

EUROPÄISCHER GERICHTSHOF FÜR MENSCHENRECHTE

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Die nachstehende Entscheidung wird der Vollständigkeit halber publiziert. Der Originaltext in Englisch kann im Internet-Portal des europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte eingesehen werden (www.echr.coe.int).

U d EGMR (Zweite Sektion) 16. Februar 2021 über die Beschw Nr 23922/19 im Fall Gawlik gg. Liechtenstein

Art 10 EMRK – Freiheit der Meinungsäusserung – Entlassung eines Arztes wegen Einreichung einer gutgläubigen, aber unbegründeten Strafanzeige, in der ein Kollege der aktiven Sterbehilfe beschuldigt wurde, ohne dass dies im Rahmen der Umstände überprüft wurde – Öffentliches Interesse an unbestätigten Informationen überwiegt nicht den Schaden für den Arbeitgeber Krankenhaus und den beschuldigten Chefarzt – Gerechte Abwägung durch die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung der in der Rechtsprechung des Gerichtshofs entwickelten Kriterien.

Einleitung

1. Die Beschwerde bezieht sich auf die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers, des stellvertretenden Chefarztes des einzigen öffentlichen Spitals in Liechtenstein, nachdem dieser den Verdacht der aktiven Sterbehilfe an mehreren Patienten durch den leitenden Chefarzt des Spitals nach aussen getragen hatte, insbesondere, indem er eine Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft eingebracht hatte.

Sachverhalt

2. Der Beschwerdeführer wurde 1967 geboren und wohnt in Kassel. Er wurde durch Herrn B. Hopmann, einem in Berlin praktizierenden Rechtsanwalt vertreten.

3. Die Regierung wurde durch Frau G. Marock-Wachter, Leiterin des Amtes für Justiz des Fürstentum Liechtensteins vertreten.

4. Der Sachverhalt, wie er von den Parteien vorgetragen wurde, lässt sich wie folgt zusammenfassen.

I Die Ereignisse, die zur Kündigung des Beschwerdeführers geführt haben

5. Der Beschwerdeführer ist Facharzt für Allgemeinmedizin und Innere Medizin. Seit dem 1. Juni 2013 war er als stellvertretender Chefarzt der Abteilung für Innere Medizin am Liechtensteinischen Landesspital, einer eingetragenen liechtensteinischen Stiftung des öffentlichen Rechts, beschäftigt. Er arbeitete in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis, welches mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden konnte. Sein direkter Vorgesetzter war Dr. H., Chefarzt der vorgenannten Abteilung.

6. Am 9. September 2014 recherchierte der Beschwerdeführer in den elektronischen Krankenakten des Spitals.

Dabei fand er Informationen, welche zeigten, dass vier Patienten im Spital gestorben waren, nachdem ihnen Morphin verabreicht worden war. Notizen aus diesen Akten führten ihn zum Schluss, dass Dr. H., der diese Patienten behandelt hatte, aktive Sterbehilfe geleistet hatte.

7. Am selben Tag traf sich der Beschwerdeführer mit dem Präsidenten der Geschäftsprüfungskommission des liechtensteinischen Landtags (Geschäftsprüfungskommission), Herrn M., auf dessen Initiative hin, nachdem es mehrere anonyme Beschwerden in Bezug auf Qualitätsmängel am Liechtensteinischen Landesspital gegeben hatte. Bei dieser Gelegenheit äusserte der Beschwerdeführer seinen Verdacht, dass Dr. H. aktive Sterbehilfe geleistet habe.

8. Auf Anraten von Herrn M. erstattete der Beschwerdeführer am 11. September 2014 eine Strafanzeige gegen Dr. H. bei der Staatsanwaltschaft, die gegen Dr. H. ein Verfahren unter anderem wegen des Verdachts der Tötung auf Verlangen und Mitwirkung am Selbstmord eines anderen Menschen einleitete.

9. Am 18. September 2014 beschlagnahmte die Polizei die medizinischen Papierakten der vier betroffenen Patienten des Landesspitals und befragte Dr. H.

10. Am 19. September 2014 teilte der Beschwerdeführer nach weiteren Recherchen in den elektronischen Krankenakten des Spitals der Staatsanwaltschaft mit, dass er Dr. H. verdächtige, in sechs weiteren Fällen aktive Sterbehilfe geleistet zu haben. Am selben Tag wurde er von der Polizei befragt. Er begründete seinen Verdacht damit, dass gemäss den elektronischen Akten der Tod dieser Patienten jeweils kurz nach dem Beginn der Behandlung mit Morphin eingetreten war, dass Morphin auch ohne den Hinweis, dass die Patienten unter Schmerzen litten, verabreicht worden sei, dass die Behandlung als «supportive Therapie» oder «unterstützende Massnahme» bezeichnet worden sei und all dies unter Berücksichtigung der verabreichten Medikamente. Er betonte, dass es ihm bei seiner Aussage darum ging, Schaden von den Patienten des Spitals abzuwenden.

11. Zum Zeitpunkt der Ereignisse verfügte das liechtensteinische Landesspital mit dem Critical Incident Reporting System (CIRS) über ein System, an das Unregelmässigkeiten anonym über ein Onlineformular gemeldet werden konnten. Während zu Beginn Dr. H. die einzige Person gewesen war, welche solche Meldungen prüfte und bearbeitete, wurde diese Aufgabe spätestens seit September 2014 einer Gruppe von drei Personen (ohne Dr. H.) übertragen. Es ist unklar, wann diese Änderung der Zuständigkeit innerhalb des Spitals kommuniziert wurde. Der Beschwerdeführer kontaktierte die genannte Gruppe nicht.

12. Auf Anforderung des Stiftungsrates erstellte der stellvertretende Präsident des Stiftungsrates des Spitals am 19., 22. und 24. September 2014 drei Berichte in Bezug auf die Behandlung der zehn betroffenen Patienten. Nachdem er die Papierakten der Patienten untersucht und Dr. H. befragt hatte, kam er zum Schluss, dass sich alle Patienten in einer der WHO Standards entsprechenden palliativen Situation befunden hatten und dass

es in Bezug auf die Verabreichung von Morphin zu keinem Fehler gekommen sei. Er war der Ansicht, dass der Beschwerdeführer fälschlicherweise nicht berücksichtigt hatte, dass die Patienten Schmerzen oder Atemschwierigkeiten hatten, welche die in Frage stehende Behandlung notwendig machten. Hätte der Beschwerdeführer die Papierakten der Patienten gelesen, welche allein, wie zu diesem Zeitpunkt bekannt war, vollständige Informationen in Bezug auf den Zustand und die Behandlung der Patienten beinhalteten und zu denen er Zugang hatte, dann hätte er sofort bemerkt, dass sein Verdacht der aktiven Sterbehilfe eindeutig unbegründet war.

13. Am 26. September 2014 wurde der Beschwerdeführer suspendiert.

14. Auf Ersuchen des Landesspitals gab der Beschwerdeführer am 2. Oktober 2014 eine schriftliche Erklärung ab, in der er seinen Standpunkt darlegte. Er erklärte, dass er in den elektronischen Akten mehrerer Patienten recherchiert habe, die in den vergangenen Wochen verstorben seien, nachdem ein im Spital tätiger Arzt darauf hingewiesen hatte, dass es in letzter Zeit einen ungewöhnlichen Anstieg von Todesfällen bei Patienten im Spital gegeben habe. Seiner Ansicht nach waren die zehn betroffenen Patienten eindeutig nicht *lege artis* behandelt worden. Nach sorgfältiger Überlegung habe er sich dazu entschlossen, die Staatsanwaltschaft zu informieren, um die Patienten und das Spital zu schützen und um in Übereinstimmung mit seinen eigenen ethischen Überzeugungen und den Vorschriften des Ärztegesetzes (vgl. Rdnr. 36 unten) zu handeln. Da er davon überzeugt war, dass strafbare Handlungen vorlagen und nicht erwartet habe, dass die Angelegenheit innerhalb des Spitals ordnungsgemäss untersucht werden würde und auch im Hinblick auf die Dringlichkeit der Situation, habe er sich nicht an die interne Stelle des Spitals gewendet, bevor er Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattete.

