

NEUES URTEIL: BESCHWERDEN DIREKT AN DIE GESCHÄFTSLEITUNG FALLEN NICHT UNTER DAS WHISTLEBLOWERGESETZ

Ein neues Urteil des Östlichen Oberlandesgerichts (Østre Landsret) stellt klar, dass der Schutz für Whistleblower voraussetzt, dass die Meldung über ein internes oder externes Whistleblowersystem oder durch eine rechtmäßige Offenlegung erfolgt. Anfragen oder Beschwerden, die direkt an die Geschäftsleitung gerichtet werden, bieten keinen rechtlichen Schutz.



Wenn Sie auf Misstände an Ihrem Arbeitsplatz aufmerksam machen möchten, müssen Sie die etablierten Kommunikationswege nutzen, die im Rahmen der Whistleblowerregelung vorgesehen sind – zumindest dann, wenn Sie sich später auf den Schutz vor möglichen Repressalien durch Ihren Arbeitgeber berufen möchten.

Dies hat das Östliche Oberlandesgericht nun mit einem neuen Urteil bestätigt.

Hintergrund des Falls

Der Fall ging auf die Situation eines bei einer Kommune angestellten Sonderberaters zurück, der über einen längeren Zeitraum hinweg mehrere Beschwerden an die Geschäftsleitung, seine Vorgesetzten sowie den Chefjuristen der Kommune richtete. Die Beschwerden betrafen verschiedene aus seiner Sicht kritikwürdige Sachverhalte innerhalb der Kommune.

Daraufhin wurde der Mitarbeiter mit voller Bezahlung für unbestimmte Zeit vom Dienst freigestellt, mit der Begründung, dass Ruhe benötigt werde, um die Beschwerden zu prüfen. Zudem äußerte die Geschäftsleitung Bedenken, ob die zunehmende Kritik und die wiederholten Hinweise auf Fehler gegenüber dem Arbeitgeber Auswirkungen darauf haben könnten, ob der Mitarbeiter seine Position weiterhin ausüben könne.

In der Folge erhob der Mitarbeiter Klage gegen die Kommune mit der Begründung, dass die Freistellung eine unzulässige Repressalie im Sinne des Whistleblowergesetzes darstelle, und verlangte eine Entschädigung.

Das Gericht: Kein Whistleblowing – und keine unzulässige Repressalie

Das Oberlandesgericht kam zu dem Ergebnis, dass die kritischen Anfragen des Mitarbeiters direkt an die Geschäftsleitung keine Meldungen im Sinne des Whistleblowergesetzes darstellten.

Entscheidend für das Vorliegen einer Meldung nach dem Gesetz ist, dass diese über ein internes oder externes Whistleblowersystem erfolgt, wie es das Gesetz vorsieht. Da der Mitarbeiter diesen Weg nicht gewählt hatte, genoss er keinen Schutz vor arbeitsrechtlichen Sanktionen aufgrund seiner Kritik nach dem Whistleblowergesetz.

Das Gericht stellte außerdem fest, dass der Anwendungsbereich des Gesetzes Verstöße gegen EU-Recht sowie andere schwerwiegende Rechtsverstöße oder sonstige erhebliche Missstände betrifft. Bagatellfälle oder rein interne Personalangelegenheiten sowie allgemeine Unzufriedenheit sind davon nicht erfasst. Diese Voraussetzungen waren im vorliegenden Fall nicht erfüllt. Der Mitarbeiter war daher nicht vor arbeitsrechtlichen Maßnahmen, einschließlich der Freistellung vom Dienst, geschützt.

Darüber hinaus sah das Oberlandesgericht die Freistellung als vom arbeitgeberseitigen Direktionsrecht gedeckt an und damit nicht als rechtswidrig.

Das Whistleblowergesetz

Die Vorschriften des Whistleblowergesetzes sollen sicherstellen, dass Hinweisgeber Rechtsverstöße einfach und sicher melden können, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

Dies bedeutet unter anderem, dass der Arbeitsplatz einen Mitarbeiter, der einen Hinweis über das Whistleblowersystem abgegeben hat, keinen arbeitsrechtlichen Sanktionen aussetzen darf. Der Schutz setzt jedoch voraus, dass die Meldung über die gesetzlich vorgesehenen Kanäle oder durch eine rechtmäßige Offenlegung erfolgt.

Sind Ihre Whistleblower-Richtlinien und -Systeme auf dem neuesten Stand?

Das Team von NJORD im Bereich Arbeits- und Beschäftigungsrecht unterstützt Sie gerne bei der Beratung sowie bei der Einrichtung und Verwaltung von Whistleblowersystemen. Kontaktieren Sie uns für eine Beratung, die auf Ihre konkreten Bedürfnisse zugeschnitten ist.



CECILIE SLETSKOV-HJORTH
ADVOKAT, PARTNER

(+45) 40 95 95 84
CESH@NJORDLAW.COM



PETER KLINT
SENIORADVOKAT (L)

(+45) 28 77 28 59
PKL@NJORDLAW.COM