

Whistleblower, der Denunziant im Betrieb ?

Als Whistleblower bezeichnet man diejenigen Mitarbeiter, die Rechtsverstöße in Betrieben aufdecken und anzeigen und daraufhin von ihrem Arbeitgeber häufig - z.B. durch eine Kündigung - entsprechend sanktioniert werden. In den Medien wurden diese Fälle z.B. im Zusammenhang mit dem Gammelfleischskandal sowie verdeckten Videoüberwachungen bei einem Lebensmitteldiscounter bekannt.

In Amerika und Großbritannien gelten Whistleblower als Volkshelden. Dort gibt es Organisationen und Gesetze, durch die die Mitarbeiter entsprechend unterstützt und geschützt werden.

Die Gesetzeslage in Deutschland hingegen ist immer noch unbefriedigend. In dem Spannungsverhältnis zwischen arbeitsvertraglicher Rücksichtnahmepflicht bzw. der Pflicht zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen auf der einen Seite sowie der Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte, ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren einzuleiten auf der anderen Seite entstehen in der betrieblichen Praxis häufig Probleme. Fälle, in denen Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber - unberechtigt - denunzieren sind ebenso bekannt, wie Fälle, in denen Mitarbeitern nach - berechtigter - Wahrnehmung ihrer staatsbürgerlichen Rechte das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde.



Mitgeteilt von RA
Hartmut Wüsthoff

Ein Gesetzesvorschlag aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie dem Bundesjustizministerium, einen entsprechenden Informantenschutz für Arbeitnehmer im BGB zu verankern (Neufassung des § 612 a BGB) ist jedoch gescheitert, so dass auf Einzelentscheidungen sowohl das Bundesarbeitsgerichtes, als auch des Bundesverfassungsgerichts zurückgegriffen werden muss. Danach ist zwar ein Arbeitnehmer grundsätzlich berechtigt, ein gesetzwidriges Verhalten von Arbeitgebern, Vorgesetzten oder Kollegen anzuzeigen, allerdings müssen hierbei auch die Rechte des Arbeitgebers gewahrt werden, so dass in der Regel davon auszugehen ist, dass dieser zunächst informiert werden muss, bevor der Mitarbeiter sich an die zuständigen Behörden wendet. Eine innerbetriebliche Klärung ist jedoch dann unzumutbar, wenn der Arbeitnehmer Kenntnis von Straftaten erhält, durch deren Nichtanzeige er sich selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde, die schwerwiegend sind, vom Arbeitgeber selbst begangen wurden oder bei denen keine Abhilfe zu erwarten ist.

RA Hartmut Wüsthoff



0800 / 3 222 444
(K O S T E N L O S A N R U F E N)

www.anwalt-auswahl.de