15. In einem Bericht, den das Landesspital am 15. Oktober 2014 erhalten hatte, kam ein vom Spital beauftragter externer Schweizer Experte für Palliativmedizin, N., nach dem Studium der Krankenakten der betroffenen Patienten und der Anhörung von Dr. H. zum Schluss, dass bei den in Frage stehenden zehn Patienten keine aktive Sterbehilfe geleistet worden war. Der Experte erwähnte, dass die palliative Behandlung der Patienten notwendig und gerechtfertigt gewesen sei, da sie sich an ihrem Lebensende befunden hätten. Sie seien aufgrund ihrer Krankheiten und nicht aufgrund ihrer Behandlungen gestorben. Man habe ihnen Morphin gegeben, um ihre Schmerzen und Atemnot zu behandeln und nicht, um ihr Leben zu beenden. Weiter hielt er fest, dass einige der verschriebenen Morphindosen – insbesondere diese mit dem Vermerk «Limit nach oben offen» möglicherweise nicht notwendig gewesen seien, aber solche Dosen seien in der Praxis nie verabreicht worden.

16. Am 17. Oktober 2014 kündigte der Direktor des Landesspitals dem Beschwerdeführer fristlos. Er war der Ansicht, dass aufgrund des schweren Verschuldens des Beschwerdeführers, das Vertrauensverhältnis zu ihm unwiderruflich zerstört worden war. Er argumentierte, dass der Beschwerdeführer es versäumt habe, seine Vorwürfe der aktiven Sterbehilfe und der Qualitätsmängel bei den

zuständigen internen Stellen des Spitals vorzutragen, bevor er sie extern beim Präsidenten der Geschäftsprüfungskommission und bei der Staatsanwaltschaft vorgebracht habe. Der Beschwerdeführer sei verpflichtet gewesen, Dr. H. oder zumindest den Direktor des Spitals oder ein Mitglied des Stiftungsrates, zu dem er in einem normalen Verhältnis stehe, über seine Vorwürfe zu informieren. Ausserdem seien die Vorwürfe in Bezug auf Sterbehilfe des Beschwerdeführers von dem vom Spital beauftragten externen Sachverständigen als eindeutig unbegründet angesehen worden.

17. Die liechtensteinischen Zeitungen und das Radio berichteten wiederholt über den Verdacht der aktiven Sterbehilfe am Liechtensteinischen Landesspital und die diesbezüglichen strafrechtlichen Untersuchungen gegen Dr. H..

II. Ergebnis des Strafvermittlungsverfahrens gegen Dr. H. und gegen den Beschwerdeführer

18. Der Untersuchungsrichter im Strafverfahren gegen Dr. H. hatte auch einen externen, in Österreich praktizierenden Sachverständigen, L., beauftragt. In seinem Gutachten vom 30. Oktober 2014, das dem Untersuchungsrichter am 11. Dezember 2014 zugeht, kam der Sachverständige unter Berücksichtigung der Papierkrankenakten der betroffenen Patienten zum Ergebnis, dass Dr. H. keine aktive Sterbehilfe geleistet habe. Die Patienten seien nur soweit mit Morphin behandelt worden, wie es ihre palliative Situation verlangt habe und diese Behandlung habe nicht zum Tod der Patienten geführt. Zweifel an einer solchen palliativmedizinischen Behandlung und an ethischen Entscheidungen, die in diesem Zusammenhang getroffen wurden, könnten durch eine bessere Dokumentation der Behandlung in Zukunft ausgeschlossen werden.

19. Am 15. Dezember 2014 wurde das Strafverfahren gegen Dr. H. eingestellt.

20. Am 15. Dezember 2016 wurde das gegen den Beschwerdeführer eingeleitete Strafverfahren wegen des vorsätzlich falschen Verdachts einer Straftat gegen eine andere Person durch seine Behauptung, Dr. H. habe aktive Sterbehilfe praktiziert, ebenfalls eingestellt.

III. Das Verfahren vor den inländischen Gerichten

1. Verfahren vor dem Landgericht

21. Am 28. November 2014 erhob der Beschwerdeführer eine Klage gegen das Liechtensteinische Landesspital auf Zahlung von rund 600'000 Schweizer Franken (CHF) als Entschädigung für den entgangenen Lohn und weiteren materiellen und immateriellen Schaden. Er machte geltend, dass seine fristlose Kündigung rechtswidrig gewesen sei. Ein wichtiger Grund für seine Kündigung habe nicht vorgelegen, da die Erstattung einer Strafanzeige gegen Dr. H. angesichts des konkreten Verdachts auf aktive Sterbehilfe und der Schwere des Delikts gerechtfertigt gewesen sei.

22. Am 29. August 2017 wies das Landgericht die Klage des Beschwerdeführers ab. Es stellte fest, dass die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers gemäss § 1173a Art 53 Abs 1 und 2 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs gerechtfertigt gewesen sei (siehe Rdnr. 35

unten). Das Landgericht war im Wesentlichen der Ansicht, dass ein wichtiger Grund für das beschäftigende Spital vorgelegen hatte, den Arbeitsvertrag zu kündigen. Da der Beschwerdeführer es versäumt hatte, seinen unbegründeten Verdacht auf aktive Sterbehilfe in den Papierkrankenakten der Patienten hinreichend zu verifizieren und seinen Verdacht innerhalb des Spitals kund zu tun, bevor er externe Stellen darüber informierte, konnte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch das Spital nach Treu und Glauben nicht mehr erwartet werden.

2. Verfahren vor dem Obergericht

23. Am 10. Januar 2018 hat das Obergericht auf die Berufung des Beschwerdeführers hin das Urteil des Landgerichts aufgehoben. Es verurteilte das beklagte Spital zur Zahlung von CHF 125'000 an Gehaltsrückständen an den Beschwerdeführer und verwies den Rechtsstreit im Übrigen zur erneuten Prüfung der Schadensersatzansprüche des Beschwerdeführers an das Landgericht zurück. Das Obergericht stellte fest, dass die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers nicht gerechtfertigt war. Die Offenlegung von Unregelmässigkeiten gegenüber Dritten sei vom Recht auf freie Meinungsäusserung gedeckt und könne eine Kündigung nur dann rechtfertigen, wenn damit ein schwerwiegender Verstoss gegen die Treuepflicht verbunden sei. Ein solcher schwerwiegender Verstoss lag im vorliegenden Fall jedoch nicht vor.

24. Das Obergericht argumentierte, dass die Einleitung eines Verfahrens gegen Dr. H. durch die Staatsanwaltschaft bestätige, dass der Verdacht des Beschwerdeführers nicht unbegründet gewesen sei. Angesichts der Schwere des zur Diskussion stehenden Delikts sei die Kontaktaufnahme mit externen Stellen wie der Geschäftsprüfungskommission oder der Staatsanwaltschaft, die beide der Schweigepflicht unterlägen, nicht unverhältnismässig gewesen. Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer sich direkt an die Staatsanwaltschaft gewandt hatte, stellte in dieser Hinsicht kein Thema dar. Das Gericht stimmte ferner mit dem Beschwerdeführer darin überein, dass unter den Umständen des Falles die Meldung des Sachverhalts an Dr. H. im Rahmen des internen Systems zur Meldung von Unregelmässigkeiten kein geeigneter Ansatz gewesen sei.

3. Verfahren vor dem Obersten Gerichtshof

25. Am 4. Mai 2018 hob der Oberste Gerichtshof, der die Revision des beklagten Spitals zulies, das Urteil des Obergerichts auf. Es wies die Klage des Beschwerdeführers auf Zahlung von CHF 125'000 an Gehaltsrückständen mit Teilurteil ab und verwies den Rechtsstreit im Übrigen an das Obergericht zurück, damit dieses die Klage des Beschwerdeführers insoweit abweise.

26. Der Oberste Gerichtshof war der Ansicht, dass die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers rechtmässig gewesen war. Er betonte, dass der Beschwerdeführer, ein leitender Angestellter, nur die elektronischen Krankenakten eingesehen habe, von denen er gewusst habe, dass sie unvollständig waren, obwohl er jederzeit die Papierakten hätte einsehen können. Hätte er dies getan, so hätte er sofort erkannt, dass sein Verdacht offensichtlich unbegründet war. Er hatte es also versäumt, seine schwerwiegenden und ungerechtfertigten Behauptungen zu überprüfen, bevor er sie an Dritte weitergab

und Strafanzeige erstattete. Dieses Verhalten stellte einen schweren Vertrauensbruch gegenüber seinem Arbeitgeber dar, der seine fristlose Kündigung rechtfertigte.

4. Verfahren vor dem Staatsgerichtshof

27. Am 4. Juni 2018 legte der Beschwerdeführer beim Staatsgerichtshof Beschwerde gegen das Teilurteil und den Teilbeschluss des Obersten Gerichtshofs ein. Er argumentierte, dass seine Kündigung insbesondere sein Recht auf freie Meinungsäusserung gemäss der Verfassung und Art 10 der Konvention verletzt habe. Die Meldung seines Verdachts auf aktive Sterbehilfe an externe Stellen sei gerechtfertigtes Whistleblowing gewesen.

