

# Mitarbeiter dürfen Chef verpfeifen

Altenpflegerin prangerte Missstände an und erhielt Kündigung – Europäisches Gericht stärkte ihr den Rücken

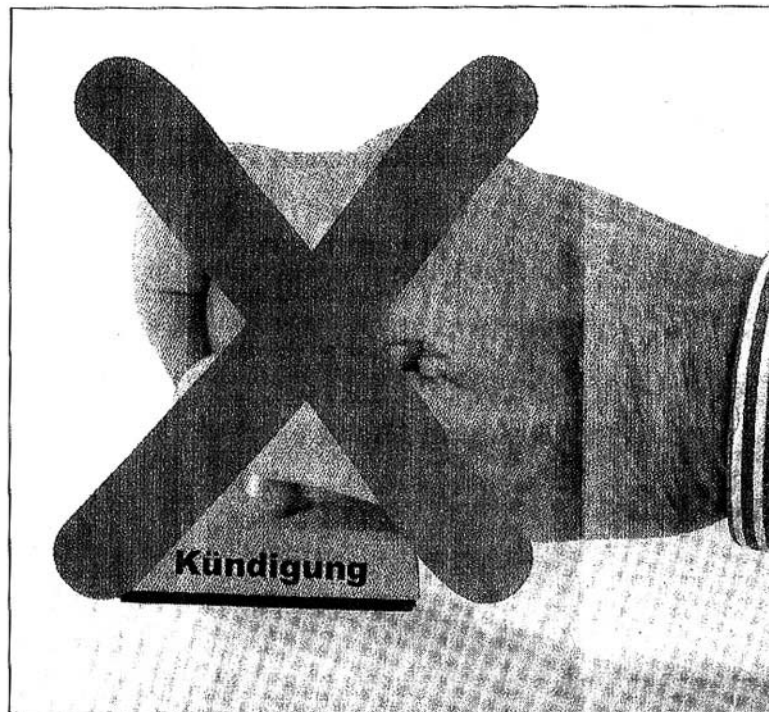
Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

**Wer als Arbeitnehmer Missstände in seinem Unternehmen offenlegt und daher eine Kündigung erhält, muss dies nicht hinnehmen. Eine geschasste Altenpflegerin zog bis vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte.**

Nach Artikel 5 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland besteht das Recht der freien Meinungsäußerung. In Deutschland gilt auch die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK). Nach Artikel 10 EMRK hat jeder das Recht auf freie Meinungsäußerung.

Eine Altenpflegerin in einem Berliner Altenpflegeheim hatte Ende 2004 ihren Arbeitgeber wegen besonders schweren Betrug angezeigt. Dieser leiste wissentlich nicht die in seiner Werbung versprochene hochwertige Pflege, erbringe also nicht die bezahlten Dienstleistungen und gefährde die Patienten. Zudem habe der Arbeitgeber systematisch versucht, diese Probleme zu verschleiern, indem Pflegekräfte angehalten worden seien, Leistungen zu dokumentieren, die so nicht erbracht worden seien.

Im Januar 2005 kündigte der Arbeitgeber wegen wiederholter Erkrankungen der Pflegerin das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2005. Daraufhin verteilte die Arbeitnehmerin mit Freunden und unterstützt von ihrer Gewerkschaft ein Flugblatt. Dieses Flugblatt verurteilte die Kündigung als „politische Disziplinierung, um den berechtigten Wi-



Kündigung unzulässig: Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte beanstandete, dass eine Altenpflegerin gehen musste, nachdem sie Missstände angeprangert hatte. Foto: Rainer Sturm/Pixelio; Montage: Simone Neimann

derstand vieler Beschäftigter im Gesundheitswesen für eine menschenwürdige Gesundheitsversorgung mundtot zu machen“. Das Flugblatt erwähnte auch die Strafanzeige der Altenpflegerin.

Nachdem der Arbeitgeber auf diese Weise von der Strafanzeige erfahren hatte, kündigte er der Arbeitnehmerin fristlos, weil sie verdächtigt wurde, Herstellung und Verteilung des Flugblatts initiiert zu haben.

Im August 2005 erklärte das Ar-

beitsgericht Berlin die fristlose Kündigung für unrechtmäßig. Begründung: Das Flugblatt sei durch das Recht der Altenpflegerin auf Meinungsfreiheit geschützt und kein pflichtwidriges Verhalten im Sinne ihres Arbeitsvertrages gewesen.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hob dieses Urteil im März 2006 auf. Die Kündigung sei rechtmäßig gewesen, da die von der Altenpflegerin erstattete Strafanzeige für den Arbeitgeber ein wichtiger

Grund für die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen sei. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte diese Entscheidung. Die hiergegen von der Arbeitnehmerin erhobene Verfassungsbeschwerde nahm das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung an.

Daraufhin rief die Altenpflegerin 2008 den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg an. Unter Berufung auf Artikel 10 EMRK rügte sie ihre Kündigung und die Weigerung der deutschen Gerichte, ihre Wiedereinstellung anzuordnen.

Der EGMR urteilte im Juli 2011: Artikel 10 EMRK gilt für das Arbeitsleben allgemein und ist auch anwendbar, wenn das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer privatrechtlich geregelt ist.

Das Interesse der Allgemeinheit, über Defizite bei der institutionellen Altenpflege in einem Unternehmen informiert zu werden, ist in einer demokratischen Gesellschaft so wichtig, dass es das Interesse am Schutz des geschäftlichen Rufs und der Interessen dieses Unternehmens überwiegt, so der EGMR nach umfassender Interessenabwägung.

Der EGMR entschied gemäß Artikel 41 EMRK ferner, dass die Bundesrepublik Deutschland der Altenpflegerin 10 000 Euro für den erlittenen immateriellen Schaden und 5000 Euro für die entstandenen Kosten zu zahlen hat.

Die Entscheidung des EGMR dürfte weitreichende Auswirkungen auf den künftigen Umgang mit Arbeitnehmern, die Missstände im eigenen Unternehmen öffentlich machen, haben.

› Urteil des EGMR vom 21. Juli 2011, Individualbeschwerde 28274/08