

Misstände außerbetrieblich zu »petzen«, weil der Arbeitgeber sich monate- oder jahrelang stur stellt, bringt oft Schwierigkeiten. Einsame Meldungen bei Presse und Behörden, Erdulden und Schweigen, das schafft nur noch mehr Probleme. Die bessere Alternative: gemeinsam handeln.

von Erika Feyerabend

Alarm schlagen?

Besser gemeinsam!

Whistleblowing

Der Begriff des Whistleblowing kommt aus dem englischsprachigen Ausland. Übersetzt heißt das Wort »Pfeifen«. Gemeint ist damit, dass Betriebsangehörige Misstände öffentlich machen, beispielsweise Kontakt mit Medien, Behörden, Interessengruppen, Polizei oder Staatsanwaltschaft aufnehmen. Anlässe gibt es reichlich und Erfolge müssen mit langem Atem erkämpft werden. Gut, wenn man dabei nicht allein ist.

Pflege- und Bettennotstand oder unzuverlässige Arbeitszeiten strapazieren alle Beteiligten: Sie gefährden Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Eine verantwortliche Versorgung von Kranken und Bewohnern kann da unmöglich werden. Dann müssen wir Alarm schlagen. Doch wie soll das gehen im normalen Arbeitsalltag? Auch Wegschauen geht auf die Dauer nicht, wenn selbst das üblich gewordene Maß gesundheitspolitischer Verantwortungslosigkeit überschritten wird. Was sollen wir zum Beispiel tun, wenn betagte Bewohner/innen in Altenpflegeheimen verdorbenes Essen bekommen? Was, wenn Manager sich im Betrieb persönlich bereichern? Änderungsversuche auf dem ganz normalen »Dienstweg« stoßen regelmäßig auf taube Ohren. Schließlich haben wir es mit ökonomisch bedingten Problemen zu tun, die das ganze Gesundheitswesen betreffen – oder mit Straftatbeständen, die oft in den Leitungsetagen über Jahre funktionieren.

Behörden helfen nicht!

Interview mit Alexandra Willer, Personalrätin am Uniklinikum Essen

drei: Im Westdeutschen Herzzentrum des UK Essen hat der Betriebsrat der DRK-Schwesterkrankung das Amt für Arbeitsschutz eingeschaltet. Was war passiert?



Alexandra Willer kämpft zusammen mit ihren organisierten Kolleginnen und Kollegen um einen Tarifvertrag für alle Unikliniken in Nordrhein-Westfalen. Dass die Essener einen langen Atem haben, beweist ihr 16 Wochen langer Streik, der im Streiktagebuch dokumentiert ist: http://essen.verdi.de/branchen_berufe/fb3_gesundheit_soziale_dienste_wohlfahrt_und_kirchen/streiktagebuch_uniklinik_essen

drei: Und hat sich denn das Amt gerührt?

Alexandra Willer: Die Mühlen der Arbeitsschutzbeamten malen langsam. Eigentlich ist erst was passiert, als zufällig ein Redakteur der Neuen Ruhr-/Rhein-Zeitung diese Verstöße mitbekam und darüber berichtete. Da erst hieß es: Das muss sich nun schleunigst ändern.

drei: Was ist dabei herausgekommen?

Alexandra Willer: Wir wollten mehr Personal, damit die Pausen gewährleistet sind und keine Überstunden mehr gemacht werden. Das UK Essen hat letztlich aber per Eilverfügung die Nachtwachen auf acht Stunden gekürzt. Auch ohne Pause wird dann die Höchstarbeitszeit nicht überschritten. Der Spätdienst muss nun bis 22:30 Uhr arbeiten. Das sind keine sozialen Lösungen. Die Kolleginnen mei-

nen: »Hätten wir das bloß nicht gemacht. Der Schuss ist voll nach hinten losgegangen.«

drei: Siehst du das auch so?

Alexandra Willer: Selbst wenn das Amt für Arbeitsschutz nicht eingeschaltet worden wäre, würden die Arbeitszeiten geändert. Sie sollen im gesamten Klinikum geändert werden, so wie im Herzzentrum. Wir befürchten, dass das in einem Jahr überall so sein wird. Also: Das Amt hat sich lange nicht gekümmert, die Medien haben Bewegung in die Sache gebracht, der Arbeitgeber hat die Situation genutzt und im Herzzentrum einen Versuchsbetrieb gestartet. Mein Fazit: Gute Arbeitszeiten müssen erstritten werden. Die Kriegen wir nicht von einer Behörde auf dem Silbertablett geliefert.