28. Am 3. September 2018 hat der Staatsgerichtshof die Individualbeschwerde des Beschwerdeführers für zulässig befunden, da der Oberste Gerichtshof abschliessend zur Klage des Beschwerdeführers Stellung genommen, die Beschwerde aber in der Sache selbst zurückgewiesen hatte (Aktenzeichen StGH 2018/74).

29. Das Recht auf freie Meinungsäusserung galt im Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem Liechtensteinischen Landesspital. Während das Spital eine staatliche Einrichtung war, war die Kündigung des Beschwerdeführers kein Akt der öffentlichen Gewalt, sondern unterlag dem Privatrecht. Das Recht auf freie Meinungsäusserung galt dennoch indirekt in deren Beziehung (indirekte Drittwirkung).

30. Der Staatsgerichtshof akzeptierte, dass der Beschwerdeführer sich selbst als Whistleblower betrachtete. Unter Berücksichtigung der Kriterien, die unter anderem vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in der Rechtssache Heinisch gegen Deutschland (Nr. 28274/08, EGMR 2011 (Auszüge)) zur Meinungsfreiheit im Zusammenhang mit Whistleblowing entwickelt wurden, stellte der Staatsgerichtshof fest, dass das Recht des Beschwerdeführers auf freie Meinungsäusserung durch seine fristlose Kündigung nicht verletzt worden war. Er anerkannte, dass ein erhebliches öffentliches Interesse an einer dem Stand der Technik entsprechenden medizinischen Behandlung in einem öffentlichen Spital bestehe. Ausserdem hätten die Zivilgerichte nicht festgestellt, dass der Beschwerdeführer aus persönlichen Motiven gehandelt habe.

31. Der Staatsgerichtshof stellte jedoch fest, dass der Beschwerdeführer es versäumt habe, seinen sich aus den elektronischen Krankenakten ergebenden Verdacht bezüglich der Ausübung der aktiven Sterbehilfe durch Überprüfung der Papierakten der betroffenen Patienten zu überprüfen. Hätte er dies getan, hätte er sofort erkannt, dass sein Verdacht – der allein aufgrund der elektronischen Akten als nachvollziehbar angesehen werden konnte – offensichtlich unbegründet war. In Anbetracht der Schwere der Vorwürfe und der Folgen für alle Betroffenen im Falle des Bekanntwerdens dieser Vorwürfe sei der Beschwerdeführer verpflichtet gewesen, eine solche Überprüfung vorzunehmen, zumal er gewusst habe, dass die elektronischen Akten unvollständig gewesen seien. Der Beschwerdeführer habe daher unverantwortlich gehandelt. Daher sei sein Recht auf freie Meinungsäusserung nicht verletzt worden.

32. Der Staatsgerichtshof, ebenso wie der Oberste Gerichtshof, konnte daher offen lassen, ob der Beschwerde-

fürer, bevor er seine Vorwürfe extern vorbrachte, hätte versuchen sollen, sie intern vorzubringen, insbesondere beim Direktor des Spitals.

33. Das Urteil wurde dem Rechtsanwalt des Beschwerdeführers am 7. November 2018 zugestellt.

RELEVANTER RECHTLICHER RAHMEN UND PRAXIS

I. Einschlägiges innerstaatliches Recht

1. Bestimmungen des Zivilgesetzbuches

34. § 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs enthält Vorschriften über Arbeitsverträge. § 1173a Art 4 sieht, soweit relevant, Folgendes vor:

«(1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.»

35. § 1173a Art 53 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches enthält Regelungen zur fristlosen Kündigung von Arbeitsverträgen aus wichtigem Grund. Soweit relevant, sieht er vor:

«(1) Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; [...]

(2) Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.»

2. Bestimmung des Ärztegesetzes

36. Das Ärztegesetz vom 22. Oktober 2003 regelt die ärztliche Berufsausübung. Art 20 dieses Gesetzes, welcher die Anzeigepflicht regelt, sieht, soweit relevant, Folgendes vor:

«(1) Die Ärzte sind verpflichtet, dem Amt für Gesundheit oder direkt dem Amtsärztlichen Dienst Anzeige zu erstatten über die in Ausübung ihres Berufes gemachten Feststellungen, die den Verdacht erwecken, dass durch eine gerichtlich strafbare Handlung der Tod oder die schwere Körperverletzung eines Menschen herbeigeführt worden ist ...»

II. Einschlägiges internationales Recht und Praxis

1. Resolution 1729 (2010) der Parlamentarischen Versammlung des Europarats zum Schutz von «Whistleblowern»

37. In ihrer am 29. April 2010 verabschiedeten Resolution 1729 (2010) zum Schutz von «Whistleblowern» betonte die Parlamentarische Versammlung des Europarates (PACE) die Bedeutung des «Whistleblowing» – besorgte Einzelpersonen, die Alarm schlagen, um Fehlverhalten zu stoppen, das ihre Mitmenschen gefährdet – insbesondere als eine Möglichkeit, die Verantwortung sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor zu stärken (siehe Punkt 1 der Resolution). Sie forderte alle Mitgliedsstaaten auf, ihre Gesetzgebung zum Schutz von Whistleblowern zu überprüfen und dabei die folgenden Leitprinzipien im Auge zu behalten:

«[...]

6.1.1. die Definition der geschützten Offenlegung umfasst alle gutgläubigen Warnungen vor verschiedenen Arten von rechtswidrigen Handlungen, einschliesslich aller schweren Menschenrechtsverletzungen, die das Leben, die Gesundheit, die Freiheit und alle anderen legitimen Interessen von Personen als Subjekte der öffentlichen Verwaltung oder Steuerzahler oder als Aktionäre, Mitarbeiter oder Kunden privater Unternehmen betreffen oder bedrohen;

6.1.2. die Gesetzgebung sollte daher sowohl Whistleblower des öffentlichen als auch des privaten Sektors abdecken ..., und

6.1.3. sie sollte relevante Fragen in den folgenden Rechtsbereichen regeln:

6.1.3.1. das Arbeitsrecht – insbesondere der Schutz vor ungerechtfertigten Kündigungen und anderen Formen arbeitsrechtlicher Vergeltungsmassnahmen; ...

[...]

6.2.2. Diese Gesetzgebung sollte jeden, der in gutem Glauben von den bestehenden internen Whistleblowing-Kanälen Gebrauch macht, vor jeder Form von Vergeltung (ungerechtfertigte Kündigung, Belästigung oder jede andere strafende oder diskriminierende Behandlung) schützen.

6.2.3. Wenn interne Kanäle entweder nicht existieren, nicht ordnungsgemäss funktioniert haben oder angesichts der Art des vom Whistleblower angesprochenen Problems, vernünftigerweise erwartet werden kann, dass sie nicht ordnungsgemäss funktionieren, sollte externes Whistleblowing, auch über die Medien, ebenfalls geschützt werden.

6.2.4. Es wird davon ausgegangen, dass ein Whistleblower in gutem Glauben gehandelt hat, sofern er vernünftige Gründe für die Annahme hatte, dass die offengelegten Informationen wahr sind, auch wenn sich später herausstellt, dass dies nicht der Fall war, und sofern er keine ungesetzlichen oder unethischen Ziele verfolgt hat.»

38. Die oben genannten Leitlinien wurden auch in der damit verbundenen Empfehlung 1916 (2010) der Parlamentarischen Versammlung erwähnt, die am selben Tag angenommen wurde und in der inter alia empfohlen wird, dass das Ministerkomitee eine Reihe von Leitlinien für den Schutz von Whistleblowern ausarbeitet (Punkt 2.1).

2. Empfehlung CM/Rec(2014)7 des Ministerkomitees des Europarats zum Schutz von Whistleblowern

39. Am 30. April 2014 verabschiedete das Ministerkomitee des Europarats an der 1198. Sitzung der Abgeordneten der Minister die Empfehlung CM/Rec(2014)7 an die Mitgliedsstaaten zum Schutz von Whistleblowern. Das Ministerkomitee nahm insbesondere die Resolution 1729 (2010) der Parlamentarischen Versammlung zur Kenntnis (siehe Rdnr. 37 oben). Es empfahl den Mitgliedsstaaten, einen normativen, institutionellen und rechtlichen Rahmen zu schaffen, um Personen zu schützen, die im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses Informationen über Bedrohungen oder Schädigungen des öffentlichen Interesses melden oder offenlegen. Der Anhang der Empfehlung enthält eine Reihe von Grundsätzen, die die Mitgliedsstaaten beim Schutz solcher «Whistleblower» anleiten sollen.

