



Kündigung einer Altenpflegerin nach ihrer Strafanzeige gegen Arbeitgeber wegen Mängeln in der Pflege war ungerechtfertigt

In seinem heute verkündeten Kammerurteil im Verfahren [Heinisch gegen Deutschland](#) (Beschwerdenummer 28274/08), das noch nicht rechtskräftig ist¹, stellte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) einstimmig fest, dass **eine Verletzung von Artikel 10 (Freiheit der Meinungsäußerung)** der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) vorlag.

Der Fall betraf die fristlose Kündigung einer Altenpflegerin, nachdem sie Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber erstattet hatte, mit der Begründung, Pflegebedürftige und ihre Angehörigen erhielten wegen Personalmangels keine angemessene Gegenleistung für die von ihnen getragenen Kosten.

Zusammenfassung des Sachverhalts

Die Beschwerdeführerin, Brigitte Heinisch, ist deutsche Staatsangehörige, 1961 geboren, und lebt in Berlin. Sie war als Altenpflegerin bei der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH beschäftigt, die auf Gesundheits- und Altenpflege spezialisiert und deren Mehrheitseigner das Land Berlin ist. Ab Januar 2002 arbeitete Frau Heinisch in einem Altenpflegeheim, in dem viele der Patienten auf spezielle Hilfe angewiesen waren.

Frau Heinisch und ihre Kollegen wiesen die Geschäftsleitung der GmbH im Zeitraum zwischen Januar 2003 und Oktober 2004 mehrfach darauf hin, dass das Personal überlastet sei und seinen Pflichten nicht nachkommen könne; darüber hinaus würden Pflegeleistungen nicht korrekt dokumentiert. Von Mai 2003 an erkrankte Frau Heinisch mehrfach und war teilweise arbeitsunfähig; laut einer ärztlichen Bescheinigung war dies die Folge von Arbeitsüberlastung. Nach einem Kontrollbesuch in dem Altenpflegeheim stellte der Medizinische Dienst der Krankenkassen im November 2003 wesentliche Mängel bei der geleisteten Pflege fest, unter anderem unzureichende Personalausstattung sowie unzureichende Pflegestandards und mangelhafte Gestaltung der Dokumentation. Frau Heinischs Rechtsanwalt wies in einem Brief an die Geschäftsleitung der GmbH im November 2004 darauf hin, dass wegen Personalmangels die hygienische Versorgung der Patienten nicht mehr gewährleistet werden könne, und verlangte von der Geschäftsleitung, schriftlich zu erklären, wie sie die ausreichende Versorgung der Patienten sicherzustellen beabsichtigte.

Nachdem die Geschäftsleitung diese Vorwürfe zurückgewiesen hatte, erstattete Frau Heinisch im Dezember 2004 durch ihren Anwalt Strafanzeige wegen besonders schweren Betruges gegen die GmbH, mit der Begründung, sie leiste wissentlich nicht die in ihrer Werbung versprochene hochwertige Pflege, erbringe also nicht die bezahlten Dienstleistungen und gefährde die Patienten. Frau Heinisch machte außerdem geltend, die GmbH habe systematisch versucht, diese Probleme zu verschleiern, indem

¹ Gemäß Artikel 43 und 44 der Konvention sind Kammerurteile nicht rechtskräftig. Innerhalb von drei Monaten nach der Urteilsverkündung kann jede Partei die Verweisung der Rechtssache an die Große Kammer beantragen. Liegt ein solcher Antrag vor, berät ein Ausschuss von fünf Richtern, ob die Rechtssache eine weitere Untersuchung verdient. Ist das der Fall, verhandelt die Große Kammer die Rechtssache und entscheidet durch ein endgültiges Urteil. Lehnt der Ausschuss den Antrag ab, wird das Kammerurteil rechtskräftig.

Sobald ein Urteil rechtskräftig ist, wird es dem Ministerkomitee des Europarats übermittelt, das die Umsetzung der Urteile überwacht. Weitere Informationen zum Verfahren der Umsetzung finden sich hier: www.coe.int/t/dghl/monitoring/execution.

Pflegekräfte angehalten worden seien, Leistungen zu dokumentieren, die so nicht erbracht worden seien. Im Januar 2005 stellte die Staatsanwaltschaft Berlin die Ermittlungen gegen die GmbH ein.

