

Kündigungsschutz bei Kritik an Missständen in der Altenpflege¹


Dr. Dieter Deiseroth, Richter am Bundesverwaltungsgericht, Leipzig

I. Die Qualität der Pflege in stationären Pflegeeinrichtungen² ist in Deutschland bisher nur unzureichend empirisch erforscht. Unbestritten ist die „Qualität in vielen Einrichtungen verbesserungsbedürftig“, so der vom Bundesgesundheits- und vom Bundesfamilienministerium einberufene „Runde Tisch Pflege“ im September 2005. „Qualitätsdefizite“ zeigten sich insbes. „bei der Förderung von Selbständigkeit und Beachtung der Selbstbestimmung, bei der an den Lebensgewohnheiten der Bewohnerinnen und Bewohner zu orientierenden Alltagsgestaltung, bei der Betreuung von Menschen mit demenziellen Erkrankungen, bei der Ernährungs- und Flüssigkeitsversorgung und in der Umsetzung pflege- und medizinfachlicher Anforderungen im Bereich der Dekubitusprophylaxe und -therapie, bei der Medikamentenversorgung sowie im Umgang mit freiheitsentziehenden Maßnahmen und bei der Pflegeplanung und -dokumentation“³. Die vom Dt. Institut für Menschenrechte (DIM) im Juni 2006 veröffentlichte Studie „Soziale Menschenrechte älterer Personen in Pflege“⁴ stellt resümierend fest, „dass in Deutschland eine flächendeckende menschenwürdige Grundversorgung von Pflegebedürftigen nicht gewährleistet ist“. Diese DIM-Studie stützt sich empirisch vor allem auf den vom Medizinischen Dienst der Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS) erstmals bundesweit erstellten Bericht „Qualität in der ambulanten und stationären Pflege“, v. November 2004⁵. Danach wurden im Bereich Ernährung und Flüssigkeitsversorgung im Untersuchungszeitraum bei 41 % der von der Prüfung des MDS erreichten Pflegebedürftigen Mängel festgestellt; bezogen auf die Gesamtzahl aller Pflegebedürftigen im stationären Bereich wären damit in Deutschland nach DIM-Schätzungen ca. 384.000 Personen in solchen Pflegeeinrichtungen ohne hinreichende Ernährung und Flüssigkeitsversorgung. Bei 43 % der Pflegebedürftigen (nach DIM-Schätzungen ca. 440.000 Personen) bestanden Mängel in Bezug auf die Dekubitusprophylaxe (Druckgeschwüre) oder -therapie, z. B. weil ein Dekubitusrisiko nicht oder nicht hinreichend erkannt worden oder keine prophylaktischen Maßnahmen geplant oder keine entsprechenden Hilfsmittel eingesetzt worden waren. In Bezug auf 25 % der überprüften Pflegebedürftigen (umgerechnet ca. 215.000 Personen) wurde keine angemessene Inkontinenzversorgung festgestellt. Ferner bestanden erhebliche Mängel bei Pflegedokumentation, Informationssammlung, Pflegeplanung und Festlegung individueller Pflegeziele sowie regelmäßige Überprüfung und Bewertung der Pflegeergebnisse und Anpassung der Ziele und Maßnahmen⁶. Bei 9 % der von den Prüfungen erreichten Pflegebedürftigen wurde ermittelt, dass freiheitseinschränkende Maßnahmen (z. B. Anlegen von Hand- oder Fußfixierungen, Bauchgurten, Aufstellen von Bettgittern, Abschließen des Zimmers oder des Wohn- oder Pflegebereichs, Wegnahme von Schuhen und Kleidung) ohne Einwilligung des Bewohners bzw. der Bewohnerin vorgenommen wurden, obwohl weder richterliche Genehmigung noch rechtfertigender Notstand vorlagen. Aus anderweitigen Untersuchungen ist bekannt, dass pro Tag ca. 400.000 freiheitseinschränkende Maßnahmen in Pflegeeinrichtungen in Deutschland vorgenommen werden⁷.

