einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber rechtmäßig ist, mehr Gewicht erhalten. Nach dem EGMR-Urteil wird es mehr denn je erforderlich sein, dass eine klare gesetzliche Regelung Rechtssicherheit für den Hinweisgeber (Whistleblower) schafft.

Die Altenpflegerin kann nach Rechtskraft des EGMR-Urteils eine Wiederaufnahme des deutschen arbeitsgerichtlichen Verfahrens nach § 578 Abs. 1 in Verbindung mit § 580 Nr. 8 der deutschen Zivilprozessordnung (ZPO) erreichen. Am Ende kann es doch sein, dass die Altenpflegerin – nach langem Umweg – wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehrt.

Fachanwaltstipp Arbeitnehmer: Sollten Sie Missstände innerhalb der Firma erkennen, empfiehlt es sich grundsätzlich, zunächst die Sache innerbetrieblich anzusprechen. Sollten Sie strafbares Verhalten erkennen, ist es u.U. das Beste, sich zuallererst rechtlichen Rat einzuholen. Sollten Sie eine Kündigung erhalten haben, lohnt es sich nach dem aktuellen EGMR-Urteil mehr denn je, eine Kündigungsschutzklage zu erheben. Sehr wichtig ist in dem Fall, dass Sie die 3-Wochen-Frist einer Kündigungsschutzklage nicht verpassen!

Fachanwaltstipp Arbeitgeber: Hören Sie zu, wenn ein Mitarbeiter Missstände anspricht. Oft hat der Mitarbeiter mit seiner Kritik nicht Unrecht. Schließlich ist er an der Sache oft näher dran, als die Geschäftsführung. Bedenken Sie auch eines: Sollte ein solcher Fall einmal in der Presse landen, dürfte ein nachhaltiger Imageschaden zu befürchten sein. Dem kann Ihre Firma aus dem Weg gehen, indem es die Sorgen der Mitarbeiter ernst nimmt. Ob Sie jemanden, der der Firma absichtlich mit einer Strafanzeige Schaden zufügen will, halten müssen, muss nach dem EGMR-Urteil genau geprüft werden. Warten Sie die Rechtskraft des Urteils und die Veröffentlichung der Entscheidungsgründe ab und lassen Sie diese gegebenenfalls prüfen.

Ein Beitrag von Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Brederick und Rechtsanwalt Dr. Attila Fodor, Berlin

Brederick Willkomm Rechtsanwälte

Berlin-Charlottenburg: Kurfürstendamm 216 (Ecke Fasanenstraße), 10719 Berlin
(U-Bahnhof Uhlandstraße, S- und U-Bahnhof Zoologischer Garten)

Berlin-Mitte: Palais am Festungsgraben, 10117 Berlin, Zufahrt über Straße Unter den Linden
(S- und U-Bahnhof Friedrichstraße)

Berlin-Marzahn Zweigstelle: Marzahner Promenade 28, 12679 Berlin
(S-Bahnhof Marzahn)

Potsdam: Friedrich-Ebert-Straße 33, 14469 Potsdam

Tel. (030) 4 000 4 999

Mail: Fachanwalt@Arbeitsrechtler-in.de

Alles zum Arbeitsrecht: www.arbeitsrechtler-in.de

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte für Arbeitnehmer:

- Vertretung in Kündigungsschutzprozessen
- Vertretung bei Statusklagen (Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft für sogenannte „Scheinselbständige“)
- Vertretung bei Streitigkeiten über Arbeitsentgelt
- Vorbereitung und Beratung bei Aufhebungsverträgen
- Beratung zu Abmahnungen und zum Vorgehen bei Erhalt einer unberechtigten Abmahnung
- Beratung zu Arbeitsverträgen
- Beratung und Vertretung bei innerbetrieblichem Mobbing oder Bossing
- Beratung zu Versetzung und Änderungskündigung
- Beratung und Vertretung in Zeugnisstreitigkeiten
- Vertretung deutschlandweit bei allen Prozessen vor den Arbeitsgerichten, den Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte für Arbeitgeber:

- Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Überarbeitung von Arbeitsverträgen
- Handlungsanleitungen für den Umgang mit Arbeitsverträgen
- Vorbereitung von Kündigungen, Vertretung im Kündigungsschutzprozess
- Vorbereitung und Beratung von Aufhebungsverträgen
- Beratung zu Abmahnungen und zum gerichtsfesten Verfassen von Abmahnungen
- Beratung des Arbeitgebers bei innerbetrieblichem Mobbing, oder Mobbingvorwürfen des Arbeitnehmers
- Beratung zum Direktionsrecht (Weisungsrecht) und zu Versetzung, Änderungskündigung
- Beratung und Vertragsgestaltung zum Schutz der Betriebsgeheimnisse
- Beratung zu (nachvertraglichen) Wettbewerbsverboten
- Vertretung deutschlandweit bei allen Prozessen vor den Arbeitsgerichten, den Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht
- Beratung bei Verhandlungen mit dem Betriebsrat
- Beratung bei Verhandlungen mit dem Personalrat
- Betriebsverfassungsfragen und Mitbestimmungsrechte
- Beratung und Begleitung bei der Verhandlung von Sozialplänen, Interessenausgleichen, Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen
- Schlichtung
- Vertretung im Verfahren vor den Einigungsstellen
- Begleitung und Beratung bei Betriebsratswahlen im Unternehmen
- Gestaltung und Beratung bei Abschluss von Verträgen mit freiberuflichen Mitarbeitern
- Gestaltung von Handelsvertreterverträgen, Begleitung bei der Verhandlung von Handelsvertreterverträgen
- Kündigung von Handelsvertreterverträgen

Portrait

Seit vielen Jahren sind wir vor allem in den Schwerpunkten Arbeits- und Mietrecht als Rechtsanwälte tätig. Diese

Erfahrung vertiefen wir durch regelmäßige Fortbildung und ständigen fachlichen Austausch. So können wir mögliche Streitpunkte bereits bei der Gestaltung Ihrer Verträge und Ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Ihrem Sinne regeln.

Durch eine realistische Einschätzung Ihrer rechtlichen Position und der Prozessrisiken zeigen wir bereits im Vorfeld auf, wo eine außergerichtliche Regelung sinnvoll ist. Lassen sich Ihre Interessen nur in einem Rechtsstreit durchsetzen, überzeugen wir das Gericht mit einer kompetenten Darstellung der Sach- und Rechtslage.

Die Zwangsvollstreckung aus den für Sie erstrittenen Urteilen betreiben wir schnell und fantasievoll.

Wir freuen uns auf eine langjährige und persönliche Zusammenarbeit mit Ihnen. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass der enge und vertraute Kontakt mit unseren Mandanten neben der fachlichen Kompetenz von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg unserer Tätigkeit ist.

News-ID: 556767 • Views: 770 (Stand: 31.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/556767/Kommentar-zum-EGMR-Urteil-im-Whistleblower-Fall.html>