

Krimi im Pflegeheim

Es war eigentlich keine richtige Bewerbung, aber das Ergebnis war mehr als überraschend, denn nach einem kurzen Gespräch und einer Email war der Festvertrag komplett.

Und die Arbeit war gut und machte richtig zufrieden.

So war das zumindest in den ersten 3 Jahren. Aber dann ging es los, grundlos und ohne Vorwarnung.

Eine Kündigung aus heiterem Himmel, in der auch, wie zu erwarten kein Grund genannt wurde.

Aber sie ließ sich nicht beeindrucken sondern reichte Klage ein und arbeitete ohne jede Unterbrechung bis zum vermeintlichen Ende zum 30.09.2021 weiter.

Vom Arbeitsgericht hatte sie noch nichts gehört.

Als sie dann jedoch zum vermeintlich letzten Feierabend ohne jeden weiteren Kommentar zur Schicht am Folgetag eingeteilt wurde, verstand sie gar nicht mehr.

Offensichtlich war die Kündigung zurückgenommen und der Geschäftsführung gefiel es, sie bis zum letzten Tag zu braten. So kam es ihr zumindest vor, denn angesichts des kommenden Endes sorgfältig weiter zu arbeiten war alle andere als ein Vergnügen.

Die Nervenspannung ließ die Knie zittern und machte es unmöglich weiter zu arbeiten.

Aber zum Glück war die Arbeit des Tages erledigt und nur noch 10 Minuten bis zum Feierabend.

Deshalb teilte sie dem Vorgesetzten mit, dass es ihr nicht gut gehe und sie deshalb diese 10 Minuten nicht mehr warten werde, sondern früher gehen.

Aber statt sich um das Unwohlsein zu kümmern, wurde ihr mit einer Abmahnung gedroht, die dann auch am 05.10.2021 ausgehändigt wurde.

Das war zu viel, deshalb wurde eine umfangreiche Beschwerde an die Trägergesellschaft verfasst.

Und siehe da, sie hatte für ein dreiviertel Jahr ihre Ruhe und das obwohl ihre Kolleginnen anderes vorhergesagt hatten.

Und die Kolleginnen hatten Recht, es kam wie vorher gesagt. Ein Vorfall vom April 2022 war der Anlass, dass es wieder los ging.

Sie hatte in ihrer Frühschicht einen Bewohner in einem unwürdigen Zustand vorgefunden und meldete dieses der Pflegekraft aus der vorhergehenden Nachtschicht und ihrem Vorgesetzten.

Als sie diesen Vorfall schon lange vergessen hatte erhielt sie dann eine Einladung zu einem Mitarbeitergespräch mit insgesamt 7 Personen zum 02.06.2022.

In der Besorgnis, ob sie hier vor ein Tribunal gestellt werden sollte, fragte sie an, worum es bei diesem Gespräch gehen sollte, denn im Haus herrscht die Erkenntnis, wenn du ein Problem meldest wirst du zum Problem.

Sie wurde aber mit der Aussage es ginge um die Versorgung in der Nachtschicht dahingehend beruhigt und da sie zu diesem Thema eine schriftliche Aussage gemacht hatte, bat sie von der Teilnahme an diesem Gespräch freigestellt zu werden.

Und es kam, wie es kommen sollte, am 15.06.2022 eine Abmahnung.

Die Erkenntnis, diese Abmahnung könne der Beginn bzw. die Fortsetzung der früheren Geschichten bedeuten setzten ihr dermaßen zu, dass sie für ca. 6 Wochen krank geschrieben wurde.

Sie schrieb aus diesem Krankenstand heraus einen Brief an den Pflegedienstleiter in dem sie ihn um Hilfe bat, da sie sich von der Geschäftsführung gemobbt (Bossing) fühlte.

Als Antwort auf diesen Brief erhielt sie von der Geschäftsführerin erneut eine Abmahnung.

Kaum war sie aus dem Krankenstand zurück erfolgte am 21.10.2022 die nächste Abmahnung.

Dieses mal weil sie auf Ausführungen der Geschäftsführerin bei einem neuen Projekt hinwies und der Tatsache dass sie aufgrund ihrer Erkrankung keine Einweisung in dieses erhalten hatte und demzufolge damit auch nicht umgehen könne.

Das sah alles nicht sehr gut aus, es schien sich zu verdichten und so kam auch dann tatsächlich am 01.12.2022 die Kündigung.

Sie reichte umgehend Klage gegen diese Kündigungen, fristlos und fristgerecht, ein und war gespannt auf die dem Gericht zu nennenden Gründe.

... und die waren abenteuerlich.