Zusätzlich zu berücksichtigen ist, dass lediglich 55 % der Einzel- und Stichprobenprüfungen unangemeldet erfolgten⁸. Offenkundig sind die gesetzlich vorgesehenen externen Kontrollen der Pflegeeinrichtungen durch den Med. Dienst der Krankenkassen (MDK) und die Heimaufsichtsbehörden „von außen“ nicht hinreichend in der Lage,

bestehende Defizite und Mängel der Pflegequalität verlässlich zu erkennen und für Abhilfe zu sorgen. Dafür dürfte nicht nur die relativ geringe Zahl der Prüfungen und Kontrollen verantwortlich sein. Auch die verbreitete Praxis, Kontrollbesuche gegenüber den stationären Einrichtungen vorab anzukündigen, erleichtert es diesen, sich darauf einzustellen, so dass sich den Prüfern und Kontrolleuren kein ungeschöntes Bild des Pflegealltags bietet. Unabhängig davon sind externe Kontrollen darauf angewiesen, dass die relevanten Qualitätsstandards präzise fixiert sind und dass den Kontrolleuren die für die Beurteilung der konkreten Pflegequalität des jeweiligen Heimes notwendigen Informationen zugänglich gemacht werden und zur Verfügung stehen. Dies ist ohne Rückgriff auf Insider-Wissen vielfach nicht möglich. Deshalb überrascht es auch wenig, dass Missstände in Einrichtungen der stationären Pflege häufig nicht durch externe Kontrolleinstellungen (Heimaufsichtsbehörde, Med. Dienst der Krankenkassen, Pflegeversicherungsträger) aufgedeckt werden, sondern durch Insider, nämlich in der Einrichtung arbeitende Beschäftigte. Man bezeichnet sie als Whistleblower (engl. wörtlich „Pfeifenbläser“, „Alarmschläger“).

II. Der jüngst vom LAG *Berlin* entschiedene Fall offenbart, wie es einer Altenpflegerin ergehen kann, die sich mit von ihr als skandalös empfundenen Missständen in einer Pflegeeinrichtung mit 160 Pflegeplätzen nicht abfinden und sich zum Whistleblowing entschloss. Nach diversen Anzeigen und Rügen (vgl. Tatbestand des Urteils) erstattete sie bei der Staatsanwaltschaft Strafanzeige gegen „die verantwortlichen Personen“ des Heimträgers wegen des von ihr gesehenen Verdachts eines „besonders schweren Betruges nach § 263 StGB“, zum Nachteil der Heimbewohner, die darüber getäuscht würden, dass sie für ihre finanziellen Leistungen keine ordnungsgemäßen Pflegeleistungen erhielten, und die dadurch nicht nur in ihrer Gesundheit, sondern auch in ihrem Vermögen geschädigt würden. Mitte Januar 2005 kündigte der Heimträger das mit der Altenpflegerin bestehende Arbeitsverhältnis unter Verweis auf krank-

1 Zugleich Anm. zu LAG *Berlin* 28. 3. 2006 - 7 Sa 1884/05, AuR 2007, , in diesem Heft.

2 In Deutschland sind gegenwärtig etwa 1,9 Mio Personen im gesetzlichen Sinne als pflegebedürftig eingestuft und beziehen auf dieser Grundlage Leistungen aus der Pflegeversicherung. 640.000 Pflegebedürftige nehmen stationäre Pflege in Anspruch, die in ca. 9.700 Pflegeheimen staatlicher, kommunaler, kirchlicher, freier und gewerblicher Träger erbracht wird; vgl. Stat. Bundesamt (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit dem WZB Berlin und dem Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA), Datenreport 2006. Bonn 2006, S. 201 f.

3 Dt. Zentrum für Altersfragen. Runder Tisch, Arbeitsgruppe II, Empfehlungen und Forderungen zur Verbesserung der Qualität in der Stationären Betreuung und Pflege, September 2005, S. 2.

4 *Aichele/Schneider*, Soziale Menschenrechte älterer Personen in Pflege, Hrsg. vom DIM, 2006, S. 36 ff.

5 MDS (Hrsg.), Qualität in der ambulanten und stationären Pflege. Erster Bericht des Med. Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS) nach § 118 Abs. 4 SGB XI.

6 DIM, ebd., S. 36 m. w. N.

7 DIM, ebd., S. 38, unter Hinweis auf *Klie/Pfundstein*, Münchner Studie: Freiheitsentziehende Maßnahmen in Münchner Pflegeheimen, in: Hoffmann/Klie (Hrsg.), Freiheitsentziehende Maßnahmen. Unterbringung und unterbringungsähnliche Maßnahmen in Betreuungsrecht und -praxis, Heidelberg, 2004, S. 75 ff.

