

Die Loyalitätspflicht(en) der MitarbeiterInnen – eine erste Problemorientierung

v. Lutz Barth, 07.04.06

Aktueller Anlass: LAG Berlin, Urteil v. 28.03.2006 – Az. 7 Sa 1884/05

Am 28. März 2006 hat das Landesarbeitsgericht entschieden, dass die **fristlose Kündigung** gegenüber einer Altenpflegerin wirksam sei.

Nachdem der Träger der Pflegeeinrichtung das mit der Altenpflegerin begründete Arbeitsverhältnis aufgrund häufiger Fehlzeiten krankheitsbedingt gekündigt hatte, verteilte die Pflegerin in der Einrichtung ein Flugblatt eines sie unterstützenden „Solidaritätskreises“. Das Flugblatt enthielt zum Teil scharfe Angriffe gegen die Einrichtung.

Die Altenpflegerin hatte bereits mehrfach auf Missstände im Pflegebereich hingewiesen und dabei schließlich eine Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber gestellt, die unter anderem den Vorwurf des Betrugs in Bezug auf die Dokumentation der Pflegeleistungen enthielt. Daraufhin kündigte der Träger das Arbeitsverhältnis mit der Altenpflegerin fristlos.

Diese Behauptungen hätten sich im Rechtsstreit indes in keiner Weise belegen lassen.

Das Verteilen des Flugblatts, mit dem sich die Altenpflegerin dessen Inhalt zu eigen gemacht hat, sowie das Stellen der Strafanzeige stellt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts eine schwere Loyalitätspflichtverletzung durch die Arbeitnehmerin dar.

Zwar sei es nach Auffassung des LAG den Arbeitnehmern nicht generell verwehrt, gegen ihren Arbeitgeber eine Strafanzeige zu erstatten; allerdings habe die Arbeitnehmerin es aber auch versäumt, zunächst innerbetrieblich für Abhilfe zu sorgen. Bei einer solchen Pflichtverletzung sei dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zuzumuten¹.

Problemorientierung

Soweit ersichtlich, wird in der Gegenwart der Vorwurf in der Praxis erhoben, es werde im ganz großen Stil die Pflegedokumentation gefälscht² und Leistungen gegenüber den Kassen zur Abrechnung gestellt, die von den Mitarbeitern zu keinem Zeitpunkt erbracht worden ist.

In diese Richtung dürfte auch der von *Klie in dem Fall 46* mitgeteilte Sachverhalt weisen, wonach u.a. Injektionen von einer nicht hinreichend qualifizierten Heimleiterin verabreicht werden und Blankorezepte ausgefüllt werden, das der Geschäftsführer Bewohner geschlagen haben soll, das manche Zimmer nachts abgeschlossen werden, Patienten mit verdorbenen Lebensmitteln versorgt würden etc.³

„Couragierte Mitarbeiter“ sind hierbei insbesondere von *C. Fussek*, aufgerufen worden, diese Missstände in der Öffentlichkeit anzuprangern und im Zweifel Strafanzeige zu stellen, und zwar auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verliert.

¹ [LAG Berlin Pressemitteilung 14/06](#)

² „Organisierter Betrug“ in der Zeitschrift *Altenpflege* (06/2002, S. 21 ff.)

³ Klie, *Rechtskunde*, S. 127

Hier stellt sich in der Tat die Frage, ob die MitarbeiterInnen solche Vorkommnisse z.B. gegenüber externen Stellen, etwa der Staatsanwaltschaft, den Amtsärzten, der Heimaufsichtsbehörde oder dem MDK mitteilen dürfen.

Speziell unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten betrachtet ist hier ein Problembereich aufgetan, der einschneidende Konsequenzen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen kann, wie der nunmehr aktuell der vom LAG Berlin entschiedene Fall dokumentiert. Im Zweifel erfolgt die fristlose Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses mit durchaus weiteren einschneidenden sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen.

In der Literatur zeichnet sich gegenwärtig eine aufkommende Diskussion über die Treue- und Loyaltätspflichten im Arbeitsverhältnis ab⁴, die nachfolgend für den hier interessierenden Ausschnitt zu thematisieren ist.

Allgemeine Erwägungen

Müller⁵ verweist darauf, dass in den USA Arbeitnehmeranzeigen schon seit Jahren zur Tagesordnung gehören. Als sog. „whistleblower“⁶ werden in den USA Arbeitnehmer bezeichnet, die illegale Praktiken in privaten Unternehmen bzw. staatlichen Behörden innerbetrieblich oder außerbetrieblich anzeigen.