Kündigungsgrund 1.: Am 10.11.2022 wurde ihr ein neuer Medikationsplan zur Bearbeitung vorgelegt. Dabei stellte sie fest, dass es hierbei Abweichungen gab, die sie umgehend mit der Arztpraxis zu klären versuchte, d.h. sie forderte einen neuen Medikationsplan an.

Am nächsten Morgen stellte sie fest, dass ihr Wohnbereichsleiter den Medikationsplan entfernt hatte.

Er hatte diesen in der Annahme, sie hätte diesen nicht bearbeitet zum Pflegedienstleiter gebracht um sie anzuschwärzen.

Der Wohnbereichsleiter führte hierzu aus, um eine zügige für die Gesundheit der Bewohnerin wichtige Umsetzung nicht weiter zu verzögern setzte er sich mit dem Medikationsplan auseinander und und stellte laut dem von ihm vorgelegten Visitedetails am 11.11.2022 um 11Uhr10 fest, dass der Medikationsplan nicht stimmte.

Er schrieb hierzu eine Bemerkung, er hätte zur Überprüfung ein Fax an die Arztpraxis geschickt, mit der Bitte um Überprüfung. Die Arzthelferin hätte ihm zugesagt sich darum zu kümmern.

Hierzu ist allerdings festzustellen, dass der am Vortag angeforderte Medikationsplan um 11Uhr03 ausgedruckt und um 11Uhr07 zugefaxt wurde, also praktisch während seiner angeblichen Überprüfung.

Dieses wiederum bedeutet, dass ihm bekannt sein musste, dass seine Annahme der Medikationsplan lag unbearbeitet herum, falsch war.

Seine Bemerkung auf dem Blatt der Visitedetails war gelogen, da er erstens den neuen Medikationsplan beim Versenden eines Fax gefunden hätte und zweitens bei einem Fax nicht die behauptete Antwort der Arzthelferin erhalten hätte.

Diese Antwort wäre nur bei einem Telefonat möglich gewesen, hätte dann aber gelautet:

„den hab ich ihnen doch gerade geschickt“.

Tatsächlich wurde dieser von ihm auch entgegengenommen, wie seine Unterschrift beweist.

Er hat also seine Aussage, die Pflegefachkraft habe sich nicht um den Medikationsplan gekümmert in böswilliger Absicht wider besseren Wissens im Raum stehen lassen. Insofern ist die Unterstellung, diese habe den Plan unbearbeitet liegen lassen einfach nicht nur falsch, sondern seine Bemerkung in einer Mail vom 10.11.2022 „es geht nicht mehr, Frau P... muss weg“, ergibt auch die damit verbundene Absicht wieder.

Kündigungsgrund 2.: Am Montagmorgen dem 21.11.2022 hat der Wohnbereichsleiter die Wunddokumentation einer Neuaufnahme vom 15.11.2022 kontrolliert und dabei festgestellt, dass die Dokumentation erst am 18.11.2022 erfolgt sei und noch keine Wundverordnung vorlag.

Er habe auf Nachfrage von der Pflegefachkraft die Auskunft erhalten, dass sich der Arzt noch nicht gemeldet hätte. Sie habe per FAX und telefonisch um eine Wundvisite, bzw. Wundverordnung gebeten, diese aber noch nicht erhalten.

Daraufhin rief er in der Arztpraxis an und erhielt die Auskunft, dass die Pflegerin in der vergangenen Woche mit der Ärztin telefoniert hatte und diese 2 Rezepte ausgestellt habe welche er zum Beweis vorlegte.

Aus dieser Auskunft leitet er ab, dass die Pflegerin ihn belogen hätte.

Wie sich unschwer feststellen lässt, hat die Pflegefachkraft von einer Wundvisite/ Wundverordnung gesprochen und nicht von einem Rezept.

Ihm müsste bekannt sein, dass eine Verordnung die unbedingte Voraussetzung für eine Behandlung ist, da diese erst bestimmt, was mit den per Rezept verschriebenen Mitteln zu tun ist.

Nur wer den Unterschied zwischen einer Verordnung und einem Rezept nicht kennt, kann in dieser Aussage eine Lüge sehen.

Kündigungsgrund 3.: Ebenfalls am Morgen des 21.11.2022 habe der Wohnbereichsleiter den Auszubildenden im Unterkurs angewiesen, die Pflegefachkraft bei ihrer Schichtführung zu begleiten.

Im Wissen darum, dass der Auszubildende nicht das geringste lernen kann, wenn er 7 Stunden hinter der Schichtführung herläuft kann er diese Anweisung kaum im Sinne des Auszubildenden gemacht haben.