8 DIM, ebd., S. 34; im Bereich der ambulanten Pflege erfolgen nach den Ergebnissen der Studie lediglich 17,5 % aller Prüfungen ohne Voranmeldung.

heitsbedingte Fehlzeiten. Die dagegen erhobene Kündigungsschutzklage ist noch rechthängig. Unter dem 9. 2. und dem 25. 4. 2005 sprach der Heimträger zwei weitere, diesmal außerordentliche Kündigungen aus. Die erste stützte er auf den Vorwurf, die Altenpflegerin habe an der Verbreitung eines von einer gewerkschaftlichen Solidaritätsgruppe erstellten Flugblattes mitgewirkt, in dem scharfe und unberechtigte Kritik an den Zuständen in der Pflegeeinrichtung geübt worden sei. Diese fristlose Kündigung, der der BR widersprach, wurde in erster Instanz durch Teilurteil des ArbG *Berlin* v. 3. 8. 2005 mit der Begründung als unwirksam festgestellt, die Betroffene könne sich hinsichtlich ihrer Mitwirkung an dem in Rede stehenden Flugblatt auf ihr Grundrecht der Meinungsäußerungsfreiheit stützen. Mit dem in diesem Heft abgedruckten Urteils v. 28. 3. 2006 hob das LAG *Berlin* dieses (Teil-)Urteil auf, wies die Kündigungsschutzklage ab und ließ die Rev. zum BAG nicht zu; über die dagegen eingelegte NZB hat das BAG, soweit ersichtlich, bislang noch nicht befunden. Über die Kündigungsschutzklage gegen die zweite außerordentliche Kündigung v. 25. 4. 2005, die der AG auf den Vorwurf stützte, die Betroffene habe Journalisten mit Unterlagen über den Konflikt versorgt, ist noch nicht entschieden.

III. Diese arbeitsrechtliche Auseinandersetzung und die dazu bislang ergangenen Gerichtsentscheidungen werfen mehrere Fragen auf, die für die Beurteilung der Effektivität des Kündigungsschutzes von Whistleblowern in Deutschland⁹ von Bedeutung sind¹⁰.

1. Nach der Entscheidung des *BVerfG* v. 2. 7. 2001¹¹ hätte man annehmen können, die Rechte von Whistleblowern hätten in einem Teilbereich, nämlich bei Anzeigen und Aussagen gegenüber Strafverfolgungsbehörden, eine hinreichende Klärung erfahren. Denn das *BVerfG* hatte entschieden: „Auch die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte im Strafverfahren kann – soweit nicht wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben gemacht werden – im Regelfall aus rechtsstaatlichen Gründen nicht dazu führen, daraus einen Grund für eine fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses abzuleiten....Eine zivilrechtliche Entscheidung, die dieses verkennt oder missachtet, verletzt den betroffenen Bürger in seinem Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG i. V. m. dem Rechtsstaatsprinzip.“

Das LAG *Berlin* zitiert diese Entscheidung des *BVerfG* nicht, sondern nur die sich darauf beziehende, aber in ihren Konsequenzen eher „kündigungsfreundliche“ Entscheidung des 2. *Senats* des BAG v. 3. 7. 2003¹². Mehr noch als das BAG „variiert“ es diesen Kernsatz des *BVerfG* drastisch, was in der konkreten Auslegung letztlich auf Missachtung hinausläuft. Denn es bringt in seinem Obersatz unmissverständlich zum Ausdruck, es sei „im Grundsatz“ davon auszugehen, dass eine zur außerordentlichen Kündigung berechtigte „arbeitsrechtliche Pflichtverletzung an sich vorliegen kann, wenn der AN Strafanzeige gegen den AG oder seine Repräsentanten erstattet und damit in erheblichem Maße gegen seine arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflichten (§ 241 Abs. 2 BGB) verstößt.“ Mit anderen Worten heißt dies, dass nach diesem rechtlichen Ausgangspunkt ein Beschäftigter „damit“, also mit einer Strafanzeige, grundsätzlich („im Grundsatz“) seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Aus der Regel des *BVerfG*, dass AN durch die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte oder Pflichten (sei es als Zeugen, sei es als Anzeigenerstatter) keine „zivilrechtlichen Nachteile“ entstehen dürfen, ist unter der Hand ein Ausnahmefall geworden, auch wenn das LAG im Folgeabsatz sich der *BVerfG*-Entscheidung scheinbar erinnert und verbal, freilich folgenlos, konzidiert, ein AN nehme mit einer Strafanzeige „im Grundsatz“ eine von der Verfassung gebilligte Möglichkeit der Rechtsverfolgung wahr.