40. Der Anhang zur Empfehlung CM/Rec(2014)7 sieht insbesondere vor:

«IV. Kanäle für Berichterstattung und Offenlegung
[...]

13. Es sollten klare Kanäle für die Berichterstattung und Offenlegung von öffentlichem Interesse eingerichtet werden, und die Inanspruchnahme sollte durch geeignete Massnahmen erleichtert werden.

14. Die Kanäle für Meldungen und Offenlegungen umfassen:

- Berichte innerhalb einer Organisation oder eines Unternehmens (einschliesslich an Personen, die dazu bestimmt sind, Berichte vertraulich zu erhalten);
- Berichte an relevante öffentliche Regulierungsstellen, Strafverfolgungsbehörden und Aufsichtsorgane;
- Offenlegung gegenüber der Öffentlichkeit, z.B. gegenüber einem Journalisten oder einem Abgeordneten.

Die individuellen Umstände eines jeden Falles werden den am besten geeigneten Kanal bestimmen.

[...]

VII. Schutz vor Vergeltungsmassnahmen

21. Whistleblower sollten vor Vergeltungsmassnahmen jeglicher Form geschützt werden, sei es direkt oder indirekt durch ihren Arbeitgeber und durch Personen, die für den Arbeitgeber arbeiten oder in seinem Namen handeln. Formen solcher Vergeltungsmassnahmen können Kündigung, Suspendierung, Degradierung, Verlust von Beförderungsmöglichkeiten, Strafversetzungen und Lohnkürzungen oder -abzüge, Schikanen oder andere strafende oder diskriminierende Behandlungen sein.

22. Der Schutz sollte nicht allein auf der Grundlage verloren gehen, dass die Person, die die Meldung oder Offenlegung vornimmt, sich über deren Bedeutung geirrt hat oder dass die wahrgenommene Bedrohung des öffentlichen Interesses nicht eingetreten ist, sofern sie vernünftige Gründe hatte, an deren Richtigkeit zu glauben.

[...]

24. Wenn ein Arbeitgeber ein internes Meldesystem eingerichtet hat und der Whistleblower eine Veröffentlichung vorgenommen hat, ohne auf das System zurückzugreifen, kann dies bei der Entscheidung über die Massnahmen oder das Schutzniveau, das dem Whistleblower zu gewähren ist, in Betracht gezogen werden.»

3. Weitere Texte des Europarats und andere internationale Instrumente

41. Die Parlamentarische Versammlung erinnerte an ihre Resolution 1729 (2010) in nachfolgenden Texten zum Thema Whistleblowing, insbesondere in der Resolution 2060 (2015) und der Empfehlung 2073 (2015) zur Verbesserung des Schutzes von Whistleblowern, die beide von der Parlamentarischen Versammlung am 23. Juni 2015 angenommen wurden, und in der Resolution 2300 (2019) und der Empfehlung 2162 (2019) zur Verbesserung des Schutzes von Whistleblowern in ganz Europa, die beide am 1. Oktober 2019 angenommen wurden.

42. Auf weitere einschlägige Instrumente des Europarats und anderer internationaler Organisationen wird in Heinisch (oben zitiert, Rdnr. 38-40) hingewiesen.

RECHTLICHE WÜRDIGUNG

III. Behauptete Verletzung von Art 10 der Konvention

43. Der Beschwerdeführer beschwerte sich, dass seine fristlose Kündigung durch das Landesspital aufgrund der Tatsache, dass er eine Strafanzeige wegen aktiver Sterbehilfe eingereicht hatte, sein Recht auf freie Meinungsäusserung gemäss Art 10 der Konvention, der, soweit relevant, wie folgt lautet, verletzt habe:

«1. Jedermann hat Anspruch auf freie Meinungsäusserung. Dieses Recht schliesst die Freiheit der Meinung und die Freiheit zum Empfang und zur Mitteilung von Nachrichten oder Ideen ohne Eingriffe öffentlicher Behörden und ohne Rücksicht auf Landesgrenzen ein. (...)

2. Da die Ausübung dieser Freiheiten Pflichten und Verantwortung mit sich bringt, kann sie bestimmten, vom Gesetz vorgesehenen Formvorschriften, Bedingungen, Einschränkungen oder Strafdrohungen unterworfen werden, wie sie in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen Sicherheit, der territorialen Unversehrtheit oder der öffentlichen Sicherheit, der Aufrechterhaltung der Ordnung und der Verbrechensverhütung, des Schutzes der Gesundheit und der Moral, des Schutzes des guten Rufes oder der Rechte anderer unentbehrlich sind, um die Verbreitung von vertraulichen Nachrichten zu verhindern oder das Ansehen und die Unparteilichkeit der Rechtsprechung zu gewährleisten.»

44. Die Regierung bestritt diese Ansicht.

1. Zulässigkeit

45. Der Gerichtshof stellt fest, dass die Beschwerde weder offensichtlich unbegründet noch aus einem anderen in Art 35 der Konvention aufgeführten Grund unzulässig ist. Sie ist daher für zulässig zu erklären.

2. Begründetheit

2.1. Ob ein Eingriff vorliegt

46. Nach Ansicht des Beschwerdeführers stellte seine fristlose Kündigung, nachdem er nach aussen den Verdacht geäussert hatte, dass im Landesspital aktive Sterbehilfe praktiziert worden war, einen Eingriff in sein Recht auf freie Meinungsäusserung gemäss Art 10 der Konvention dar. Die Regierung stimmte zu, dass die Kündigung einen Eingriff in Art 10 darstellte.

47. Der Gerichtshof wiederholt, dass sich der Schutz des Art 10 auf den Arbeitsplatz im Allgemeinen erstreckt (siehe Heinisch gegen Deutschland, Nr. 28274/08, Rdnr. 44, EGMR 2011 (auszugsweise) mit weiteren Verweisen; Matúz gegen Ungarn, Nr. 73571/10, Rdnr. 26, 21. Oktober 2014; und Langner gegen Deutschland, Nr. 14464/11, Rdnr. 39, 17. September 2015). In Fällen, die das Recht auf freie Meinungsäusserung von Arbeitnehmern in staatlichen oder staatlich kontrollierten Unternehmen oder Einrichtungen betreffen, erinnerte er daran, dass Art 10 nicht nur für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse gilt, sondern auch für privatrechtliche. Darüber hinaus habe der Staat in bestimmten Fällen eine ausdrückliche Verpflichtung, das Recht auf freie Meinungsäusserung auch im Bereich der Beziehungen zwischen Einzelpersonen zu schützen (vgl. Fuentes Bobo v.

Spain, no. 39293/98, Rdnr. 38, 29. Februar 2000; Heinisch, oben zitiert, Rdnr. 44; und Matúz, oben zitiert, Rdnr. 26).

48. Der Gerichtshof stellt fest, dass der Beschwerdeführer wegen seiner Äusserungen zur aktiven Sterbehilfe vom Liechtensteinischen Landesspital, einer öffentlich-rechtlichen Stiftung, als Arzt entlassen wurde; sein Arbeitsverhältnis war privatrechtlich geregelt. Die Kündigung wurde in der Folge insbesondere vom liechtensteinischen Staatsgerichtshof gutgeheissen. Der Gerichtshof ist der Auffassung, dass unter diesen Umständen die fragliche Massnahme einen Eingriff einer staatlichen Behörde in das Recht des Beschwerdeführers auf freie Meinungsäusserung darstellte, wie es durch Art 10 Abs 1 der Konvention garantiert ist (vgl. auch Fuentes Bobo, a.a.O., Rdnr. 38; Heinisch, a.a.O., Rdnr. 45; und Matúz, a.a.O., Rdnr. 27, in denen die Kündigung eines Arbeitnehmers in einem staatlichen oder staatlich kontrollierten Unternehmen, dessen Arbeitsverhältnis privatrechtlich geregelt war, unter dem Gesichtspunkt eines Eingriffs in die Rechte des jeweiligen Arbeitnehmers behandelt wurde).

2.2. Ob der Eingriff gerechtfertigt war

49. Ein solcher Eingriff stellt einen Verstoss gegen Art 10 dar, es sei denn, er «beruht auf einer gesetzlichen Grundlage», verfolgt ein legitimes Ziel gemäss dessen Abs 2 und ist für die Erreichung dieses Ziels in einer «demokratischen Gesellschaft notwendig».