Deshalb hat die Pflegefachkraft ihn auf diesen Unsinn hingewiesen. Er wäre bei seiner Ausbildungskraft besser aufgehoben.

Seit der unbegründeten Kündigung vom 29.07.2021 ist in allen Bestrebungen der Geschäftsführung der Trend sie loszuwerden erkennbar.

Doch, wo liegt die Motivation? Ist es, wie ein Arzt vermutete ihre Hautfarbe? Sie weiß es nicht.

Bezeichnenderweise ergibt sich aber nunmehr aus der schriftlichen Begründung für die Kündigungen dass die Auskunft zum Zweck des Gesprächs vom 02.06.2022 eine Lüge war.

Tatsächlich sollte sie wegen angeblichem Mobbing fertig gemacht werden.

Da die Mitte März terminierte Verhandlung wegen Erkrankung auf unbestimmte Zeit verlegt wurde, glaubte die Gegenseite sich zu Anwaltsschreibern der Klägerin noch einmal äußern zu müssen.

Hier wird tatsächlich mit einem Schriftsatz von 48 Seiten der Vorwurf vorgebracht, die Klägerin wolle nur Verwirrung stiften.

Dabei ist es wirklich anstrengend und verwirrend auf diesen 48 Seiten einen Faden zu finden, aber mit einiger Mühe lässt sich das Wirrwarr doch entflechten.

Und siehe da, bei genauer Betrachtung könnte sich aus einigen Aussagen der Verdacht auf Prozessbetrug ergeben, wird hier doch versucht einige Tatsachen zu verdrehen, bzw. sich schlicht als Unwahrheit herausstellen.

Zunächst wurde der Versuch unternommen die Geschichte um den Medikationsplan umzudeuten, indem darauf hingewiesen wird, dass die Dokumentation natürlich nach der zugrunde liegenden Handlung erfolgt.

Dieser Hinweis ändert aber nichts an der um 11Uhr10 abgespeicherten Aussage, die nachweislich zu diesem Zeitpunkt falsch war, da der neue Medikationsplan bereits vorlag.

Noch krasser wird die nunmehr nachgeschobene Aussage zu Kündigungsgrund 2. wie folgt.:

Die Klägerin hat es versäumt, bezüglich der Wundversorgung tätig zu werden.

Dies beweist die Dokumentation im Programm Vivendi:

Erstmals am 18.11.2022 um 10:37 Uhr taucht in der Dokumentation etwas zum Thema Wundversorgung auf.

An den Tagen davor, insbesondere am 16. und 17.11.2022 hat die Klägerin die Wundversorgung komplett versäumt und es unterlassen, entsprechende und erforderliche Maßnahmen durchzuführen.

Beweis: Anlage 25, dort Seite 55 oben und Seite 54.

Vor dem 18.11., 10:37 Uhr hat es **keine** Wundversorgung gegeben.

Beweis: Anlage 25, dort Seiten 55 bis 58

Sollte dieser Vorgang tatsächlich stimmen müsste das Haus aus diesseitiger Ansicht sofort geschlossen werden.

Natürlich stimmt diese Behauptung nicht , wie ein Auszug von Seite 56 der vorgelegten Beweise zeigt.:

16.11.2022	12:53	Frühschicht	Kontakt Arzt	BSPFLAPE (16.11.2022 12:53)
Hinweis aus Visite: (am Burgpark, Gemeinschaftspraxis) das Moxifloxacin 400 mg und alle anderen Medikamenten sollen so übernommen werden wie im Krankenhaus verordnet. VuG				

Hier ist eindeutig festzustellen, dass es am 16.11.2022 um 12Uhr53 zu einem Kontakt mit einer Arztpraxis gekommen war.

Die Aussage, es habe vor dem 18.11. keine Wundversorgung gegeben ist nicht nur falsch, sondern stellt auch die Einrichtung in ein so schlechtes Licht, so als gäbe es in dem Haus keine andere zur Wundversorgung befähigte Person.

Letztendlich wird auch noch die Aussage zu dem Auszubildenden dahingehend interpretiert, dass er lediglich die Arbeit einer Pflegefachkraft beobachten sollte.

Und das bei einem Berufsanfänger, da war die Wahl der Ausbildungseinrichtung wohl ein Fehlgriff.

Sich mit solchen Unterstellungen zu beschäftigen ist alles Andere als lustig, vor allem wenn man sich zu diesen Themen mit dem Personaldienstleiter, der das Pflegeheim vor Gericht vertrat, auseinandersetzen muss.