Das Vehikel der weiteren Argumentation des LAG ist dann die konkrete Handhabung der auch vom *BVerfG* herangezogenen kündigungsschutzrelevanten Klausel, dass der betreffende AN nicht „seine Strafanzeige auf wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben“ stützen darf. Wäre das LAG von dem vom *BVerfG* aus Art. 2 Abs. 1 GG i. V. m. dem „Rechtsstaatsprinzip“ (Art. 20 Abs. 1 GG) entwickelten „Grundsatz“ ausgegangen, hätte es prüfen müssen, ob der verfassungsrechtliche Schutz vor „zivilrechtlichen Nachteilen“ ausnahmsweise deshalb zurückzutreten hatte, weil die Altenpflegerin in ihrer Strafanzeige v. 7. 12. 2004 gegenüber der Staatsanwaltschaft wissentlich oder fahrlässig falsche Angaben über die Zustände in der in Rede stehenden Pflegeeinrichtung gemacht hätte. Genau dies prüfte das LAG nicht. Es hielt der AN stattdessen vor, sie habe ihre Anzeige leichtfertig „auf Tatsachen gegründet, die im Prozess nicht dargelegt werden konnten, und schon insoweit keine berechtigten Interessen wahrgenommen“. Dieser an die Adresse der Altenpflegerin gerichtete Vorwurf ist erstaunlich, weil das LAG ausweislich seines Tatbestands Kenntnis davon hatte, dass die Kl. „seit Anfang 2003 ... – ebenso wie andere Mitarbeiter des Pflegewohnheims – diverse z. T. formularmäßige Überlastungsanzeigen“ abgegeben hatte, „die sie damit begründete, wegen des Personalmangels könne die Pflege nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden“. Dem LAG war auch bekannt, dass der MDK dem Heimträger im November 2003 „mit der Kündigung des Versorgungsvertrages wegen Pflegemängeln, die bei Untersuchungen am 8. und 9. 7. 2003 festgestellt worden waren“, gedroht und dass der MDK die „Personalstärke anhand der Dienstpläne September bis Oktober 2004“ erneut geprüft hatte. Anstatt nun das konkret aufgeworfene Problem der (unzureichenden oder ausreichenden) Personalausstattung einer Klärung zuzuführen, beschränkte sich das LAG auf die Feststellung, die Frage, „ob die Beschwerden zu Recht erhoben werden“ und „ob die zusammenfassende Äußerung (des MDK) zum Personalbestand, zutreffend sei, sei „zwischen den Parteien streitig“ Wie sollte so festgestellt werden können, ob die Tatsachenbehauptung der Kl. zutreffend waren oder nicht und ob diese – im letzteren Fall – wissentlich oder leichtfertig falsche Behauptungen aufgestellt hatte. Demgemäß bleibt auch die Schlussfolgerung des LAG nicht nachvollziehbar, es könne „dahinstehen, ob tatsächlich – wie von der Kl. behauptet – bei der Bkl. ein

9 Zur Situation des rechtlichen Schutzes von Whistleblowern in anderen Ländern vgl. u. a. Graser, Whistleblowing – Arbeitnehmeranzeigen im US-amerikanischen und deutschen Recht, 2000; Deiseroth, Whistleblowing in Zeiten von BSE, 2001; ders., AuR 2002, 161; ders., BJ 2004, 296 ff.; Calland/Dehn (ed.), Whistleblowing Around the World – Law, Culture and Practice, Cape Town 2004; Schmitt, Whistleblowing – „Verpfeifen“ des Arbeitgebers, 2003; Rohde-Liebenau, Whistleblowing, 2005; ders., AuR 2006, 377.