(a) Gesetzliche Grundlage

50. Der Gerichtshof stellt fest, dass die Kündigung des Beschwerdeführers auf § 1173a Art 53 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs (siehe oben, Rdnr. 22 und 35) beruhte, der die fristlose Kündigung von Arbeitsverträgen aus wichtigen Gründen erlaubt. Sie beruhte somit auf einer gesetzlichen Grundlage im Sinne von Art 10 Abs 2. Dies ist in der Tat von den Parteien unbestritten.

(b) Legitimes Ziel

51. Der Gerichtshof stellt fest, dass es zwischen den Parteien unstrittig war, und er stimmt dem zu, dass der Eingriff die legitimen Ziele des Schutzes des Rufes und der Rechte anderer verfolgte. Er diene dem Schutz sowohl des geschäftlichen Ansehens und der Interessen des beschäftigenden Landesspitals, einschliesslich seines Interesses an einer professionellen, auf gegenseitigem Vertrauen basierenden Arbeitsbeziehung, als auch des Ansehens des Chefarztes des Spitals, der von den Sterbehilfevorwürfen des Beschwerdeführers betroffen war (vgl. auch Steel und Morris gegen das Vereinigte Königreich, Nr. 68416/01, Rdnr. 94, EGMR 2005 II; Heinisch, a.a.O., Rdnr. 49, und Langner, a.a.O., Rdnr. 40).

(c) Notwendigkeit des Eingriffs in einer demokratischen Gesellschaft

(i) Vorbringen der Parteien

(α) Der Beschwerdeführer

52. Der Beschwerdeführer brachte vor, dass seine fristlose Kündigung unverhältnismässig und damit nicht gerechtfertigt gewesen sei. Er betonte zunächst, dass die von ihm an die Staatsanwaltschaft gegebenen Informationen über den Verdacht der aktiven Sterbehilfe an

schwerkranken und wehrlosen Patienten zweifellos von erheblichem öffentlichem Interesse gewesen seien.

53. Der Beschwerdeführer vertrat ferner die Auffassung, er habe sich hinreichend vergewissert, dass die von ihm weitergegebenen Informationen korrekt und zuverlässig seien. Er bestritt insbesondere, dass sich aus der Papierfassung der Krankenakten der betroffenen Patienten eindeutig ergeben habe, dass sein Verdacht unbegründet gewesen sei. Sowohl das Spital als auch der Untersuchungsrichter hätten es für notwendig erachtet, einen externen Sachverständigen zur Frage des Vorliegens der aktiven Sterbehilfe beizuziehen, und einer der Sachverständigen habe eine unzureichende Dokumentation der Behandlung in diesen Akten festgestellt. Ausserdem hätte sein Arbeitgeber Recherchen in den Papierakten bemerkt.

54. Das öffentliche Interesse in einer demokratischen Gesellschaft, über mögliche Unregelmässigkeiten bei der Behandlung in einem öffentlichen Spital informiert zu werden, überwiege die Geschäftsinteressen des Spitals. Die, in der von ihm bei der Staatsanwaltschaft eingereichten Strafanzeige enthaltenen Vorwürfe, hätten dem Landesspital geschadet, aber es sei das Spital selbst gewesen, das die Medien und die Öffentlichkeit darüber informiert habe.

55. Ausserdem brachte der Beschwerdeführer vor, dass es keine wirksamen internen Kanäle für die Offenlegung gegeben habe. Er sei nicht verpflichtet gewesen, seinen Verdacht seinem Vorgesetzten, Dr. H., der davon unmittelbar betroffen war, mitzuteilen, da dies seine sofortige Kündigung zur Folge gehabt hätte. Der Direktor des Spitals habe zusammen mit Dr. H. zur Geschäftsführung des Spitals gehört. Der Stiftungsrat des Spitals sei seinerseits für derartige Beschwerden von Mitarbeitern nicht zuständig gewesen. Er sei auch nicht verpflichtet gewesen, sich an den spitalinternen Beschwerdemechanismus CIRS zu wenden, da er nicht darüber informiert gewesen sei, dass zum massgeblichen Zeitpunkt nicht mehr Dr. H. selbst für die Bearbeitung der eingegangenen Beschwerden zuständig gewesen sei. Die einzige Möglichkeit, im vorliegenden Fall effektive Ermittlungen zu gewährleisten, sei daher die Einschaltung einer externen Stelle, der Staatsanwaltschaft, gewesen, die unabhängig von internen personellen Verflechtungen gewesen sei und – ebenso wie die Geschäftsprüfungskommission – der Schweigepflicht unterlegen habe. Aufgrund der Schwere der Verdachtsmomente, der Tatsache, dass mehrere Patienten kurz nach Beginn der Morphinbehandlung verstorben seien und er sich als stellvertretender Abteilungsleiter möglicherweise selbst strafbar gemacht habe, sei es zudem dringend geboten gewesen, zu handeln.

56. Der Beschwerdeführer betonte, dass er in Anbetracht der in den elektronischen Akten enthaltenen Informationen, die er für ausreichend hielt, voll und ganz davon überzeugt gewesen sei, dass aktive Sterbehilfe stattgefunden habe. Er habe daher die Informationen in gutem Glauben weitergegeben.

57. Der Beschwerdeführer brachte abschliessend vor, dass seine fristlose Kündigung als härteste arbeitsrechtliche Sanktion auch zur Folge gehabt habe, dass er Liechtenstein mit seiner Familie habe verlassen müssen, da er dadurch seine Aufenthaltsgenehmigung verloren habe.

Ausserdem habe er danach grosse Schwierigkeiten gehabt, eine neue Anstellung zu finden. Dies habe eine abschreckende Wirkung auf andere Spitalmitarbeiter und halte diese davon ab, Unregelmässigkeiten offenzulegen.

(β) Die Regierung

58. Nach Ansicht der Regierung war der Eingriff in das Recht des Beschwerdeführers auf freie Meinungsäusserung gerechtfertigt gewesen, da er notwendig gewesen sei, um den Ruf und die Rechte des Spitals als Arbeitgeber und des beschuldigten Chefarztes zu schützen. Die Regierung akzeptierte, dass es grundsätzlich ein Interesse der Patienten des Spitals in Bezug auf den Schutz von Leib und Leben und auch allgemein ein öffentliches Interesse an Informationen darüber gebe, ob die Behandlung in einem öffentlichen Spital in Übereinstimmung mit den Regeln der ärztlichen Kunst erfolge. Allerdings sei im vorliegenden Fall zu berücksichtigen, dass die Behauptungen des Beschwerdeführers leichtfertig und unbegründet gewesen seien.

59. Die Regierung trug weiter vor, dass der Beschwerdeführer, wie von den inländischen Gerichten bestätigt worden war, es versäumt habe, in den medizinischen Papierakten der betroffenen Patienten zu überprüfen, ob die Informationen, die er auf der Grundlage der in den elektronischen Akten entdeckten Angaben, von denen er wusste, dass sie unvollständig waren, weitergegeben hatte, korrekt und zuverlässig waren. Der Beschwerdeführer hätte dies jederzeit tun können und hätte dann erkannt, dass sein Verdacht auf aktive Sterbehilfe unbegründet war.

60. Das öffentliche Interesse an der Offenlegung der fraglichen Informationen überwiege nicht das Interesse des Arbeitgebers des Beschwerdeführers und des betroffenen Chefarztes am Schutz ihres geschäftlichen und persönlichen Ansehens, das durch die schwerwiegenden und ungerechtfertigten Behauptungen des Beschwerdeführers beschädigt worden sei.

61. Dem Beschwerdeführer hätten mehrere wirksame alternative Wege zur Verfügung gestanden, um die Offenlegung vorzunehmen, eine schnelle interne Klärung der Vorwürfe zu erreichen und das angebliche Fehlverhalten zu beheben. Er hätte den Direktor oder ein Mitglied des Stiftungsrates des Spitals informieren können. Die anlässlich der Offenlegung der vom Beschwerdeführer gemachten Vorwürfe durchgeführte Untersuchung habe gezeigt, dass nichts dafür spreche, dass die Vorwürfe durch diese nicht ordnungsgemäss untersucht worden wären. Alternativ hätte sich der Beschwerdeführer auch anonym über das Critical Incident Reporting System (CIRS) des Spitals beschweren können. Die Einreichung der Strafanzeige gegen Dr. H. habe den internen Dienstweg der Meldung von Unregelmässigkeiten missachtet.

62. Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer weder seinen Verdacht überprüft noch zuerst eine interne Stelle kontaktiert hatte, zeigte ebenfalls, dass er nicht in gutem Glauben gehandelt hatte.

