



# Alarm schlagen bei Missständen

## Whistleblowing – Zivilcourage oder Vernaderung?

Schon in der Antike galt: Der Überbringer schlechter Nachrichten wird geköpft. Auch Arbeitnehmer, die Missstände im Unternehmen (z.B. in den Bereichen Umweltrecht, Gesundheit, Verbraucherschutz, Sicherheit usw.) aufdecken, haben regelmäßig mit nachteiligen Konsequenzen zu rechnen. Mit der Zunahme des Interesses an Transparenz gewinnt der Begriff des „Whistleblowing“ an Aktualität. Dieser Beitrag fasst die aktuelle Rechtslage in Österreich zusammen.

### Geheimnisverrat und Vertrauensunwürdigkeit?

Herr X, Bilanzbuchhalter bei der A GmbH, gelangt zur Ansicht, dass ihm die Geschäftsführung zum Zwecke der Vorbereitung der Bilanzfälschung wiederholt rechtswidrige Weisungen zu einzelnen Buchungen erteilt hat. Er zeigt seinen Verdacht bei der Staatsanwaltschaft an. Als die Geschäftsführung von der Anzeige erfährt, wird Herr X fristlos entlassen, mit der Begründung, er habe falsche, kreditschädigende Informationen über die A GmbH verbreitet und sei vertrauensunwürdig.

### Meldung von Missständen

Der Begriff des Whistleblowing stammt aus dem angloamerikanischen Rechtsraum und leitet sich vom Ausdruck „to blow a whistle“ ab. Ein Whistleblower ist ein Arbeitnehmer, der auf im Betrieb wahrgenommene Missstände ethisch zweifelhafter, unlauterer oder gar ungesetzlicher Natur hinweist oder diese öffentlich macht.

Adressat der Meldung können Kollegen, die unmittelbaren Vorgesetzten oder höhere betriebsinterne Stellen sein. Auch Meldungen an externe Stellen – wie etwa an Behörden oder Medien – sind denkbar.

Die interne und/oder externe Meldung behaupteter Missstände ist meist mit dem Risiko persönlicher Nachteile für den Arbeitnehmer, wie beispielsweise Mobbing, arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses samt Schwierigkeiten bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle, sowie allenfalls auch mit verwaltungsstrafrechtlichen Konsequenzen verbunden.

### Whistleblowing in Österreich

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verpflichtet gewisse Unternehmen zur Erstellung eines anonymisierten Berichtes zur Entgeltanalyse samt Durchschnittsentgelten, über dessen Inhalt der Arbeitnehmer

Verschwiegenheit zu wahren hat. Der Arbeitnehmer ist jedoch ausdrücklich berechtigt, gegebenenfalls externe Beratung einzuholen und ein Verfahren über seine Ansprüche nach dem GIBG einzuleiten.

Das Umweltinformationsgesetz sieht einen Informantenschutz für Betriebsangehörige vor, die der Behörde konkrete Anhaltspunkte für Verstöße gegen nationale und europäische Verordnungen zur Schaffung eines Europäischen Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregisters anzeigen.

Ein ausdrückliches, gesetzlich geregeltes, allgemeines Anzeigerecht besteht in Österreich jedoch nicht.

Auch in der österreichischen Judikatur wurde Whistleblowing bislang selten behandelt. Nach der Rechtsprechung zählen unlautere Geschäftspraktiken oder gesetzwidriges Verhalten nicht zu den Umständen, an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein objektiv berechtigtes Interesse hat. Ein Arbeitnehmer darf daher im Interesse der Allgemeinheit auch Strafanzeige gegen seinen Arbeitgeber erstatten, wenn sonst kein gelinderes Mittel vorhanden ist. Er muss allerdings davon überzeugt sein, dass das angezeigte Verhalten rechtswidrig ist. Haltlose oder stark überzogene Darstellungen sind hingegen unzulässig. Sofern die Anzeige eines Arbeitnehmers diese Kriterien nicht erfüllt, kann es zur – jeweils berechtigten – verhaltensbedingten Kündigung oder gar zur Entlassung kommen; zudem sind Schadenersatz- und Unterlassungsansprüche gegen den Arbeitnehmer denkbar.