10 Der Umstand, dass die fristlose Kündigung des Heimträgers v. 5. 2. 2005 allein auf die behauptete Mitwirkung der Kl. an der Verteilung des Flugblattes, nicht jedoch auf ihre Strafanzeige v. 7. 12. 2004 gestützt wurde und dass das LAG ungeachtet dessen Rechtmäßigkeit deren allein im Hinblick auf die Strafanzeige prüfte, soll hier nicht näher untersucht werden. Ein solcher gerichtlicher „Austausch“ des Kündigungsgrundes ist rechtlich sehr zweifelhaft. Gegenstand der Anhörung des BR war die beabsichtigte fristlose Kündigung mit dem Inhalt, mit dem sie dem BR unterbreitet wurde; der Umstand, dass bei Darlegung des Kündigungsgrundes noch andere Lebenssachverhalte, darunter auch die Strafanzeige, erwähnt wurden, ändert nichts daran, dass die Kündigung gegenüber dem BR hierauf nicht gestützt wurde, so dass dieser dazu im Hinblick auf die beabsichtigte Kündigung auch nicht Stellung nehmen konnte. Nach § 626 Abs. 2 S. 2 BGB kann eine fristlose Kündigung nur innerhalb von 2 Wochen nach Kenntniserlangung der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erfolgen. Von der Strafanzeige hatte der Heimträger bereits vor der am 19. 1. 2005 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung Kenntnis.

11 *BVerfG* 2. 7. 2001 – 1 BvR 2049/00, AuR 2002, 187 ff. mit Anm. Deiseroth, AuR 2002, S. 161 ff.

12 BAG 3. 7. 2003 – 2 AZR 235/02, AuR 2004, 427, mit Anm. Peter/Rohde-Liebenau.

Personalmangel bestanden hat“. Schließlich hätte seitens des Gerichts nicht nur behauptet, sondern der Kl. nachgewiesen werden müssen, dass sie „leichtfertig“ oder „wissentlich“ falsche Angaben in ihrer Strafanzeige gemacht hatte. Deren Wahrheitsgehalt konnte aber ohne Klärung des vom LAG als „streitig“ bewerteten Sachverhalts gerade nicht positiv festgestellt werden. Ein erhobener, jedoch nicht bewiesener Vorwurf leichtfertig oder wissentlich falscher Tatsachenangaben vermag angesichts des vom *BVerfG* unter Rückgriff auf verfassungsrechtliche Vorgaben dargelegten Regel-Ausnahme-Verhältnisses eine Kündigung nicht zu rechtfertigen: Der „Grundsatz“, dass Bürgern, wenn sie gegenüber der Staatsanwaltschaft oder auch sonst ein staatsbürgerliches Recht in Anspruch nehmen oder wenn sie eine ihnen als Staatsbürger obliegende rechtliche Pflicht erfüllen, deshalb keine „zivilrechtlichen Nachteile,“ zugefügt werden dürfen, gilt so lange, wie nicht die Ausnahme, also die positive Feststellung leichtfertig oder wissentlich falscher Tatsachenangaben, greift.

Unverständlich ist auch der vom LAG an die Kl. gerichtete Vorwurf, ihr Prozessbevollmächtigter habe für ihren in der Strafanzeige gegenüber dem Heimbetreiber „erhobenen Vorwurf (des Betruges) nicht ansatzweise einen erwidernsfähigen und einem Beweis zugänglichen Sachverhalt dargestellt“. Zwar lässt sich aus dem LAG-Urteil nicht hinreichend genau rekonstruieren, ob und ggf. welche Auflagen das LAG der Kl. hinsichtlich der Substantiierung des Sachvortrages gemacht hatte. Aus seinem Tatbestand ergibt sich jedoch, dass die Kl. hinsichtlich der von ihr behaupteten Qualitätsmängel der Pflege und des von ihr daraus abgeleiteten Vorwurfs des „Pflegebetruges“ durchaus nähere Angaben dem Gericht unterbreitet hatte. Sie hatte danach vorgetragen, der „Personalbestand habe nicht den Berliner Eckwerten entsprochen“; im November 2004 hätten „nur 9,5 Vollzeitkräfte zur Verfügung gestanden“. Durch den andauernden Personalmangel „sei es zu den von ihr schon erstinstanzlich vorgetragenen Pflegemängeln gekommen“. Zudem sei sie „ebenso wie andere Mitarbeiter angehalten worden, Pflegedokumentationen zu ergänzen, ohne dass die Pflegeleistungen erbracht worden seien“, wobei sich die Kl. „auf das Zeugnis der Mitarbeiterinnen ...“ (es folgen 3 Namensangaben) berufen hatte. Darüber hinaus ergibt sich aus dem Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils, dass „ein gewisser Personalmangel augenscheinlich auch objektiv vorzuliegen scheint, da ... die Bekl. selbst anhand der Angaben der Überlastanzeige der Kl. v. 16. 10. 2004 den Bruttopersonalbedarf der Wohnbereiche 5 und 6, in denen die Kl. beschäftigt war, mit 13, 100 Vollkräften vor Abzug von geplanten Ausfällen in Höhe von 18 %, also mit insg. 10,74 Vollkräften ermittelt, um sodann die im Dienstplan vorgesehene tatsächliche Besetzung des Bereichs mit 11,0 Vollkräften anzugeben, von denen die im Urlaub oder „Dienstfrei“ befindlichen Mitarbeiter noch abzuziehen seien, so dass sich rechnerisch unter Berücksichtigung des angegebenen Ausfallsatzes von 18 % eine tatsächliche Besetzung mit nur 9,02 Vollzeitkräften ergebe.“ (S. 25 im Urteilsumdruck). Angesichts dessen der Kl. vorzuhalten, sie habe ihre in der Strafanzeige aufgeführten Angaben zum Personalmangel und den daraus resultierenden Pflegemängeln