In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ist durchaus anerkannt, dass etwa Anzeigen des Arbeitnehmers bei staatlichen Ermittlungsbehörden dann einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund darstellen können, wenn der Arbeitnehmer nicht versucht hat, den Arbeitgeber von seiner Handlungsweise durch entsprechende Hinweise und Vorhalte abzubringen⁷

Andererseits soll dann der Arbeitnehmer auch ohne vorherige Mitteilung an den Arbeitgeber dann zur Einschaltung staatlicher Ermittlungsstellen berechtigt sein, wenn er von Straftaten des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, durch deren Nichtanzeige er sich selbst einer Strafverfolgung aussetzt⁸.

Wiederum kann eine verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer allein vor dem Hintergrund eines Verdachts (!) ein Verfahren gegen seinen Arbeitgeber einleitet, ohne dass vorher der Arbeitnehmer seinem Dienstherrn von seinem Verdacht Kenntnis gegeben hat⁹.

Die angeführten Beispiele aus der arbeitsgerichtlichen Rspr.¹⁰ lassen erkennen, dass sich derzeit noch keine einheitliche Rechtsmeinung zum Problembereich der Mitteilung betriebsinterner Vorgänge durch die Mitarbeiter an externe Stellen herausgebildet hat. Überdies weist Müller in diesem Zusammenhang stehend zu Recht darauf hin, dass das Fallmaterial nicht besonders umfangreich ist.

© 2006

Die Auffassung von Müller

Auch Müller nimmt als Ausgangspunkt seiner Erörterung über die sog. Rücksichtspflichten der Arbeitnehmer zunächst auf die Treuepflicht der Arbeitsvertragsparteien Bezug, die im Kern nicht zu bestreiten sei.

⁴ Müller, ebenda, m.w. N. aus der Literatur.

⁵ Müller, Whistleblowing – Ein Kündigungsgrund?, in NZA 2002, S. 424 ff

⁶ Zu dieser Bezeichnung siehe Müller, ebenda, S. 425: Ob es der Einführung eines amerikanischen Begriffes bedarf, soll hier nicht weiter erörtert werden.

⁷ vgl. statt vieler: BAG v. 05.02.59, in AP Nr. 2 zu § 70 HGB, LAG Baden-Württemberg v. 29.06.64, in DB 1964, S. 1451.

⁸ so etwa LAG Düsseldorf v. 21.02.53, in BB 1953, S. 532

⁹ vgl. ArbG Berlin v. 29.05.90, in RzK I 5 i Nr. 61

¹⁰ Vgl. auch das Fallmaterial bei Müller, in NZA 2002, S. 424 (S. 432 ff.)

Nach ihm erschöpft sich die Treuepflicht des Arbeitnehmers in der nach den allgemeinen Grundsätzen geschuldeten Vertragstreue, die durch die Besonderheit des Arbeitsverhältnisses geprägt ist. Die vom Arbeitnehmer geschuldete Leistung ist nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) zu erbringen und hierzu gehört, dass der Arbeitnehmer alles unterlässt, was die Erreichung der arbeitsvertraglichen Ziele gefährden oder vereiteln könnte.

„Ein Arbeitnehmer, der diese Nebenpflicht verletzt, erfüllt seinen Arbeitsvertrag nicht in der gehörigen, vom Gesetz geforderten Weise. Zu den Nebenpflichten des Arbeitnehmers gehört auch die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers. Dies schließt ein, über betriebliche Vorgänge Stillschweigen zu bewahren und Mitteilungen an Dritte, die dem Ruf oder Kredit des Arbeitgebers schaden, zu unterlassen. Diese Rücksichtspflicht erfasst dabei alle Vorgänge und Tatsachen, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Stellung im Betrieb bekanntgeworden sind und deren Geheimhaltung im Interesse des Arbeitgebers liegt. Dazu gehören auch persönliche Umstände und unter Umständen strafbare Verhaltensweisen des Arbeitgebers“¹¹.

Bezüglich dieser Rücksichtspflichten kann in der Literatur ein allgemeiner Konsens festgestellt werden, wobei die Bestimmung der **Grenzen für die Treuepflicht** und damit die Frage nach einem „Anzeigerecht des Arbeitnehmers“ wesentlich schwieriger ist.

Um der aktuellen Entwicklung in der Praxis der Altenpflege willen und damit nach dem Ruf der Staatsanwaltschaften soll allerdings auf folgende Ausführungen von *Müller* besonders eingegangen werden.

