

Kündigung wegen Arbeitnehmeranzeigen – whistleblowing oder ist Schweigen doch Gold?

Teil 2: Wie löst die Rechtsprechung diese Problematik

Im Teil 1 war zu lesen, dass sich Arbeitnehmer, denen ein Gesetzesverstoß in ihrem Arbeitsumfeld bekannt wird, in einem Interessenkonflikt befinden. Sollen sie darüber Stillschweigen bewahren oder die Vorgänge zur Anzeige bringen? Andererseits ist heute jedem klar, dass ohne die gezielte Information von sog. Insidern, Missstände oder Fehlverhalten oftmals im Verborgenen bleiben.

Wie die Rechtsprechung die arbeitsrechtlichen Folgen solcher Hinweise durch Mitarbeiter beurteilt, wird mitentscheidend dafür sein, ob solche Missstände überhaupt ans Tageslicht kommen.

1959 wurde einem Angestellten einer Speditionsfirma noch fristlos gekündigt, weil dieser Strafanzeige gegen seinen Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen güterfernverkehrsrechtliche Bestimmungen gestellt hatte. Obwohl er fürchten musste, sich durch seine eigene Mitwirkung selbst strafbar zu machen, ließ dies das Bundesarbeitsgericht nicht gelten. Es erklärte die Kündigung für wirksam, weil der Arbeitnehmer die Alternative hatte und die Arbeit hätte verweigern können. Nach der Ansicht des BAG überwogen hier klar die Loyalitätsinteressen des Arbeitgebers über das Interesse an der Anzeige.

In jüngerer Zeit hat sich sogar das Bundesverfassungsgericht, BVerfG vom 2.7.2001 – 2 AZR 235/02 mit diesem Thema befasst. In diesem Fall hatte der Arbeitnehmer zwar nicht selbst Anzeige erstattet, aber im strafrechtlichen Verfahren als Zeuge gegen seine Arbeitgeberin bzw. deren Geschäftsführer ausgesagt. Das Arbeitsgericht hatte die Kündigungen für unwirksam erklärt. Zwar seien Anzeigen oder Beschwerden gegen Arbeitgeber bei Behörden an sich geeignet eine fristlose Kündigung zu begründen, jedenfalls wenn sie haltlose Vorwürfe aus verwerflichen Motiven enthielten und der Arbeitnehmer nicht vorher wenigstens den Versuch unternommen habe, innerbetrieblich den angenommenen Missstand zu bereinigen. Hier ist aber der Arbeitnehmer seiner staatsbürgerlichen Verpflichtung als Zeuge auszusagen, nachgekommen, deshalb sei die Kündigung nicht haltbar. Das Landesarbeitsgericht korrigierte, allerdings ohne weitere Beweisaufnahme, diese Entscheidung und wies die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers ab. Gegen die Nichtzulassung der Revision beim BAG wandte sich der Kläger mit einer Verfassungsbeschwerde und bekam Recht. Das BVerfG sah das erstinstanzliche Urteil als zutreffend an und führte aus: „dass gerade die Zeugenpflicht eine allgemeine Staatsbürgerpflicht sei. Mit dieser Pflicht im Rechtsstaat sei es nicht vereinbar, wenn derjenige, der sie erfüllt und nicht wissentlich unwahre und leichtfertig falsche Aussagen mache, dadurch Nachteile wie die Kündigung erleide“.

In einem am 3.7.2003 entschiedenen Fall hat das BAG – 2 AZR 235/02 wiederum die Interessensabwägung zugunsten des kündigenden Arbeitgebers ausfallen lassen. In dem Fall hatte ein Arbeitnehmer, der sich mit seinem Vorgesetzten in einer Auseinandersetzung befand, anonym Strafanzeige über seinen Rechtsanwalt wegen Veruntreuung von Geldern gegen seinen Vorgesetzten gestellt. Das Landes-

arbeitsgericht erklärte die Kündigung für unwirksam. Dem folgte das BAG nicht und fand die besonderen Umstände des zu entscheidenden Falles nicht ausreichend gewürdigt. „Anders als in dem vom BVerfG entschiedenen Fall komme hier der Aspekt des innerbetrieblichen Abhilfeversuches und der Motivation des Anzeigenden eine besondere Bedeutung zu“. Erfolge die Erstattung einer Anzeige ausschließlich um den Arbeitgeber zu schädigen bzw. „fertig zu machen“ könne sich der anzeigende Arbeitnehmer nicht auf die verfassungsrechtlichen Rechte berufen – er handelt dann rechtsmissbräuchlich.

Die Rechtsprechung bietet immer noch keine einheitliche Lösung, auch wenn eine Tendenz hin zu einer whistleblower freundlichen Sichtweise erkennbar ist. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

Alexander Kessler

Fachanwalt für Arbeitsrecht