Während dieser im vorhergehenden Rechtsstreit um die Abmahnungen bekundete, diese Pflegekraft nicht zu kennen und diese auch noch nie gesehen haben, behauptete er in der Güteverhandlung ihr schon zig Chancen gegeben zu haben.

Daher werde er persönlich dafür sorgen, dass sie nicht mehr einen Fuß in das Haus setzen werde. Es klang als wolle er sagen, egal was das Gericht entscheidet.

Tatsächlich hatte er bei jeder sich bietenden Gelegenheit versucht sie zu einem Auflösungsvertrag zu bewegen.

Dieses schien sein wichtigster Auftrag der Geschäftsführung zu sein.

Angesichts der Tatsache, dass sie bis zum letzten Tag überwiegend mit der Schichtführung betraut wurde gehe ich, der ich diese Geschichte niederschrieb, davon aus, dass ihre Kompetenz in fachlicher Hinsicht als untadelig anzusehen war.

Bei dieser Sachlage frage ich mich, was bewegt die Geschäftsführerin eines Pflegeheims, insbesondere angesichts des Personalmangels in dieser Branche, eine gute Pflegekraft auf Biegen und Brechen los werden zu wollen?

Zusammenfassung:

Die Ereignissen werden in chronologischer Weise erfasst, beginnend mit der ersten Abmahnung, nach dem sie zuvor seit dem 15.08.2018 bis zur grundlosen Kündigung ohne auch nur ein Kritikgespräch gearbeitet hatte.

1. Anstatt der gebotenen Fürsorgepflicht nachzukommen sorgte der Wohnbereichsleiter für die Abmahnung vom 05.10.2021

2. Die zweite Abmahnung vom 15.06.2022 erhielt sie weil sie einer Vorahnung folgend, dass die Absicht bestand sie fertig zu machen bat, an einem zum 06.10.22 angesetztem Mitarbeitergespräch nicht teilnehmen zu müssen. Wie der Auszug aus einer Email vom 03.10.22 ergibt, war die Vorahnung durchaus berechtigt.

verweigert sie ein Personalgespräch in dem wir die gegen sie erhobenen Mobbingvorwürfe aufklären wollen und lässt sich mit fünf anderen Personen zusammen sitzen. Was sendet sie für ein Signal mit ihrem Verhalten aus, das färbt doch ab.

3. Die dritte Abmahnung ergab sich als Folge auf einen aus dem Krankenstand heraus an den Pflegedienstleiter gerichteten Hilferuf. In diesem Schreiben wurde aus einer Webseite de Caritas zitiert. Zu dem von der Caritas verwendeten Wortlaut wurde in der Abmahnung vermerkt, dass man die benutzten Vokabeln nicht hinnehmen könne.

4. Zu der vierten und letzten Abmahnung kam es weil sie, von zwei Kolleginnen bestätigt feststellte, dass die Praxis nicht mit der ursprünglichen Vorstellung des Projekts übereinstimmte.

5. Die dann der Mitarbeitervertretung am 30.11.2022 zu der beabsichtigten Kündigung, die dann am 01.12.2022 erfolgte, vorgelegten Gründe entsprachen schlicht und einfach nicht der Wahrheit. Diese ergibt sich bereits aus einem Vergleich mit den jeweiligen Behauptungen und den dazu vorgelegten Dokumenten.

So hat z.B. der Wohnbereichsleiter laut Visitendetails am 11.11.22 um 11Uhr10 in der Dokumentation gespeichert, dass er einen neuen Medikationsplan angefordert habe. Tatsächlich lag dieser aber bereits um 11Uhr07 per Fax vor und wurde von ihm auch entsprechend abgezeichnet, da er am Vortag von der Pflegefachkraft angefordert worden war. Sein Eintrag war demzufolge gelogen.

Wie bereits weiter oben ausgeführt müsste das Haus vom MDK umgehend geschlossen werden, sollte die von der Beklagten geschilderte Situation zutreffen.

Am 17.01.2024 wurde das Gerichtsverfahren vor dem Arbeitsgericht in Aachen entschieden

Hier die Quittung für dieses Verhalten:

2 Ca 1216/23 Urteil

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 01.12.2022 - zugegangen am 01.12.2022 - nicht aufgelöst worden ist.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin zu den bisherigen Bedingungen über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung weiter zu beschäftigen.**
- 3. Der Auflösungsantrag der Beklagten wird abgewiesen.**
- 4. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.**
- 5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.**
- 6. Der Streitwert beträgt 12.433,76 €.**

Auf Anfrage teile ich Ihnen gerne mit, um welches Pflegeheim sich handelt.

Email: service@infodomaine.de