Nach *Müller* habe die Frage nach den Treuepflichten des Arbeitnehmers durch die Entscheidung des **BVerfG v. 02.07.2001**¹² einen neuen Impuls enthalten.

In dem Ausgangsfall hatte ein Arbeitnehmer zwar nicht selbst Anzeige erstattet, aber im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren einen besonderen „Belastungseifer“ gegen seine Arbeitgeber gezeigt. Der Arbeitnehmer hat mehrfach freiwillig umfangreiche Aussagen bei der Staatsanwaltschaft gemacht und entsprechendes Aktenmaterial über Abrechnungsunregelmäßigkeiten im Betrieb übergeben. Das Verfahren gegen den Arbeitgeber wurde eingestellt und nachdem er davon erfahren hatte, dass sein Arbeitnehmer Aussagen gegenüber der Staatsanwaltschaft getätigt hat, kündigte er das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das ArbG hat der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers stattgegeben, während demgegenüber das LAG Hamm die Klage in vollem Umfang abgewiesen hat.

Das LAG führte in seiner Begründung aus, dass der Arbeitnehmer mehrfach zur Staatsanwaltschaft gekommen war, um das Verfahren „voranzutreiben“. Die Einstellung des Ermittlungsverfahrens beweise zudem die Haltlosigkeit der Erklärungen des Arbeitnehmers.

Eine Revision wurde nicht zugelassen und das BAG hat im Verfahren über die vom Arbeitnehmer erhobene Nichtzulassungsbeschwerde diese im Ergebnis mangels Darlegung resp. Vorliegens einer Divergenz nicht zugelassen.

Gegen die Entscheidung hat der Arbeitnehmer Verfassungsbeschwerde erhoben und dass BVerfG hat festgestellt, dass das LAG Hamm hätte beachten müssen, dass der Arbeitnehmer mit seinen Aussagen bei der Staatsanwaltschaft und der Übergabe der Unterlagen „von der Rechtsordnung aufgestellte Pflichten erfüllt habe“. Nach Auffassung des BVerfG sei gerade die Zeugenpflicht eine allgemeine Staatsbürgerpflicht; überdies könne die Staatsanwaltschaft die Herausgabe bestimmter Gegenstände verlangen.

Mit diesen Pflichten im Rechtsstaat, so dass BVerfG weiter, sei es nicht vereinbar.

Das BVerfG hat darüber hinaus weiter ausgeführt, dass das LAG dem verfassungsrechtlichen Aspekt auch dann hätte Beachtung schenken müssen, wenn der Arbeitnehmer freiwillig zur Staatsanwaltschaft gegangen sein sollte und dort aus eigenem Antrieb Unterlagen übergeben hätte.

¹¹ Müller, Whistleblowing – Ein Kündigungsgrund?, in NZA 2002, S. 424 ff (S. 429)

¹² BVerfG, in NZA 2001, S. 888 ff.

Auch die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte kann im Strafverfahren im Regelfall aus rechtsstaatlichen Gründen nicht dazu führen, daraus einen Grund für die fristlose Kündigung abzuleiten, **soweit nicht** wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Aussagen gemacht werden.

Nach Müller sind diese Aussagen in der Entscheidung des BVerfG bemerkenswert: einerseits lässt sich nach ihm hieraus im Abwägungsprozess eine Priorität staatsbürgerlicher Pflichten gegenüber der arbeitsvertraglichen Rücksichtspflicht ableiten. Andererseits folgt nach ihm aus der besonderen Betonung der staatsbürgerlichen Rechte des Arbeitnehmers durch das Gericht im Verhältnis zu den Rücksichtspflichten, nämlich in einem Strafverfahren aktiv mitzuwirken, die Konsequenz, dass es keinen Unterschied machen könne, wenn der Arbeitnehmer sein staatsbürgerliches Recht ausübt, indem er mit einer Anzeige das Verfahren ins Rollen bringe¹³.

Im Kern zeitigen die Ausführungen des BVerfG die Inpflichtnahme des Arbeitnehmers, in dem dieser mit seinen Aussagen bei der Staatsanwaltschaft und der Übergabe der Unterlagen eine „staatsbürgerliche Pflicht“ erfüllt habe. Von daher liegt der Schluss nahe, dass es nicht mit diesen Pflichten im Rechtsstaat vereinbar sei, wenn derjenige, der diese Pflichten erfüllt, zivilrechtliche Nachteile erleidet.