Frau Heinisch wurde im Januar 2005 aufgrund ihrer wiederholten Erkrankungen mit Wirkung zum 31. März gekündigt. Gemeinsam mit Freunden und mit der Unterstützung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di verteilte sie ein Flugblatt, das die Kündigung als „politische Disziplinierung, um den berechtigten Widerstand vieler Beschäftigter im Gesundheitswesen für eine menschenwürdige Gesundheitsversorgung mundtot zu machen“ verurteilte und auch die von ihr erstattete Strafanzeige gegen den Arbeitgeber erwähnte. Die GmbH erfuhr erst auf diesem Weg von der Strafanzeige und kündigte Frau Heinisch daraufhin fristlos, weil sie verdächtigt wurde, die Herstellung und Verteilung des Flugblatts initiiert zu haben. Die Ermittlungen gegen die GmbH wurden auf Frau Heinischs Ersuchen im Februar 2005 wieder aufgenommen, im Mai aber wieder eingestellt.

Frau Heinisch klagte vor dem Arbeitsgericht Berlin gegen ihre fristlose Kündigung. In einem Urteil vom August 2005 erklärte das Gericht die Kündigung für unrechtmäßig. Es befand, das Flugblatt sei durch ihr Recht auf Meinungsfreiheit geschützt und kein pflichtwidriges Verhalten im Sinne ihres Arbeitsvertrags gewesen. Das Landesarbeitsgericht hob das Urteil jedoch im März 2006 auf. Es befand, die Kündigung sei rechtmäßig gewesen, da die von Frau Heinisch erstattete Strafanzeige einen „wichtigen Grund“ für die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) dargestellt habe. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die Entscheidung und am 6. Dezember 2007 lehnte es das Bundesverfassungsgericht ab, die Verfassungsbeschwerde dagegen zur Entscheidung anzunehmen.

Beschwerde, Verfahren und Zusammensetzung des Gerichtshofs

Unter Berufung auf Artikel 10 rügte Frau Heinisch ihre Kündigung und die Weigerung der deutschen Gerichte, ihre Wiedereinstellung anzuordnen.

Die Beschwerde wurde am 9. Juni 2008 beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte eingelegt. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di erhielt die Erlaubnis, als Drittpartei eine Stellungnahme abzugeben.

Das Urteil wurde von einer Kammer mit sieben Richtern gefällt, die sich wie folgt zusammensetzte:

Dean **Spielmann** (Luxemburg), *Präsident*,
Karel **Jungwiert** (Tschechien),
Boštjan M. **Zupančič** (Slowenien),
Mark **Villiger** (Liechtenstein),
Isabelle **Berro-Lefèvre** (Monaco),
Ann **Power** (Irland),
Angelika **Nußberger** (Deutschland), *Richter*,

und Claudia **Westerdiek**, *Sektionskanzlerin*.

Entscheidung des Gerichtshofs

Artikel 10

Es bestand zwischen den Parteien Einigkeit darüber, dass die von Frau Heinisch erstattete Strafanzeige als sogenanntes *whistleblowing* zu bewerten ist – also die Offenlegung von Missständen in Unternehmen oder Institutionen durch einen Arbeitnehmer – das in den Geltungsbereich von Artikel 10 fällt. Es war weiterhin unbestritten, dass ihre Kündigung und die Entscheidungen der deutschen Gerichte einen Eingriff in ihr Recht gemäß Artikel 10 darstellten.

Der Gerichtshof teilte die in ihrer Stellungnahme zu der Beschwerde dargelegte Auffassung der deutschen Bundesregierung, dass dieser Eingriff im Sinne von Artikel 10 „gesetzlich vorgesehen“ war, da das deutsche BGB die mögliche Kündigung eines Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Vertragsteil vorsieht, wenn „aus wichtigem Grund“ die Fortsetzung des Dienstverhältnisses dem Kündigenden nicht zugemutet werden kann.

Nach der einschlägigen Rechtsprechung der deutschen Gerichte kann eine Strafanzeige gegen einen Arbeitgeber eine Kündigung rechtfertigen, wenn sie eine erhebliche Verletzung der Loyalitätspflicht darstellt. Auch bestand zwischen den Parteien Einigkeit darüber, dass die Kündigung den legitimen Zweck verfolgt hatte, den Ruf und die Interessen von Frau Heinischs Arbeitgeber zu schützen. Der Gerichtshof hatte folglich darüber zu befinden, ob ein angemessener Ausgleich zwischen diesen Interessen und Frau Heinischs Recht gemäß Artikel 10 herbeigeführt worden war.