nicht hinreichend substantiiert, erscheint, zurückhaltend formuliert, kühn. Diese Art des Umgangs mit verfassungsgerichtlichen Vorgaben ruft nach Korrekturen durch das *BAG* oder spätestens durch das *BVerfG*.

2. Auch der vom LAG an die Adresse der Kl. gerichtete Vorwurf, ihr habe es an einer „Berechtigung“ zur Strafanzeige deshalb gefehlt, weil sie sich zuvor nicht um eine „innerbetriebliche Klärung“ bemüht habe, ist angesichts des in den Tatbeständen des ArbG und der LAG-Entscheidung festgestellten Sachverhalts nicht nachvollziehbar. Was hätte die Kl. noch tun sollen, nachdem jahrelangen Bemühungen, mittels Überlastanzeigen und Gesprächen mit der Pflegedienstleistung eine Verbesserung der Situation zu bewirken, gescheitert waren. Auch ihre Eingabe an die Geschäftsführung des Heimträgers v. Anfang November 2004 war von dieser durch den Personalreferenten förmlich zurückgewiesen worden.

Deshalb ist auch die weitere, auf keine konkreten Tatsachen gestützte Schlussfolgerung des LAG nicht nachvollziehbar, „die gesamte Anzeige“ der Altenpflegerin stelle sich „als unverhältnismäßige Reaktion auf die Weigerung“ des AG und Heimträgers dar, den behaupteten Personalmangel „anzuerkennen“. Die Altenpflegerin habe mit ihrer Anzeige und einer sich daraus ergebenden öffentlichen Diskussion bezweckt, „eine Kampagne gegen die Bekl. zu eröffnen und in unzulässiger Weise Druck auf die Bekl. auszuüben.“ Im Übrigen: Warum sollte es sich angesichts des Gewichts der fundamentalen Rechtsgüter der Menschenwürde und der Gesundheit der in der Einrichtung lebenden Pflegebedürftigen und der dort arbeitenden Mitarbeiter beim von der Kl. veranlassten Erstellen einer Strafanzeige um einen „unzulässigen“ Druck auf den Heimträger gehandelt haben? Verbot sich nicht geradezu ein weiteres Zuwarten? Wenn weder die Heimaufsicht noch der MDK bis dahin in der Lage waren, mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln für die vom Gesetz vorausgesetzten Pflegebedingungen zu sorgen, durfte die Altenpflegerin dann nicht um Klärung bei der Staatsanwaltschaft nachsuchen zumal nach Art. 17 GG „jedermann ... das Recht (hat), sich einzelnen oder in Gemeinschaft mit anderen schriftlich mit Bitten oder Beschwerden an die zuständigen Stellen ... zu wenden“¹³?

Zwischenzeitlich hat nach einem Bericht des TV-Magazins Report-Mainz eine Pflegeexpertin des MDK Berlin-Brandenburg auf Grundlage der im November 2005 vor Ort durchgeführten Prüfungen die Behauptungen der Altenpflegerin, die zur fristlosen Kündigung führten, der Sache nach bestätigt: „Die Mängel sind so gravierend, dass wir sie explizit beschrieben haben, sie sind gravierend für die Lebensqualität der Bewohner. Aber sie sind natürlich auch gravierend für die Pflegeeinrichtung, weil sie dokumentieren, dass der Versorgungsvertrag, den die Einrichtung hat mit den Pflegekassenverbänden, auf dem Spiel steht“¹⁴.

¹³ Vgl. dazu Deiseroth, AuR 2002, 161 ff.

¹⁴ Vgl. Sendemanuskript Report-Mainz v. 3. 7. 2006, S. 2.