Hier knüpft das **BVerfG** an eine seiner früheren Entscheidungen¹⁴ an.

Aus dem Sachverhalt:

Eine damals 17jährige Schülerin erstattete Strafanzeige gegen den Kläger des Ausgangsverfahrens. Dieser habe sie im Rahmen einer ärztlichen Untersuchung sexuell missbraucht. Das daraufhin gegen den Arzt eingeleitete Ermittlungsverfahren stellte die Staatsanwaltschaft mangels hinreichenden Tatverdachts ein. Die Staatsanwaltschaft klagte nunmehr die Schülerin wegen falscher Verdächtigung (§ 164 StGB) des Arztes an. Das AG holte ein aussagepsychologisches Gutachten über die Glaubwürdigkeit der Schülerin ein. Der Sachverständige kam hierbei zu dem Ergebnis, die Schülerin sei glaubwürdig, woraufhin das Verfahren mit Zustimmung des Staatsanwaltschaft und der Schülerin wegen geringen Verschuldens eingestellt wurde (§ 153 II StPO).

Bereits zuvor hatte der Arzt die Schülerin auf Ersatz der Anwaltskosten verklagt, die ihm bei seiner Verteidigung im Rahmen des gegen ihn eingeleiteten und später eingestellten Ermittlungsverfahrens entstanden waren.

Durch das mit der Verfassungsbeschwerde angegriffene Urteil gab das AG der Klage des Arztes statt. Die Schülerin habe ihre Behauptung, der Arzt habe sie in seinen Praxisräumen sexuell missbraucht, nicht zur vollen Überzeugung des Gerichts nachweisen können. Zwar spreche nach den Aussagen ihrer Eltern und ihres Freundes eine starke Vermutung dafür, dass sie den Vorfall wahrheitsgemäß geschildert habe. Andererseits blieben nach den Aussagen der Putzfrau des Klägers und einer weiteren Zeugin erhebliche Zweifel, ob der Kläger zu dem behaupteten Zeitpunkt in der Praxis gewesen sei. Da die Schülerin den ihr nach § 186 StGB (Üble Nachrede) obliegenden Wahrheitsbeweis nicht erbracht habe, sei sie gem. § 823 I, II BGB i. V. mit § 186 StGB zum Schadensersatz verpflichtet.

Die Verfassungsbeschwerde hatte Erfolg.

Aus den Entscheidungsgründen:

... Die Verfassungsbeschwerde ist begründet. Das Urteil des AG beruht nicht nur auf fehlerhafter Anwendung einfachen Rechts; es verletzt darüber hinaus Art. 2 I GG i. V. mit dem Rechtsstaatsprinzip. Die Schülerin hätte nicht zu Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung verurteilt werden dürfen. Für die einfachrechtliche Beurteilung der Frage, inwieweit durch das Ingangsetzen und Betreiben eines gesetzlich geregelten Verfahrens der Rechtspflege eine unerlaubte Handlung begangen werden kann, wird in der **Rechtsprechung des BGH**¹⁵ die Auffassung vertreten, ein **subjektiv redliches Verhalten** in einem gesetzlich geregelten Rechtspflegeverfahren indiziere jedenfalls nicht schon durch die

¹³ Müller, in NZA 2002, S. 424 (S. 434).

¹⁴ BVerfG, Beschluss v. 27.02.87, in NJW 1987, S. 1929 ff.

¹⁵ Vgl. dazu auch Helle, der Ausschluss privatrechtlichen Ehrenschatzes gegenüber Zeugenaussagen im Strafverfahren, in NJW 1987, S. 233 ff.

Beeinträchtigung von in § 823 BGB geschützten Rechtsgütern gleichzeitig seine Rechtswidrigkeit¹⁶. **Vielmehr genieße das schadensursächliche Verhalten angesichts seiner verfahrensrechtlichen Legalität zunächst die Vermutung der Rechtmäßigkeit.** Diese Vermutung müsse schon deshalb bestehen, weil auch die nicht nur formal, sondern auch materiell berechtigte Einleitung und Durchführung eines gerichtlichen Verfahrens sogar typischerweise Schadensfolgen haben könne, die über die mit der Rechtsverfolgung erstrebte Anspruchsdurchsetzung oder Sanktion hinausgingen und die der Gegner ersatzlos hinnehmen müsse. Abgesehen von Ausnahmefällen müsse der Rechtsschutzbegehrende seinem Gegner nicht außerhalb der schon im Verfahrensrecht vorgesehenen Sanktionen nach dem sachlichen Recht der unerlaubten Handlung für die Folgen einer nur fahrlässigen Fehleinschätzung der Rechtslage haften. Eine andere Beurteilung würde die freie Zugänglichkeit der staatlichen Rechtspflegeverfahren, an der auch ein erhebliches öffentliches Interesse bestehe, in bedenklicher Weise einengen¹⁷...