Gemeinsam entlasten!

Im Arbeitsschutzgesetz, im Bürgerlichen Gesetzbuch und oft auch im Arbeitsvertrag oder in einer Arbeitsordnung steht: Wir sollen gesundheitsgefährdende Situationen und Misstände dem Arbeitgeber oder zuständigen Vorgesetzten melden. In vielen von uns wächst ein Verdacht: Die Sache mit dem »Bitte sofort melden« ist nicht wirklich ernst gemeint. Es geht wohl eher darum, uns straf- und haftungsrechtlich verantwortlich zu machen, wenn durch Arbeitsüberlastung, Personalmangel oder schlechte Organisation Patienten oder Kolleginnen geschädigt werden.

An dieser Stelle kann die »Entlastungserklärung« oder »Überlastungsanzeige« weiterhelfen. Ziel der Beschäftigten ist dabei, sich wenigstens im Arbeitsalltag den rechtlichen Folgen des gesundheitsökonomischen Kahlschlags zu entziehen. Diese Erklärungen sollten schriftlich sein und mit dem Betriebsrat, Personalrat oder der Mitarbeitervertretung vorab besprochen werden. Wir beschreiben, was schief läuft, was wir vergeblich versucht haben und was geändert werden sollte. Damit ist der Arbeitgeber am Zug. Er muss dafür sorgen, dass genügend Personal vorhanden ist. Unternimmt der Arbeitgeber nichts, haftet er, wenn die Pflegebedürftigen als Folge der Überlastung der Pflegenden zu Schaden kommen. Zeigt der Pflegend die Überlastung nicht an, haftet der Arbeitgeber bzw. die Pflegend, wenn es als Folge der Überlastung zu Pflegefehlern kommt.

Vorsicht! Es besteht auch unter den widrigsten Umständen die Pflicht, sorgfältig zu arbeiten. Unsere schlechten Arbeitsergebnisse werden nicht automatisch den angezeigten Strukturproblemen und den Chefs zugerechnet.

Die Erfahrungen zeigen: Meist kommt die Reaktion prompt und unsachlich zurück. Wer Mängel meldet, wird plötzlich vom Boten zum angeblichen Verursacher. Wirkungsvoller sind Überlastungsanzeigen, die vom gesamten Team unterschrieben werden. Denn gemeinsam können wir leichter abwehren, wenn empörte Vorgesetzte drohen und uns beschuldigen: »Wenn Ihnen was nicht passt – ich kann auch anders.« Solche Konflikte lassen sich nur zusammen durchstehen, damit sich überhaupt etwas zum Besseren ändern kann – auf lange Sicht.

Ein Muster für Überlastungserklärungen gibt es unter: www.verdi-drei.de/archive/index.php?id=44&filename=44.pdf

Arbeitsschutzgesetz

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, (...) für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen (...) und auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

Quelle: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbbschg/index.html>

»Verpfeifen« im In- und Ausland

In anderen Ländern hat das »Whistleblowing« längst gute Tradition und Hinweisgeber/innen gelten nicht als »Petzen«, sondern als verantwortungsvolle Mitbürger/innen. Unproblematisch ist der Gang an die Öffentlichkeit jedoch fast nie.