63. Die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers hatte unter diesen Umständen keine abschreckende Wirkung auf andere Mitarbeiter des Spitals oder im Gesundheitssektor im Allgemeinen. Die sofortigen Ermittlungen des Arbeitgebers im Anschluss an die Offenlegung der Informationen durch den Beschwerdeführer ermutigten

diese Personen vielmehr, sich bei Verdacht auf Unregelmässigkeiten zunächst an interne Stellen zu wenden.

(ii) Die Beurteilung des Gerichtshofes

(α) Einschlägige Grundsätze

64. Die allgemeinen Grundsätze für die Beurteilung der Frage, ob ein Eingriff in das Recht auf freie Meinungsäusserung in einer demokratischen Gesellschaft notwendig war, wurden in zahlreichen Urteilen dargelegt (siehe u. a. Steel und Morris, a. a. O., Rdnr. 87; Guja gegen Moldawien [GC], Nr. 14277/04, Rdnr. 69, EGMR 2008; und Heinisch, a. a. O., Rdnr. 62). Im Wesentlichen besteht die Aufgabe des Gerichtshofs nicht darin, an die Stelle der zuständigen nationalen Instanzen zu treten, sondern vielmehr darin, die von diesen in Ausübung ihrer Ermessensbefugnis getroffenen Entscheidungen gemäss Art 10 zu überprüfen. Er hat zu prüfen, ob der beanstandete Eingriff in einem «angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten legitimen Ziel» stand und ob die von den nationalen Instanzen angeführten Rechtfertigungsgründe «relevant und ausreichend» sind. Dabei muss sich der Gerichtshof vergewissern, dass die nationalen Instanzen Massstäbe angewandt haben, die mit den in Art 10 verankerten Grundsätzen in Einklang stehen, und dass sie sich darüber hinaus auf eine vertretbare Beurteilung der relevanten Tatsachen gestützt haben.

65. Was die Anwendung von Art 10 der Konvention auf den Arbeitsplatz betrifft, so hat der Gerichtshof entschieden, dass der Hinweis eines Arbeitnehmers im öffentlichen Sektor auf rechtswidriges Verhalten oder Fehlverhalten am Arbeitsplatz unter bestimmten Umständen Schutz geniessen sollte. Dies kann insbesondere dann erforderlich sein, wenn der betreffende Arbeitnehmer die einzige Person oder Teil einer kleinen Gruppe von Personen ist, die weiss, was am Arbeitsplatz vor sich geht, und daher am besten in der Lage ist, im öffentlichen Interesse zu handeln, indem er den Arbeitgeber oder die breite Öffentlichkeit darauf aufmerksam macht (siehe Guja, oben zitiert, Rdnr. 72; Marchenko v. Ukraine, no. 4063/04, Rdnr. 46, 19. Februar 2009; und Langner, a. a. O., Rdnr. 44). Der Gerichtshof ist sich gleichzeitig bewusst, dass Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber eine Pflicht zur Loyalität, Zurückhaltung und Diskretion schulden (siehe zum Beispiel Guja, a. a. O., Rdnr. 70; Marchenko, a. a. O., Rdnr. 45; Heinisch, a. a. O., Rdnr. 64; und Matúz, a. a. O., Rdnr. 32).

66. Bei der Beurteilung der Verhältnismässigkeit des Eingriffs in das Recht eines Arbeitnehmers auf freie Meinungsäusserung im Hinblick auf das verfolgte legitime Ziel hat der Gerichtshof in seiner Rechtsprechung (siehe insbesondere Guja, a.a.O., Rdnrn. 73-78; Heinisch, a.a.O., Rdnrn. 64-70; Bucur und Toma gegen Rumänien, Nr. 40238/02, Rdnr. 93, 8. Januar 2013; und Matúz, a. a. O., Rdnr. 34), die folgenden sechs Kriterien berücksichtigt.

67. Erstens ist dem öffentlichen Interesse an den offengelegten Informationen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Gemäss Art 10 Abs 2 der Konvention gibt es wenig Spielraum für Beschränkungen der Debatte über Fragen von öffentlichem Interesse (siehe unter anderem Sürek gegen Türkei (Nr. 1) [GC], Nr. 26682/95, Rdnr. 61, EGMR 1999 IV; und Stoll gegen die Schweiz [GC], Nr. 69698/01, Rdnr. 106, EGMR 2007 V).

68. Der zweite Faktor, der bei dieser Abwägung relevant ist, ist die Authentizität der offengelegten Informationen. Der Gerichtshof wiederholt in diesem Zusammenhang, dass die freie Meinungsäußerung mit Pflichten und Verantwortlichkeiten verbunden ist und jede Person, die sich entscheidet, Informationen zu veröffentlichen, sorgfältig prüfen muss, soweit es die Umstände zulassen, ob diese korrekt und zuverlässig sind – insbesondere, wenn die betreffende Person ihrem Arbeitgeber gegenüber eine Pflicht zur Verschwiegenheit und Loyalität schuldet und es darum geht, den Ruf von Privatpersonen anzugreifen (siehe *Handyside v. das Vereinigte Königreich*, 7. Dezember 1976, Rdnr. 49, Serie A Nr. 24; und *Bladet Tromsø und Stensaas gegen Norwegen [GC]*, Nr. 21980/93, Rdnr. 65, EGMR 1999 III).

69. Drittens muss der Gerichtshof auf der anderen Seite den Schaden abwägen, den der Arbeitgeber infolge der fraglichen Offenlegung gegebenenfalls erlitten hat, und beurteilen, ob dieser Schaden das Interesse der Öffentlichkeit an der Offenlegung der Informationen überwogen hat (siehe *Guja, a. a. O.*, Rdnr. 76).

70. Viertens muss der Gerichtshof feststellen, ob im Lichte der Verschwiegenheitspflicht, die ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber gegenüber schuldet, die Information als letztes Mittel, nachdem sie bereits gegenüber einem Vorgesetzten oder einer anderen zuständigen Stelle bekannt gegeben wurde, öffentlich gemacht wurde (siehe *Matúz, a. a. O.*, Rdnr. 34), es sei denn, es ist eindeutig unmöglich, die Information gegenüber einem Vorgesetzten oder einer anderen zuständigen Stelle bekannt zu geben (siehe *Marchenko, a. a. O.*, Rdnr. 46). Der Gerichtshof muss in diesem Zusammenhang berücksichtigen, ob dem Mitarbeiter andere wirksame Mittel zur Beseitigung des Fehlverhaltens, das er aufdecken wollte, zur Verfügung standen (siehe *Marchenko, a. a. O.*, Rdnr. 46).

71. Fünftens ist das Motiv hinter den Handlungen des meldenden Mitarbeiters ein weiterer entscheidender Faktor bei der Entscheidung, ob eine bestimmte Offenlegung geschützt werden sollte oder nicht. Zum Beispiel würde eine Handlung, die durch eine persönliche Beschwerde oder persönliche Feindseligkeit oder die Erwartung eines persönlichen Vorteils, einschliesslich eines finanziellen Gewinns, motiviert ist, kein besonders starkes Schutzniveau rechtfertigen (siehe *Kudeshkina gegen Russland*, Nr. 29492/05, Rdnr. 95, 26. Februar 2009). Es ist wichtig festzustellen, dass die Person bei der Offenlegung in gutem Glauben und in der Überzeugung gehandelt hat, dass die Informationen wahr sind, dass es im öffentlichen Interesse lag, sie offenzulegen, und dass ihr keine anderen, diskreteren Mittel zur Verfügung standen, um das Fehlverhalten zu beheben (siehe *Guja*, oben zitiert, Rdnr. 77).

72. Schliesslich ist im Zusammenhang mit der Überprüfung der Verhältnismässigkeit des Eingriffs in Bezug auf das verfolgte legitime Ziel eine sorgfältige Analyse der Schwere der Sanktion, insbesondere der dem Mitarbeiter auferlegten Strafe und ihrer Folgen, erforderlich (siehe *Fuentes Bobo, a. a. O.*, Rdnr. 49).