2. Im Ausgangsverfahren lagen keinerlei Anhaltspunkte für unredliches Verhalten der Schülerin im Sinne von **bewusst unwahren** oder **leichtfertigen** ehrverletzenden Behauptungen vor. Vielmehr ist das AG sogar davon ausgegangen, diese habe den Vorfall mit großer Wahrscheinlichkeit wahrheitsgemäß geschildert. Dann aber hätte das Gericht die Strafanzeige bei richtiger Rechtsanwendung nicht als unerlaubte Handlung i. S. des § 823 BGB qualifizieren dürfen; denn sie hielt sich im Rahmen des sozial Adäquaten. Die hierdurch dem Kl. erwachsenen Rechtsanwaltskosten gehörten zu den typischen, ersatzlos hinzunehmenden Folgen einer formal berechtigten Einleitung und Durchführung eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens¹⁸. Die Schadensersatzklage hätte daher abgewiesen werden müssen.

Entgegen der Ansicht des Justizministers des Landes Nordrhein–Westfalen betrifft die Verfassungsbeschwerde nicht nur Fragen der Auslegung und Anwendung einfachen Rechts, die einer verfassungsgerichtlichen Überprüfung grundsätzlich nicht unterliegen¹⁹. Die schon einfachrechtlich zu beanstandende Bejahung der Schadensersatzpflicht der Schülerin mit der Begründung, sie habe den Wahrheitsbeweis für ihre Behauptungen in der Strafanzeige nicht erbracht, ist auch mit rechtsstaatlichen Grundsätzen nicht zu vereinbaren. **Denn sie bedeutet eine unverhältnismäßige Beschneidung des Rechts, Strafanzeige zu erstatten.** Die Beachtung des Gesichtspunkts, dass die Schülerin mit ihrer Strafanzeige lediglich eine von der Rechtsordnung erlaubte und gebilligte Möglichkeit wahrgenommen hat, war von Verfassungs wegen gefordert. Da es der Rechtsstaat – abgesehen von gesetzlich geregelten Ausnahmefällen (Notwehr, Nothilfe, Selbsthilfe, Notstand und vorläufige Festnahme) – dem Bürger verwehrt, sein wirkliches oder vermeintliches Recht sowohl gegenüber staatlichen Organen als auch gegenüber dem Mitbürger mit Gewalt durchzusetzen, muss der einzelne sein Recht vor staatlichen Gerichten suchen und es mit Hilfe der Staatsgewalt vollstrecken.

Aus dem Verbot der Privatgewalt und der Verstaatlichung der Rechtsdurchsetzung folgt umgekehrt die Pflicht des Staates, für die Sicherheit seiner Bürger zu sorgen und die Beachtung ihrer Rechte sicherzustellen. **Mit diesen Grundgeboten des Rechtsstaats ist es nicht vereinbar, wenn derjenige, der in gutem Glauben eine Strafanzeige erstattet hat, Nachteile dadurch erleidet, dass sich seine Behauptung nach behördlicher Prüfung als unrichtig oder nicht aufklärbar erweist. Die (nicht wissentlich unwahre oder leichtfertige) Strafanzeige eines Bürgers liegt im allgemeinen Interesse an der Erhaltung des Rechtsfriedens und an der Aufklärung von Straftaten; der Rechtsstaat kann darauf bei der Strafverfolgung nicht verzichten.**

Nach der Rechtsprechung des BVerfG besteht eine verfassungsrechtliche Pflicht des Staates, eine funktionstüchtige Strafrechtspflege im Interesse der Allgemeinheit zu gewährleisten²⁰. Dieser hat der einfache Gesetzgeber durch das Erfordernis der Wissentlichkeit in § 164 StGB (Falsche Verdächtigung) und durch die Kostenregelung in § 469 StPO Rechnung getragen. Diese Vorschriften gewähren zugleich dem Beschuldigten Schutz vor vorsätzlich falschen Verdächtigungen und solchen Anzeigen, die leichtfertig, das heißt ohne erkennbaren Grund erstattet werden. Im übrigen unterliegen die erhobenen Vorwürfe der Überprüfung in einem mit rechtsstaatlichen Verfahrensgarantien ausgestatteten Ermittlungsverfahren, dem sich jeder betroffene Staatsbürger bei Vorliegen des Verdachts einer strafbaren Handlung stellen muss.