- **Nicht eingehaltene berufliche Standards:** Der Wasserbiologe Morris H. Baslow sollte die ungünstigen Auswirkungen eines Atomkraftwerkes auf das Abwasser verschweigen – und schwieg nicht.
- **Verharmlosen von Gefahren und Risiken:** Roger M. Biosloy hatte die Qualität der Dichtungsringe in der US-Raumfähre Challenger angezweifelt. Auch er sollte nach dem Unfall in der Öffentlichkeit des US-Kongresses verschweigen.
- **Unterdrücken von Dokumenten:** Der Wachmann Christoph Meili hatte Hinweise über die Aktivitäten Schweizer Banken im Nationalsozialismus gefunden. Er übergab die Akten an die jüdische Gemeinde und fand in der Schweiz keine Arbeit mehr.
- **Kritik an betriebsinternen Misständen:** Die Ärztin Cora Jacoby berichtete in einer Talkshow über den Bettennotstand. Sie wurde entlassen, bekam aber vorm Arbeitsgericht Recht. Die Krankenschwestern Sonja Rahimic und Slavka Schuhbauer zeigten an, dass in einer privaten Einrichtung für betreutes Wohnen verdorbenes Essen, zu wenig zu trinken und medikamentöse Ruhigstellung die Regel waren. Sie wurden gekündigt, die Einrichtung später geschlossen. Die Altenpflegerin Brigitte Heinisch stellte Strafanzeige gegen die Vivantes-Geschäftsführung wegen Pflege misständen. Auch sie wurde fristlos gekündigt (siehe Interview auf Seite 7).

Besonders wer nicht in leitenden Positionen arbeitet, hat ein hohes Risiko, entlassen zu werden. Das gilt vor allem hierzulande. Es gibt kein Gesetz, das Hinweisgeber/innen schützt. Das ist im Ausland zum Teil anders. In Großbritannien verhindert seit 1999 der »Public Interest Disclosure Act«, dass Hinweisgeber/innen gekündigt oder diskriminiert werden. In den USA gibt es u.a. seit 2003 eine ähnliche Regelung unter dem Titel »No Fear Act«.

Beratung und Verbündete suchen

Interview mit Rechtsanwalt Oliver Tolmein

drei: Wenn Kollegen oder Kolleginnen Medien oder Behörden über unverantwortbare Arbeitsbedingungen oder Straftatbestände im eigenen Betrieb informieren – in welche rechtliche Zwischmühle geraten sie dann?

Oliver Tolmein: Da gibt es viele Fallstricke. Es gibt Loyalitätspflichten gegenüber dem Arbeitgeber, möglicherweise Fürsorgepflichten gegenüber Untergebenen. Ärzte und Pflegepersonal haben zudem Schweigepflichten, was Patienten angeht. Andererseits macht man sich bei Mitwisserschaft oder Unterstützung strafbarer Handlungen möglicherweise wegen Beihilfe selber strafbar. Zivilrechtlich kann man Haftungsprobleme bekommen, wenn man aufgrund der eigenen Überlastung Fehler macht und andere dadurch schädigt. Da macht es Sinn, zusammen mit erfahrenen Anwälten zu beraten: Wie gehen wir vor? Das kostet zwar Geld, bietet aber den Vorteil, dass man die Risiken einschätzen oder die eigene Identität schützen kann. Eventuell wissen sie auch, wie man Informationen streuen kann, so dass sich das eigene Risiko verringert, sich aber dennoch etwas tut.

drei: Was muss da politisch und rechtlich anders werden?

Oliver Tolmein: Ganz wichtig ist, dass solche Anzeigen und Hinweise nicht als Denunziation und unkollegiales Verhalten bewertet werden. Recht-

lich wäre vorstellbar, eine Art »Whistleblowing-Gesetz« zu schaffen. So ein Gesetz könnte Unternehmen verpflichten, eine Beschwerdestelle einzurichten, bei der qualifizierte Meldungen erstattet werden können. Ich halte das für wichtig, aber in naher Zukunft schwer zu realisieren. Unhaltbare Zustände auf diese Weise nicht mehr hinzunehmen, das muss in der Gesellschaft als »gutes soziales Verhalten« anerkannt werden. Ein erster Schritt ist, wenn erfolgreich wichtige Hinweise aus den Betrieben bekannt werden, wenn es Schulungen dazu gibt, kurz: Wenn wir das zum Thema machen.

drei: Worauf muss man besonders achten?