### Whistleblowing-Hotlines

#### Vorrang der innerbetrieblichen Aufarbeitung

Ein Arbeitgeber hat einerseits ein Interesse an der Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen. Andererseits können Meldungen über behauptete Missstände für ihn auch von Nutzen sein. Bei Whistleblowing-Hotlines handelt es sich um betriebliche Anzeigesysteme, bei welchen (auch) anonyme Meldungen über Mitarbeiterverhalten erstattet werden können. Diese vertraulichen Kontrollsysteme sollen dazu dienen, Missständen vorzubeugen, diese zu beseitigen und dadurch Imageschäden am Unternehmen zu vermeiden. Die Einrichtung von Whistleblowing-Hotlines ist daher nicht bloß als Aufruf zur „Vernaderung“ zu sehen. Im Regelfall wird die zwingende Zustimmung des Betriebsrates erforderlich sein, weil derartige Maßnahmen grundsätzlich geeignet sind, die Menschenwürde zu berühren.

Der US-Kongress verabschiedete 2002 nach den großen Bilanzfälschungsskandalen den Sarbanes-Oxley Act, der börsennotierte US-Unternehmen, aber auch deren (ausländische) Tochtergesellschaften sogar zur Einführung interner Kontrollmaßnahmen samt sogenannter Whistleblowing-Hotlines verpflichtet. Diese Verpflichtung kann in Österreich zu besonderen datenschutz- und arbeitsrechtlichen Problemen führen. Auch ohne die Einrichtung von Hotlines kann eine Verpflichtung des Arbeitnehmers

bestehen, Missstände im Unternehmen aufzudecken, sofern ein dringender Verdacht besteht, dass ein Kollege oder Vorgesetzter eine schwerwiegende Pflichtwidrigkeit zu Lasten des Arbeitgebers begangen hat und andernfalls ein erheblicher Schaden entstehen würde.

### Schutz des Arbeitnehmers

Wurde ein Arbeitnehmer aufgrund der Meldung behaupteter Missstände entlassen, hat er im Rahmen der Anfechtung seiner Entlassung das Recht darzulegen, aus welchen Gründen seine Meldung zulässig war. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch der sogenannte Motivkündigungsschutz, im Rahmen dessen ein Arbeitnehmer die (ordentliche) Kündigung seines Arbeitsverhältnisses wegen eines verpönten (unzulässigen) Kündigungsmotivs anfechten kann.

Allenfalls kann eine (vertragliche) Zusicherung an den Arbeitnehmer sinnvoll sein, wonach bei gutgläubig abgegebenen Meldungen ein Schutz gegen gewisse Nachteile besteht.

### Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) – Fall Heinisch

Im Fall Heinisch brachte eine Altenpflegerin eines Berliner Altenheimes Strafanzeige gegen den Heimbetreiber wegen des Verdachts auf Begehung von Straftaten ein, nachdem sie intern kein Gehör gefunden hatte. Die Altenpflegerin wurde als Folge fristlos entlassen und unterlag mit ihrer Anfechtungsklage vor den deutschen Gerichten.

Der EGMR entschied, dass ihre Strafanzeige durch das Recht auf freie Meinungsäußerung geschützt sei, weil ein öffentliches Interesse an der Bekämpfung von Missständen in der Altenpflege bestehe. Der EGMR betonte zwar, dass ein Whistleblower die Verantwortung trage, die Richtigkeit seines Vorbringens in angemessener Weise zu überprüfen, stellte jedoch auch klar, dass vom gutgläubigen Whistleblower nicht erwartet werden könne, behördliche Ermittlungsergebnisse vorzulegen. Gegenständlich überwiege dabei das öffentliche Informationsinteresse gegenüber den Interessen des Heimbetreibers.

### Resümee und Ausblick

Eine einheitliche gesetzliche Regelung des Whistleblowing fehlt derzeit (noch) in Österreich. Ob das Vorgehen eines Arbeitnehmers berechtigt ist, hängt grundsätzlich insbesondere davon ab, ob ihm seine Meldung subjektiv berechtigt erscheinen musste oder nicht. Er hat daher im zumutbaren Ausmaß die Stichhaltigkeit seiner Anschuldigungen zu überprüfen. Zur Förderung der Rechtssicherheit für beide Seiten wäre die Regelung eines Anzeigerechtes – wie in bestimmten anderen Rechtsordnungen bereits vorhanden – wünschenswert. Die gesetzliche Determinierung von Rahmenbedingungen zur Absicherung des Arbeitnehmers hinsichtlich seiner Risikolage (samt der Verpflichtung zur Wahl des gelindesten Mittels und zum vorherigen Versuch einer innerbetrieblichen Abhilfe) hätten auch für den Arbeitgeber den Vorteil der besseren Einschätzbarkeit seiner Rechtsposition. ●



Mag. Melanie Gassler-Tischlinger, LL.M. Rechtsanwältin

Greiter Pegger Kofler & Partner, Rechtsanwältin, Innsbruck  
www.greiter.lawfirm.at

Foto: BLICKFANG photography