(β) Anwendung dieser Grundsätze auf das gegenständliche Verfahren

– *Öffentliches Interesse an den offengelegten Informationen*

73. Bei der Beurteilung der Frage, ob die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers im Lichte der oben genannten Grundsätze unter den Umständen des vorliegenden Falles «in einer demokratischen Gesellschaft notwendig» war, stellt der Gerichtshof zunächst fest, dass der Staatsgerichtshof bei der Beurteilung der Beschwerde des Beschwerdeführers die oben genannten, in der Rechtsprechung des Gerichtshofs entwickelten Kriterien berücksichtigt hat (siehe oben, Rdnrn. 30-32). Bei der Überprüfung der Entscheidung des innerstaatlichen Gerichts nach Art 10 stellt der Gerichtshof fest, dass der Staatsgerichtshof anerkannt hat, dass ein erhebliches öffentliches Interesse an einem dem Stand der Technik entsprechenden medizinischen Behandlung in einem öffentlichen Spital besteht. Der Gerichtshof ist der Auffassung, dass die vom Beschwerdeführer offengelegten Informationen, nämlich der Verdacht, dass ein derzeit am Liechtensteinischen Landesspital tätiger Chefarzt wiederholt aktive Sterbehilfe praktiziert habe, den Verdacht der Begehung schwerer Straftaten, nämlich der Tötung mehrerer schutz- und wehrloser Patienten, in einem öffentlichen Spital sowie die Gefahr der Wiederholung solcher Straftaten betrafen. Der Gerichtshof stimmt zu, dass diese Informationen als solche von erheblichem öffentlichem Interesse waren.

– *Authentizität / Richtigkeit der offengelegten Informationen*

74. Was die Authentizität im Sinne des Wahrheitsgehalts der vom Beschwerdeführer offengelegten Informationen betrifft, kann der Gerichtshof jedoch nicht anders als feststellen, dass der Oberste Gerichtshof und insbesondere der Staatsgerichtshof festgestellt haben, dass der Verdacht der aktiven Sterbehilfe, den der Beschwerdeführer der Staatsanwaltschaft gemeldet hatte, eindeutig unbegründet war. Der Gerichtshof stellt fest, dass die Einschätzung, dass keine aktive Sterbehilfe praktiziert worden war, insbesondere von den beiden externen medizinischen Sachverständigen N. und L., die vom Liechtensteinischen Landesspital bzw. der Staatsanwaltschaft beauftragt worden waren, diese Frage anhand der medizinischen Akten zu prüfen (siehe Rdnrn. 15 und 18 oben), geteilt wurde. Der Gerichtshof übersieht zwar nicht, dass der Beschwerdeführer bestritten hat, dass sein Verdacht offensichtlich unbegründet war, kann aber nicht anders als feststellen, dass er nicht alle Papierakten der Patienten eingesehen hat. Obwohl der Sachverständige L. die Dokumentation in diesen Akten als verbesserungswürdig ansah, kamen die beiden externen Sachverständigen ohne jeden Vorbehalt zum Schluss, dass die fraglichen Patienten eine notwendige und gerechtfertigte palliative Behandlung erhalten hatten. Die inländischen Gerichte haben sich daher bei ihrer Feststellung, dass die vom Beschwerdeführer gemachten Angaben offensichtlich falsch waren und damit keine ausreichende Tatsachengrundlage hatten, auf eine vertretbare Würdigung des relevanten Sachverhalts gestützt, indem sie sich auf diese Gutachten stützten.

75. Der Gerichtshof betont, dass von Whistleblowern offengelegte Informationen unter bestimmten Umständen auch dann vom Recht auf freie Meinungsäußerung

gedeckt sein können, wenn sich die fraglichen Informationen später als falsch herausstellen oder nicht als richtig erwiesen werden können. Er erinnert insbesondere daran, dass von einer Person, die in gutem Glauben eine Strafanzeige erstattet hat, vernünftigerweise nicht erwartet werden kann, dass sie voraussieht, ob die Ermittlungen zu einer Anklage führen oder eingestellt werden (siehe Heinisch, a.a.O., Rdnr. 80). Unter diesen Umständen muss die betreffende Person jedoch der Pflicht nachgekommen sein, sorgfältig zu prüfen, soweit es die Umstände zulassen, dass die Informationen richtig und zuverlässig sind (vgl. Guja, a.a.O., Rdnr. 75, und Heinisch, a.a.O., Rdnr. 67).

76. Der Gerichtshof stellt fest, dass die von der PACE in ihrer Resolution 1729 (2010) zum Schutz von «Whistleblowern» entwickelten Leitprinzipien denselben Ansatz widerspiegeln, indem sie besagen, dass «jeder Whistleblower als gutgläubig handelnd betrachtet wird, sofern er oder sie vernünftige Gründe hatte zu glauben, dass die offengelegten Informationen wahr waren, selbst wenn sich später herausstellt, dass dies nicht der Fall war ...» (siehe Punkt 6.2.4., zitiert in Rdnr. 37, und vergleiche, *mutatis mutandis*, Heinisch, ebd., und Bucur und Toma, zitiert, Rdnr. 107). Ebenso sehen die Leitprinzipien im Anhang der Empfehlung CM/Rec(2014)7 zum Schutz von Whistleblowern vor, dass, «der Schutz nicht allein auf der Grundlage verloren gehen sollte, dass die Person, die die Meldung oder Offenlegung macht, sich über deren Bedeutung geirrt hat oder dass die wahrgenommene Bedrohung des öffentlichen Interesses nicht eingetreten ist, sofern sie vernünftige Gründe hatte, an deren Richtigkeit zu glauben» (Grundsatz Nr. 22, zitiert in Rdnr. 40 oben).

77. Im vorliegenden Fall stützte der Beschwerdeführer, wie auch der Oberste Gerichtshof und der Staatsgerichtshof betonten (siehe Rdnrn. 26 und 31), seine Behauptungen über aktive Sterbehilfe nur auf die in den elektronischen Krankenakten verfügbaren Informationen, die, wie er als im Landesspital praktizierender Arzt gewusst hatte, keine vollständigen Informationen über den Gesundheitszustand der Patienten enthielten. Umfassende Informationen waren insoweit nur in den Papierakten der Patienten vorhanden, die der Beschwerdeführer jedoch nicht eingesehen hatte. Wie der Oberste Gerichtshof und der Staatsgerichtshof feststellten, hätte er, wenn er dies getan hätte, sofort erkannt, dass sein Verdacht offensichtlich unbegründet war und er daher unverantwortlich gehandelt hatte (siehe oben, Rdnrn. 26 und 31). Aufgrund der mit der Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung verbundenen Pflichten und Verantwortlichkeiten (siehe Rdnr. 68 oben) steht der Schutz, den Art 10 Whistleblowern gewährt, unter dem Vorbehalt, dass sie gehandelt haben, um Informationen offenzulegen, die korrekt und zuverlässig sind und im Einklang mit der Berufsethik stehen (vgl. *mutatis mutandis*, Medžlis Islamske Zajednice Brčko u. a./Bosnien und Herzegowina [GC], Nr. 17224/11, Rdnrn. 87 und 109, 27. Juni 2017). Dies gilt insbesondere dann, wenn die betreffende Person, wie der Beschwerdeführer im vorliegenden Fall als stellvertretender Chefarzt und damit als hochrangiger und hochqualifizierter Mitarbeiter, eine Loyalitäts- und Verschwiegenheitspflicht gegenüber seinem Arbeitgeber hat.

78. Der Gerichtshof verkennt nicht, dass der Beschwerdeführer angesichts der von ihm vorgenommenen Interpretation der Informationen in den elektronischen Akten, nämlich, dass im Spital wiederholt aktive Sterbehilfe praktiziert worden war und weiterhin praktiziert werden könnte, zum Schluss kommen musste, dass es sehr dringend notwendig war, zu handeln, um diese Praxis zu beenden. Da jedoch der Beschwerdeführer als stellvertretender Chefarzt, wie von den inländischen Gerichten festgestellt wurde (vgl. insbesondere oben, Rdnr. 26), jederzeit die Papierakten hätte einsehen können, ist der Gerichtshof der Ansicht, dass diese Überprüfung nicht sehr zeitaufwendig gewesen wäre. In Anbetracht der Schwere des Vorwurfs der aktiven Sterbehilfe stimmt der Gerichtshof daher mit der Feststellung der inländischen Gerichte überein, dass der Beschwerdeführer zu einer solchen Überprüfung verpflichtet war, sie aber unterlassen hat (vgl. auch, *mutatis mutandis*, Medžlis Islamske Zajednice Brčko u. a., a. a. O., Rdnr. 115). Er hat daher nicht sorgfältig, soweit es die Umstände zulassen, überprüft, ob die von ihm offengelegten Informationen richtig und zuverlässig waren.