Oliver Tolmein: Man sollte sich davor hüten, persönliche Rechnungen begleichen zu wollen. Bei Straftatbeständen oder Korruption kann man meist nur einen Verdacht mitteilen. Gerade hier sind die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen zu bedenken – übrigens auch im eigenen Interesse: Falsche Verdächtigungen können einen selber ins Visier der Justiz bringen. Man sollte sich auch klarmachen, welche Konsequenzen es haben kann, wenn man als Hinweisgeber/in identifiziert wird und ob man das durchstehen kann und möchte. Keinesfalls sollte man einsam und aus Verzweiflung handeln und mindestens Betriebs- oder Personalräte oder eben Anwälte des Vertrauens zu Rate zie-



Oliver Tolmein konzentriert sich als Rechtsanwalt auf Medizin-, Behinderten- und Antidiskriminierungsrecht und damit verbundene Streitigkeiten aus dem Arbeits- und Strafrecht. Seine Mandanten sind oft Behinderte, aber auch Menschen, die in Heimen oder Kliniken arbeiten.

hen. Von Medien sollte man sich den Schutz der eigenen Identität schriftlich zusichern lassen. Wenn man Ämtern oder der Staatsanwaltschaft selbst etwas anzeigt, sollte man sich vorher genau überlegen, ob man selbst in irgendeiner Weise wegen der angezeigten Sache belangt werden könnte – und sich darauf einstellen. Behörden aller Art und auch Medien folgen ihren eigenen Regeln. Sie sind schwer zu kontrollieren, wenn sie ihre Informationen erst mal haben. Mut machen das Whistleblowing oder öffentliche Anklagen anderen doch nur, wenn sich darüber die Bedingungen ändern, sicher nicht, wenn Mitarbeiter/innen persönlich abgestraft oder gekündigt werden – ansonsten aber alles beim Alten bleibt.

Kontakt: kanzlei@ra-tolmein.de

Informationsstellen und Internet

Unter www.whistleblowerinfo.de gibt es viele Tipps für Beschäftigte, die sich mit Hinweisen an Presse, Staatsanwaltschaft oder Behörden wenden wollen. Unter www.business-keeper.com/ger_DE/300/whistleblowing_2.html sind ebenfalls einige nützliche Informationen für Hinweisgeber/innen nachzulesen.

Anlaufstellen für Hinweisgeber/innen

- Für Misstände interessieren sich:
 - Betriebsrat
 - Gewerkschaft im Ort/Bezirk/Landesbezirk
 - BGW (Berufsgenossenschaft)
 - Staatliches Amt für Arbeitsschutz
 - Gesundheitsamt
 - Medizinischer Dienst der Krankenkassen
 - Lokalredaktionen der Zeitungen
 - Betriebsarzt/-ärztin
 - Staatsanwaltschaft

Urteile

Ein Gesetz, das Hinweisgeber/innen schützt, wenn sie aus ethischen Motiven die Presse oder Behörden einschalten, gibt es in Deutschland nicht. Zwei Entscheidungen prägen die Rechtsprechung: Das Bundesverfassungsgericht ist am 2. Juli 2001 (1 BvR 2049/00) davon ausgegangen, dass eine Kündigung wegen einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber oder einen Vorgesetzten nur dann möglich ist, wenn der Anzeiger völlig haltlose Vorwürfe zugrunde liegen oder der Arbeitnehmer aus verwerflichen Motiven handelt. Das Bundesarbeitsgericht hat am 3. Juli 2003 (2 AZR 235/02) diese Entscheidung zu Gunsten der Arbeitgeber eingeschränkt. Hinweise an externe Stellen sind danach nur dann zulässig, wenn Abhilfeversuche im eigenen Betrieb erfolglos waren oder weitere Initiativen unzumutbar sind. Der Hinweisgeber bzw. die Hinweisgeberin muss also vor Gericht nachweisen können, dass die Versuche auf dem Dienstweg unzumutbar und aussichtslos sind.

Zum Weiterlesen

- In dieser Ausgabe: Erfahrungsberichte zum Thema »Whistleblowing« auf Seite 7.
- Dieter Deiseroth: Zivilcourage am Arbeitsplatz – Whistleblowing. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2004. Im Internet: www.bpb.de/files/7/NTX8Y.pdf
- Gabriele Peter/Björn Rohde-Liebenau: Whistleblowing – ein neues Thema für die Betriebsratsarbeit. In: Arbeitsrecht im Betrieb 10/2004, S. 615-620. Im Internet: www.bund-verlag.de/aib/zeitschriften/pdf/aib1004Peter-Rohde-Liebenau.pdf
- Björn Rohde-Liebenau: Whistleblowing. Edition der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf 2005