¹⁶ BGHZ 74, 9 (14) = NJW 1979, 1351

¹⁷ BGHZ 74, 9 (15)

¹⁸ vgl. BGHZ 74, 9 (15) = NJW 1979, 1351

¹⁹ vgl. BVerfGE 18, 85 (92 f.) = NJW 1964, 1715

²⁰ vgl. BVerfGE 46, 214 (222)

Diese verfassungsrechtlichen Zusammenhänge haben die Gerichte bei der Handhabung des Schadensersatzrechts zu beachten. Die bereits dargestellte Rechtsprechung des BGH wird diesen Anforderungen gerecht; nicht hingegen das im Ausgangsverfahren angegriffene Urteil. Es führt zu einer mit rechtsstaatlichen Grundsätzen nicht zu vereinbarenden, unzumutbaren Beschränkung des einzelnen: dem gutgläubigen Ersteller einer Strafanzeige, bei dem es sich häufig – wie auch im Ausgangsverfahren – um das Opfer der von ihm behaupteten Straftat handelt, wird einerseits wegen des staatlichen Gewaltmonopols die Möglichkeit der Selbstjustiz genommen; andererseits wird er mit dem Risiko der zivilrechtlichen Schadensersatzpflicht für den Fall belastet, dass seine Anzeige nicht zum Erweis des behaupteten Vorwurfs führt. Eine solche Handhabung des zivilen Schadensersatzrechts bringt nicht nur unzumutbare Ergebnisse im Einzelfall mit sich, wie das Ausgangsverfahren verdeutlicht; die Auferlegung einer Schadensersatzpflicht steht auch mit dem öffentlichen Interesse an einer unbeeinträchtigten Durchführung strafrechtlichen Ermittlungsverfahren in Widerspruch. Schon die Besorgnis des Anzeigenden, wegen seiner Äußerungen mit einer Schadensersatzklage überzogen zu werden und im Zivilprozess womöglich – wie im Ausgangsverfahren – mit einer ihm ungünstigen Beweislastverteilung über die Wahrheit seiner Äußerungen streiten zu müssen, würde zu einer im Rechtsstaat nicht mehr hinnehmbaren Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der Strafrechtspflege führen.

Folgerungen für die Praxis

Es bedarf keiner besonderer Betonung, dass der Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund einer fristlosen Kündigung mit gravierenden Folgen für den Arbeitnehmer verbunden ist. Von daher ist jedenfalls mit Blick auf vermeintliche Pflegemängel oder strafrechtlich relevante Verstöße etwa des Arbeitgebers aus der Sicht des Arbeitnehmers Zurückhaltung geboten. Dies gilt zunächst in erster Linie in den Fällen, wo der Vorwurf leichtfertig, geschweige denn bewusst unwahr erhoben wird. Bei möglichen Spannungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer sollten im Übrigen im Vorfeld die Möglichkeiten einer internen Konfliktlösung ausgelotet werden, bevor der Arbeitnehmer sich zu einer Strafanzeige verlasst sieht, die für alle Beteiligten zu einschneidenden Konsequenzen führen kann. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf etwaige Betrugstatbestände einzelner abrechenbarer Leistungen, sondern nach diesseitiger Auffassung auch für den Vorwurf vermeintlich mangelhafter und damit die persönlichen und körperlichen Integritätsinteressen des Bewohners schädigenden Handlungen. Hierbei steht außer Frage, dass Pflegemängel nicht hinzunehmen sind, wengleich die pauschale Behauptung solcher Mängel nicht zu einem besonderen Belastungseifer der Mitarbeiter führen sollte, mögen auch engagierte Vertreter in der Pflegeprofession eine andere Auffassung hierzu vertreten. Es mag zwar populär sein, immer wieder an die defizitären Strukturen in der Altenpflege mahnend zu erinnern, wengleich dies beileibe nicht ein allgemeiner Zustand ist, der die gesamte Profession kennzeichnet. Die Folge ist und bleibt eine nachhaltige Stigmatisierung des Berufsstandes trotz der unübersehbaren Erfolge in der Betreuung älterer Mitbürger und Bewohner in stationären Einrichtungen.

Lutz Barth

© 2006

© IQB 2006

Für Anregungen und Kritik schreiben Sie uns unter webmaster@iqb-info.de

Zur Webpräsenz des IQB: www.iqb-info.de