– Schaden für den Arbeitgeber

79. Was den Schaden anbelangt, den insbesondere der Arbeitgeber durch die fragliche Veröffentlichung erlitten hat, so ist der Gerichtshof der Auffassung, dass die Behauptung, in einem staatlichen Spital sei aktive Sterbehilfe praktiziert worden, mit Sicherheit dem geschäftlichen Ruf und den Interessen des beschäftigenden Spitals sowie dem Vertrauen der Öffentlichkeit in eine dem Stand der Technik entsprechende medizinische Behandlung am einzigen öffentlichen Spital in Liechtenstein geschadet hat. Die fragliche Veröffentlichung schädigte ausserdem den persönlichen und beruflichen Ruf eines anderen Mitarbeiters dieses Spitals, nämlich des von den Vorwürfen betroffenen Chefarztes. Der Gerichtshof weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der Beschwerdeführer seine Vorwürfe zunächst nicht öffentlich geäußert, sondern sie durch Einreichung einer Strafanzeige insbesondere bei der Staatsanwaltschaft, die zur Verschwiegenheit verpflichtet war, offengelegt hat (siehe oben, Rdnr. 24). Nach den anschliessenden Ermittlungen einschliesslich der Beschlagnahme der Krankenakten im Landesspital wurden die Vorwürfe des Beschwerdeführers jedoch einer grösseren Öffentlichkeit bekannt und wurden – angesichts der Schwere der Vorwürfe durchaus vorhersehbar – wiederholt in den liechtensteinischen Medien diskutiert, was ihre nachteilige Wirkung zu verstärken drohte.

80. Wie oben dargelegt, bestand als solches ein öffentliches Interesse an der Offenlegung von Informationen über den Verdacht auf wiederholt praktizierte aktive Sterbehilfe an einem öffentlichen Spital. Im vorliegenden Fall jedoch, in dem die Begründetheit dieses Verdachts vor seiner Offenlegung nicht hinreichend überprüft worden war, kann das öffentliche Interesse an einer solchen Information das Interesse des Arbeitgebers und des Chefarztes am Schutz ihres Ansehens nicht überwiegen.

– Mögliche alternative Kanäle für die Offenlegung

81. Hinsichtlich der Frage, ob die fraglichen Informationen als letztes Mittel einer externen Stelle offenbart wur-

den, stellt der Gerichtshof fest, dass sowohl der Oberste Gerichtshof als auch der Staatsgerichtshof die Frage offen gelassen haben, ob der Beschwerdeführer, bevor er seinen Verdacht extern geäußert hat, hätte versuchen sollen, ihn intern zu äussern (siehe oben, Rdnr. 32). In Anbetracht der Umstände des Falles, der Schwere der in Frage stehenden Handlungen und seiner Rechtsprechung (vgl. insbesondere Bucur und Toma, oben zitiert, Rdnr. 97) stellt der Gerichtshof fest, dass vom Beschwerdeführer nicht erwartet werden konnte, dass er seinen Verdacht zuerst gegenüber seinem Vorgesetzten Dr. H., der davon direkt betroffen war, äusserte. Was das interne Meldesystem, das CIRS, betrifft, stellt der Gerichtshof fest, dass nicht nachgewiesen wurde, dass innerhalb des Spitals kommuniziert worden war, dass anonyme Meldungen von Unregelmässigkeiten über dieses System nicht mehr allein von Dr. H. bearbeitet wurden (siehe oben, Rdnr. 11). Daher konnte der Beschwerdeführer berechtigterweise davon ausgehen, dass auch auf diesem Weg keine Abhilfe geschaffen werden konnte.

82. Es bleibt zu klären, ob der Beschwerdeführer seinen Verdacht entweder bei einem Mitglied des Stiftungsrats des Spitals oder beim Direktor des Spitals hätte äussern sollen, bevor er eine Strafanzeige erstattete. Der Gerichtshof stellt fest, dass in Anbetracht der normalen beruflichen Beziehung zwischen dem Beschwerdeführer und diesen Gremien und der Verfügbarkeit von medizinischem Fachwissen innerhalb des Spitals diese Instanzen als wirksame alternative Wege zur Offenlegung erscheinen, mit der Möglichkeit, etwaige Unregelmässigkeiten schnell zu beheben. Der Gerichtshof übersieht jedoch auch nicht, dass die Straftaten, derer der Beschwerdeführer seinen unmittelbaren Vorgesetzten verdächtigte, schwerwiegend waren und dass die Möglichkeit bestand, dass er im Falle einer Nichtanzeige solcher Straftaten selbst haftbar gemacht werden könnte. Der Gerichtshof nimmt ferner zur Kenntnis, dass die Leitprinzipien im Anhang der Empfehlung CM/Rec(2014)7 des Ministerkomitees zum Schutz von Whistleblowern keine Rangfolge zwischen den verschiedenen Kanälen der Meldung und Offenlegung festlegen, sondern besagen, dass die individuellen Umstände eines jeden Falles den am besten geeigneten Kanal bestimmen werden (siehe Grundsatz Nr. 14, oben in Rdnr. 40). Der Gerichtshof ist jedoch der Ansicht, dass er unter den Umständen des Falles die Frage offen lassen kann, ob der Beschwerdeführer verpflichtet war, seinen Verdacht bei den genannten internen Instanzen des Spitals zu äussern.

– *Beweggründe des Beschwerdeführers für die Offenlegung*

83. Hinsichtlich des Motivs des Beschwerdeführers, seinen Verdacht auf aktive Sterbehilfe mitzuteilen, stellt der Gerichtshof fest, dass die inländischen Gerichte nicht festgestellt haben, dass der Beschwerdeführer aus persönlichen Motiven gehandelt habe (siehe oben, Rdnr. 30). In Anbetracht des ihm vorliegenden Materials hat der Gerichtshof keinen Grund, daran zu zweifeln, dass der Beschwerdeführer bei der Offenlegung in der Überzeugung gehandelt hat, dass die Informationen wahr sind und dass es im öffentlichen Interesse lag, sie offenzulegen.

– *Schwere der Sanktion*

84. Was schliesslich die Härte der gegen den Beschwerdeführer verhängten Sanktion betrifft, stellt der Gerichtshof fest, dass die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers die härteste arbeitsrechtlich mögliche Sanktion darstellte (vgl. auch Guja, a.a.O., Rdnr. 95; Heinisch, a.a.O., Rdnr. 91; und Langner, a.a.O., Rdnr. 53). Diese Sanktion hatte nicht nur negative Auswirkungen auf seine berufliche Laufbahn, sondern führte auch dazu, dass der Beschwerdeführer und seine Familie Liechtenstein verlassen mussten, da er seine Aufenthaltsgenehmigung als Ausländer ohne Beschäftigung verlieren sollte. Auch in Anbetracht der Medienberichterstattung über den Sterbehilfeverdacht in Liechtenstein muss die Sanktion daher eine gewisse abschreckende Wirkung auf andere Mitarbeiter des Spitals und des Gesundheitswesens im Allgemeinen gehabt haben – zumindest was die direkte Offenlegung des Verdachts auf Unregelmässigkeiten gegenüber externen Stellen betrifft.

(iii) *Schlussfolgerung*

85. In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen kommt der Gerichtshof zum Schluss, dass der Beschwerdeführer nicht aus unlauteren Motiven gehandelt hat. Er hat jedoch den Verdacht einer schweren Straftat gegenüber einer externen Stelle geäußert, ohne sorgfältig geprüft zu haben, ob die von ihm weitergegebenen Informationen, die als solche von öffentlichem Interesse waren, richtig und zuverlässig waren. Der Gerichtshof weist ferner darauf hin, dass die inländischen Gerichte unter Berücksichtigung der in der Rechtsprechung des Gerichtshofs entwickelten Kriterien sachgerechte und ausreichende Gründe für ihre Feststellung angeführt haben, dass unter diesen Umständen die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers in Anbetracht der nachteiligen Auswirkungen der Offenlegung auf den Ruf des Arbeitgebers und des anderen Mitarbeiters gerechtfertigt war. Sie haben ein angemessenes Gleichgewicht einerseits zwischen der Notwendigkeit, den Ruf und die Rechte des Arbeitgebers und des Mitarbeiters zu schützen, und andererseits der Notwendigkeit, das Recht des Beschwerdeführers auf freie Meinungsäußerung zu schützen, gefunden.

86. Der Gerichtshof kommt daher zum Schluss, dass der Eingriff in das Recht des Beschwerdeführers auf freie Meinungsäußerung, insbesondere in sein Recht auf Informationsvermittlung, in einem angemessenen Verhältnis zum verfolgten legitimen Ziel stand und somit in einer demokratischen Gesellschaft notwendig war.

87. Eine Verletzung von Art 10 der Konvention liegt somit nicht vor.

AUS DIESEN GRÜNDEN ENTSCHEIDET DER GERICHTSHOF EINSTIMMIG:

1. Die Beschwerde wird für zulässig erklärt;
2. Es liegt keine Verletzung von Art 10 der Konvention vor.

Ausgefertigt in Englisch und schriftlich zugestellt am 16. Februar 2021, nach Art 77 Abs 2 und 3 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs.