

LAG Besprechung zum Whistleblower Fall

16.11.2011, 14:59 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Rechtsanwaltskanzlei Bredereck & Willkomm*



Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck und Rechtsanwalt Dr. Attila Fodor, Berlin zur Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 28.3.2006 (Aktenzeichen: 7 Sa 1884/05), die der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) *Heinisch v. Bundesrepublik Deutschland* (Whistleblower-Fall) voranging. (Kündigung wegen Strafanzeige, Flugblatt-Aktion, Kurzeiterkrankung)

Ein vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg am 21.7.2011 entschiedener Fall sorgt für Aufsehen. Dort hatte eine Altenpflegerin, die zuvor vor den deutschen Arbeitsgerichten mit ihrer Kündigungsschutzklage gegen den Pflegekonzern Vivantes erfolglos blieb, wegen Verletzung ihres Rechts auf Meinungsfreiheit geklagt. Folgender Fall, vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in der Berufungsinstanz letztinstanzlich entschieden, liegt

dem zugrunde. (Die Revision wurde nicht zugelassen, die Nichtzulassungsbeschwerde hat der Bundesgerichtshof am 6.7.2007 mit dem Aktenzeichen: 4 AZN 487/06 zurückgewiesen.)

Wegen angeblicher Missstände in einem Berliner Pflegeheim hat eine Altenpflegerin zunächst die Heimleitung und den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) informiert. Nachdem ihrer Meinung nach zu wenig getan wurde, erhob die Altenpflegerin über ihren Anwalt Strafanzeige. Parallel hierzu nahm sie an einer Flugblattaktion teil, in dem der Vorgang (und die Strafanzeige) im Pflegeheim verbreitet wurde. In der Zwischenzeit wurde die Pflegerin häufig krank. Der Arbeitgeber kündigte der Pflegerin sowohl wegen der Teilnahme an der Flugblattaktion, als auch wegen Erhebung der Strafanzeige und zudem auch wegen häufiger Kurzweiterkrankung.

Das Landesarbeitsgericht hatte nur noch über die Kündigung wegen der Strafanzeige zu entscheiden. Es meinte im Kern, dass die Tatsachen, auf die sich die Altenpflegerin bei ihrer Anzeige gestützt hat, nicht nachgewiesen werden konnten. Es handelt sich nach Auffassung des Gerichts um Angaben „ins Blaue hinein“. Die Altenpflegerin warf dem Vivantes-Pflegeheim unter Anderem Abrechnungsbetrug vor, konnte aber keinen der Vorgänge vor Gericht darlegen und beweisen. Daher musste das Gericht davon ausgehen, dass es der Altenpflegerin nur darauf ankam, den Arbeitgeber mit einer Kampagne schlecht zu machen. Aus diesem Grund befand das LAG die Kündigung für rechtmäßig. Das Europäische Gericht befand, dass diese Aussagen vom Recht auf Meinungsfreiheit gedeckt seien.

Die Wirkung des EGMR-Urteils auf die deutsche Rechtspraxis wird abzuwarten sein. Jedenfalls sollte für diese Fälle in Zukunft durch eine klare Regelung im Gesetz Rechtssicherheit geschaffen werden. Die Position des Hinweisgebers bzw. Whistleblowers dürfte jedenfalls gestärkt sein.

Anwaltstipp 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. Bleiben Sie in jedem Fall sachlich. Jede Art der Polemik ist in diesen Fällen hoch riskant. Dokumentieren Sie alles ganz genau. Sollten Sie eine Kündigung erhalten haben, lohnt es sich nach dem aktuellen EGMR-Urteil mehr denn je, eine Kündigungsschutzklage zu erheben. Achtung! Beachten Sie unbedingt die 3-Wochen-Frist einer Kündigungsschutzklage.

Anwaltstipp 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 – wie der vom Spiegel besprochene – 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. Verfolgen Sie die öffentliche Debatte über die Rechtmäßigkeit einer Kündigung von Whistleblowern und erkundigen Sie sich nach entsprechenden Änderungen im Gesetz und nach der Wirkung des EGMR-Urteils auf das deutsche Arbeitsrecht.

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

16.11.2011

Brederock 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: 587699 • Views: 658 (Stand: 08.06.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/587699/LAG-Besprechung-zum-Whistleblower-Fall.html>