

Kuschen oder anzeigen – Schützt mich das Arbeitsrecht, wenn der Chef betrügt?

Von Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Der Dieselskandal bei VW schlägt weiterhin große Wellen. Mitten im Strudel sind inzwischen auch die Konzernspitze und einige Topmanager. Die Ermittlungsverfahren laufen, um zu klären, wer für den Betrug verantwortlich ist. Oliver Schmidt ist bereits in den USA in Untersuchungshaft. Dass die Front des Schweigens erst fällt, wenn ein Ermittlungsdruck spürbar ist, halten viele für ein moralisches Armutszeugnis der Manager. Der Schaden für das Unternehmen und seine Beschäftigten ist bereits eingetreten. Sollten Manager betrügerisches Verhalten ihrer Vorgesetzten nicht anzeigen, bevor der Skandal auffliegt. Ist es fehlender Mut oder schützt das bestehende Arbeitsrecht Arbeitnehmer nicht genug, wenn sie strafbares Verhalten ihrer Vorgesetzten publik machen?

Moralisch richtig – arbeitsrechtlich ein Risiko: ein Szenario

Fehlender Mut ist allerdings plausibel. Denn was wäre passiert, hätte Oliver Schmidt seine Informationen der bewussten Irreführung den US-Behörden früher gemeldet? Nehmen wir an, er hätte zuerst eine Mail an Herrn Winterkorn geschrieben und den Sachverhalt offen gelegt und mit dem Hinweis verbunden, dass der Konzern Gefahr laufe, Strafsanktionen zu provozieren. Hätte ihm der Konzernlenker für seine Information gedankt und das rechtswidrige Vorgehen unterlassen? Unwahrscheinlich. Bestenfalls wäre sie ins Leere gelaufen und unbeantwortet geblieben. Viel wahrscheinlicher ist, dass er von seinen Kollegen als Nestbeschmutzer geschnitten worden wäre und man alles daran gesetzt hätte, ihn mundtot zu machen. Schon Karl Marx wusste, dass das Kapital „einen Horror vor Abwesenheit von Profit“ hat und um des Gewinnes Willen auch geneigt ist, Gesetze „unter seinen Fuß“ zu stampfen. Die Diesel-Lüge sollte nun einmal VW am US-Markt eine gute Position und damit Gewinne ermöglichen.

Nehmen wir weiter an, Herr Schmidt hätte es nicht hingenommen, dass man seine Hinweise ignoriert. Vielleicht hätte er schon früh gespürt, dass er sich an dem Betrugsskandal mitschuldig machen könnte. In seiner Gewissensnot hätte er also die US-amerikanischen Strafverfolgungsbehörden über den Skandal unterrichtet und sich als Zeugen angeboten. Spätestens in diesem Moment hätten die Vorgesetzten darüber nachgedacht, Herrn Schmidt fristlos und außerordentlich zu kündigen. Wäre eine solche Entlassung völlig abwegig?

Das deutsche Arbeitsrecht schützt die Interessen des Arbeitgebers

Leider nein. Als Whistleblower müsste Herr Schmidt grundsätzlich mit einer Entlassung rechnen, weil er sich an die US-Behörden gewandt hatte. Zwar spricht man angesichts aufgedeckter Skandale regelmäßig über einen besseren rechtlichen Schutz der Whistleblower. In der Praxis sieht es anders aus. Schon der aus dem Englischen stammende Begriff hat eine negative Konnotation. „To blow the whistle on someone“ bezeichnet jemanden, der über einen anderen „auspackt“, ihn „auffliegen lässt“, sich also illoyal verhält. Whistleblower wollen also angeblich einem anderen schaden.

Dementsprechend lässt es das deutsche Arbeitsrecht durchaus zu, einem Whistleblower zu kündigen. Durch eine Anzeige verletze der Beschäftigte seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen seines Arbeitgebers. Die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers sind also vom Arbeitnehmer zu wahren, auch wenn sich dieser nicht gesetzesgemäß verhält. Mit den „Schäden“ des Arbeitgebers, die der Beschäftigte verhindern soll, ist nicht der Rufschaden durch kriminelle Handlungen gemeint, wie er beim Diesel-Skandal eingetreten ist. Der zu vermeidende „Schaden“ besteht in der Strafverfolgung, die den Repräsentanten des Arbeitgebers infolge der Anzeige droht.

Rücksichtnahmepflicht ist abzuwägen

Einzuräumen ist allerdings, dass das Arbeitsrecht bei der Interpretation der Rücksichtnahmepflicht nicht nur das Interesse des Arbeitgebers berücksichtigt. Vielmehr sollen im Einzelfall die Grundrechtspositionen von Arbeitgeber und Whistleblower gegeneinander abgewogen werden. Die Erstattung einer Anzeige ist eine von der Rechtsordnung gebilligte Möglichkeit der Rechtsverfolgung. Das ergibt sich aus dem Rechtsstaatsprinzip. Der Arbeitgeber seinerseits soll aber auch in seiner Unternehmerfreiheit geschützt werden. Der Arbeitgeber kann daher verlangen, nur mit Arbeitnehmern zusammenzuarbeiten, die die Ziele des Unternehmens fördern. Das Ergebnis dieser Abwägung kann allerdings für den Einzelfall nicht vorherbestimmt sein. Deshalb handelt der Anzeige-Erstatter stets in einer Grauzone der Rechtsunsicherheit. Das Verständnis der Unternehmerfreiheit, die selbst bei gesetzwidrigem Verhalten in die Abwägung einbezogen werden soll, ruft zudem ein Störgefühl hervor. (Straf-)Gesetze setzen der Unternehmerfreiheit jedoch Grenzen. Von daher kann ein Whistleblower eigentlich niemals die in den Gesetzesgrenzen garantierte Unternehmerfreiheit beeinträchtigen, wenn er kriminelle Handlungen zur Anzeige bringt.

Rechtsunsicherheit verhindert Mut

Soweit die Theorie. In der Praxis scheint die Unternehmerfreiheit über die Gesetzesgrenzen hinaus geschützt. Außerdem führt ein nicht vorherzubestimmendes Ergebnis der Rechtsabwägung dazu, dass am Job interessierte Mitarbeiter eher kuschen als ein strafrechtliches Fehlverhalten aufzudecken. Rechtsunsicherheit produziert hier Zurückhaltung, Unterordnung und Feigheit. Die positive Wirkung des Whistleblowings, Unternehmen vor Reputationsschäden und Schadensersatzforderungen zu schützen, tritt leider in den Hintergrund.

Wäre Herr Schmidt für die Anzeige bei den US-Behörden abgestraft worden, ließen sich zwar gute Argumente gegen die Kündigung vorbringen. Er hat in unserem Beispiel eine innerbetriebliche Klärung der Missstände – vergeblich – versucht. Seine Anzeige beruhte auf einer ethisch nicht zu beanstandenden Motivation. Er kann für sich geltend machen, dass er spätere Rufschäden vermeiden wollte. Er kann darauf verweisen, im Interesse der Gesellschaft gehandelt zu haben, die durch die Motormanipulation Gesundheitsprobleme zu gewärtigen hatte. Außerdem wollte er an dem Diesel-Betrug nicht mitschuldig werden. Man könnte Herr Schmidt im Kündigungsschutzprozess mit Erfolg vertreten. Die Rechtsunsicherheit aber, die auf ihm im Zeitpunkt der Anzeigeerstattung lastete, bleibt.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstraße 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11

Mail: info@k44.de

Internet: www.k44.de