

Whistleblowing

in der Arbeitswelt

1. Whistleblowing

Als Whistleblowing wird im arbeitsrechtlichen Zusammenhang zunächst ein internes System zur Beseitigung von Missständen bezeichnet. Letzteres wird auch aufgrund internationaler Vorgaben (zB für börsennotierte Unternehmen) vermehrt in österreichischen Unternehmen, zB durch sog Ethikrichtlinien („codes of conduct“) etabliert. Dies ist aus arbeitsrechtlicher Sicht solange unproblematisch, als es sich um Daten handelt, die der Arbeitgeber im betrieblichen Zusammenhang auch tatsächlich verarbeiten darf und die Arbeitnehmer sich im Rahmen der Richtlinien (Weisungen) des Arbeitgebers vertragskonform verhalten.

Mit Whistleblowing bezeichnet man aber auch das Aufdecken von Missständen beim Arbeitgeber durch die eigenen Mitarbeiter (bzw den Betriebsrat). In diesem Fall kann das Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers mit dem öffentlichen Interesse an der Strafverfolgung sowie dem Interesse des Arbeitnehmers an einem ethisch einwandfreien Verhalten seines Unternehmens kollidieren. Es stellt sich die Frage, ob und inwieweit solche Verhaltensweisen zu arbeitsrechtlichen Sanktionen führen können.

2. Einzelfallbeispiele

Die österreichische Judikatur zum Thema Whistleblowing im Arbeitsverhältnis steht meist im Zusammenhang mit Entlassungen wegen Geheimnisverrats. Einige Beispiele zur Veranschaulichung: Ein Arbeitnehmer, der die (angeblich) falsche Aufzeichnung von (angeblich nicht erbrachten) Arbeitsleistungen zur Weiterverrechnung an Kunden zur Strafanzeige brachte, wurde entlassen. Der OGH sah dies als nicht gerechtfertigt an, da Arbeitnehmer bei strafrechtswidrigen Umtrieben des Arbeitgebers prinzipiell keine Verschwiegenheitspflicht trifft. (1)

Eine der wenigen Entscheidungen, die gegen die betroffene Arbeitnehmerin ausging, betraf eine Hilfskraft eines Rechtsanwalts, die dessen vorgebliche Steuerhinterziehung bei den Finanzbehörden angezeigt hatte (2). In diesem Fall überzog nach Ansicht des OGH das Berufsgeheimnis der Rechtsanwältin, da nicht nur Daten des Rechtsanwalts, sondern auch von dessen Klienten offengelegt werden könnten. Der Arbeitnehmerin wurde daher mit einstweiliger Verfügung untersagt, die relevanten Daten weiterzugeben.

3. Wesentliche Kriterien nach der Judikatur

Die wesentlichen von der Rechtsprechung angewendeten Kriterien lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Unlautere Geschäftspraktiken oder gesetzwidriges Verhalten zählen nicht zu den Umständen, an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein objektiv berechtigtes Interesse hat.
- Der Arbeitnehmer darf dem- nach auch Strafanzeige gegen seinen Arbeitgeber erstatten, wenn kein gelinderes Mittel besteht, das strafrechtlich relevante Verhalten abzustellen.
- Wesentlich ist nach Ansicht des OGH auch die Motivlage des Arbeitnehmers: Dieser muss subjektiv davon überzeugt sein, dass das von ihm angezeigte Verhalten tatsächlich rechtswidrig ist, haltlose oder stark überzogene Darstellungen berechtigen hingegen zur Entlassung. Auch darf sein überwiegendes Motiv nicht darin liegen, sich selbst einen Vorteil zuzuwenden. (3)

Die österreichische Rechtsprechung steht auch im Einklang mit derjenigen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR). Dieser sprach in einer Entscheidung (4) aus Juli 2011 aus, dass Beendigungen des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Stellens einer Strafanzeige des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber wegen interner Missstände einen Eingriff in das Recht des Arbeitnehmers gemäß Art 10 EMRK darstellen können. Es sei zu berücksichtigen, ob die offengelegten Informationen von öffentlichem Interesse sind. Neben den negativen Folgen für die berufliche Laufbahn des einzelnen Arbeitnehmers ist auch eine mögliche abschreckende Wirkung auf andere Mitarbeiter des Unternehmens, somit ein möglicher gesamtgesellschaftlich negativer Effekt zu berücksichtigen. Weiters ist relevant, ob der Arbeitnehmer den Sachverhalt bereits zuvor in Hinweisen an den Arbeitgeber offengelegt hat und weitere innerbetriebliche Beschwerden wirkungslos gewesen wären. Ferner ist zugunsten des Arbeitnehmers zu werten, wenn er nicht wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht hat.

4. Konsequenzen

Vor dem Hintergrund der zitierten Judikatur ist es jedenfalls für Arbeitgeber empfehlenswert, interne Maßnahmen zur Beseitigung von Missständen (Compliance-Systeme) zu etablieren und für deren Wirksamkeit zu sorgen. In diesem Fall sind Arbeitnehmer nach der Rsp gehalten, diese internen Mechanismen auszunutzen und dürfen erst nach außen treten, wenn der interne Mechanismus keine Abhilfe verspricht.

(1) OGH 14.6.2000, 9 Ob A 118/00v, DRdA 2001/23 (Kallab).

(2) OGH 16. 10. 1996, 9 Ob A 2165/96i, infas 1997, A 47.

(3) So insb LG für ZRS Graz 23.1958, Arb 6.771.

(4) EGMR 21.7.2011, 28274/08 (Hemisch J. Deutschland).



Dr. Katharina Körber-Risak,
Rechtsanwaltsanwältin bei Karasek Wietrzyk Rechtsanwältin GmbH.
Sie berät nationale und internationale Mandanten im Arbeits-,
Sozial- und Handelsvertreterrecht

www.kwr.at