

## Verpfeifen verboten

Wer eine Straftat des Arbeitgebers anzeigt, riskiert die Kündigung

*Von Ulf Weigelt*

*Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht*

Der Skandal bei Siemens hat es uns vor Augen geführt – Korruption ist leider auch in Deutschland ein Thema. Viele Straftaten in Unternehmen werden jedoch nie aufgedeckt. Ein Grund liegt in der Rechtslage. Mitarbeiter, die Missstände oder gar Straftaten ihrer Arbeitgeber nach außen tragen, riskieren in Deutschland eine verhaltensbedingte Kündigung. Unglaublich, aber wahr: Arbeitsrichter sehen in dem Verhalten der „Whistleblower“ -derjenigen, die den Arbeitgeber „verpfeifen“ -eine Verletzung der Loyalitätspflicht. Es gibt jedoch Anzeichen, dass sich unter dem Einfluss des angelsächsischen Rechts dieser Zustand bald ändern könnte.

Seit 2002 ist es in Amerika gesetzlich untersagt, diese Mitarbeiter für ihr „Anschwärzen“ zu verfolgen. Das Verbot betrifft auch deutsche Unternehmen, die an der amerikanischen Börse notiert sind. Jetzt gibt es erstmals ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes, das die so genannten „Whistleblower“ auch in Deutschland in Schutz nimmt. Die Richter befanden, dass ein Mitarbeiter durch die Erstattung einer Strafanzeige gegen seinen Arbeitgeber sein staatsbürgerliches Recht ausübt. Die Grenze dieses Rechts sei dort zu ziehen, wo die Ausübung zu unverhältnismäßigen Reaktionen bis hin zur Schädigung des arbeitsrechtlichen Vertragspartners führt. Eine Kündigung sei besonders dann gerechtfertigt, wenn der Mitarbeiter schon bei Erstattung der Anzeige weiß, dass ein erhobener Vorwurf nicht zutrifft und er dies leicht erkennen kann oder wenn er unverhältnismäßigen Gebrauch von seinem Recht macht.

Dem Urteil liegt der Gedanke zugrunde, dass ein Arbeitnehmer immer zwischen seinem staatsbürgerlichen Recht zur Aufdeckung von Straftaten und der Verpflichtung zur Wahrung des Vertrauensverhältnisses zu seinem Arbeitgeber abwägen muss. Deshalb empfiehlt es sich für ihn immer, zunächst andere Wege als ein Strafverfahren zu suchen. In der Tat wächst die Zahl der Unternehmen, die sich zu diesem Zweck Antikorruptions-oder Ethik-Richtlinien auferlegen. Nicht wenige Firmen haben mittlerweile sogar Anlaufstellen, an die sich Mitarbeiter mit einem Verdacht anonym und vertrauensvoll wenden können. Handelt es sich bei dem Verdacht um schwerwiegende Vorfälle und nicht nur um Bagatelldelikte, muss der Mitarbeiter vor der Erstattung einer Strafanzeige sogar nicht einmal eine innerbetriebliche Klärung versuchen, urteilte das Bundesarbeitsgericht.

Auf Grund der noch jungen Rechtsprechung ist es für einen Arbeitnehmer mit Verdachtsmomenten aber immer empfehlenswert, auf einen externen Fachmann zurück zu greifen und erst danach weitere Schritte zu unternehmen. Sonst riskiert er auch heute noch seinen Job. Der Fachmann kann das Risiko einschätzen helfen und beurteilen, inwieweit nach außen getragene Vorwürfe möglicherweise großen Schaden für das Unternehmen anrichten. Denn kommt es zur Kündigung, trägt der Arbeitnehmer wahrscheinlich vor Gericht die Beweislast. Er muss das fast Unmögliche beweisen -dass er seinem Unternehmen nicht schaden wollte und dass es sich um einen schwerwiegenden Vorwurf handelt.

Quelle:

*Dittmann & Kahlau*

*Rechtsanwälte*

*Ackerstraße 14/15*

*10115 Berlin*

*Tel. 030/28044860*

[www.dittmann-kahlau.de](http://www.dittmann-kahlau.de)