Die von Frau Heinisch offengelegten Informationen über die mutmaßlichen Mängel in der Pflege waren zweifellos von öffentlichem Interesse, insbesondere im Anbetracht der Tatsache, dass die betroffenen Patienten möglicherweise nicht selbst in der Lage waren, auf die Missstände aufmerksam zu machen. Zwar wurde die rechtliche Bewertung als besonders schwerer Betrug zum ersten Mal in der Strafanzeige erwähnt. Frau Heinisch hatte den zugrundeliegenden Sachverhalt, einschließlich der Tatsache, dass Leistungen nicht korrekt dokumentiert worden seien, aber bereits zuvor in Hinweisen an ihren Arbeitgeber offengelegt. Es lagen keine Anhaltspunkte vor die ihre Angaben widerlegt hätten, wonach weitere innerbetriebliche Beschwerden wirkungslos gewesen wären.

Weiter lagen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass Frau Heinisch wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht hätte. Die von ihr geäußerten Bedenken waren nicht nur Gegenstand früherer Hinweise an ihren Arbeitgeber, sondern sie wurden auch durch die Kritik des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen bestätigt. Zwar wurden die strafrechtlichen Ermittlungen gegen ihren Arbeitgeber eingestellt; allerdings kann von einer Person, die Strafanzeige erstattet, nicht verlangt werden, vorausszusehen, ob die Ermittlungen zu einer Anklage führen oder eingestellt werden.

Der Gerichtshof zweifelte nicht daran, dass Frau Heinisch in gutem Glauben gehandelt hatte. Er war nicht vom Argument der Bundesregierung überzeugt, ihr hätte angesichts der regelmäßigen Kontrollen, insbesondere durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen, bewusst sein müssen, dass eine Strafanzeige unnötig sei. So hatte ihre Erfahrung gezeigt, dass frühere Beschwerden des Medizinischen Dienstes über die Bedingungen in dem Altenpflegeheim nicht zu Verbesserungen geführt hatten.

Die von Frau Heinisch geäußerten Vorwürfe hatten zweifellos eine schädigende Wirkung auf den Ruf und die Geschäftsinteressen der GmbH. Der Gerichtshof kam aber zu der Auffassung, dass in einer demokratischen Gesellschaft das öffentliche Interesse an Informationen über Mängel in der institutionellen Altenpflege in einem staatlichen Unternehmen so wichtig ist, dass es gegenüber dem Interesse dieses Unternehmens am Schutz seines Rufes und seiner Geschäftsinteressen überwiegt.

Schließlich war gegen Frau Heinisch die härteste arbeitsrechtliche Sanktion verhängt worden. Ihre Kündigung hatte nicht nur negative Folgen für ihre berufliche Laufbahn, sondern könnte auch eine abschreckende Wirkung auf andere Mitarbeiter des Unternehmens gehabt und sie davon abgehalten haben, auf Mängel in der institutionellen Pflege hinzuweisen. Angesichts der Medienberichterstattung über den Fall könnte die Sanktion selbst auf andere Arbeitnehmer in der Pflegebranche eine abschreckende Wirkung und somit gesamtgesellschaftlich einen negativen Effekt gehabt haben. Die deutschen Gerichte hatten also keinen angemessenen Ausgleich herbeigeführt zwischen der Notwendigkeit, den Ruf des Arbeitgebers zu schützen einerseits, und derjenigen, Frau Heinischs Recht auf Freiheit der Meinungsäußerung zu schützen andererseits. Folglich lag eine Verletzung von Artikel 10 vor.

Artikel 41

Gemäß Artikel 41 (gerechte Entschädigung) entschied der Gerichtshof, dass Deutschland Frau Heinisch 10.000 Euro für den erlittenen immateriellen Schaden und 5.000 Euro für die entstandenen Kosten zu zahlen hat.

Das Urteil liegt nur auf Englisch vor.

Diese Pressemitteilung ist von der Kanzlei erstellt und für den Gerichtshof nicht bindend. Entscheidungen, Urteile und weitere Informationen stehen auf seiner [Website](#) zur Verfügung. Um die Pressemitteilungen des Gerichtshofs zu erhalten, abonnieren Sie bitte die [RSS feeds](#).

Pressekontakte:

echrpress@echr.coe.int | Tel: +33 3 90 21 42 08

Nina Salomon (+ 33 3 90 21 49 79)

Emma Hellyer (+ 33 3 90 21 42 15)

Tracey Turner-Tretz (+ 33 3 88 41 35 30)

Kristina Pencheva-Malinowski (+ 33 3 88 41 35 70)

Frédéric Dolt (+ 33 3 90 21 53 39)

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte wurde 1959 in Straßburg von den Mitgliedstaaten des Europarats errichtet, um die Einhaltung der Europäischen Menschenrechtskonvention von 1950 sicherzustellen.