

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 den 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 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 dem im Folgenden angehängtem Anwaltsschreiben sich 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 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

Diese Behauptung entspricht nicht der Wahrheit, 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.

Im Folgenden das Schreiben ihres Anwalts an das Arbeitsgericht:**In dem Rechtsstreit****9 Ca 3134/22**

ist auf die Klageerwiderung der Beklagten wie folgt zu replizieren:

Entgegen der Auffassung der Beklagten sind sowohl die außerordentliche Kündigung als auch die ordentliche Kündigung unwirksam.

Die Klage ist begründet, da die Kündigungen sozial nicht gerechtfertigt sind.

Die soziale Rechtfertigung der Kündigungen wird weiterhin mit Nichtwissen bestritten.

Die Kündigungen sind nach wie vor weder durch Gründe, die in der Person oder im Verhalten der Klägerin liegen, noch durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Klägerin im Betrieb der Beklagten entgegenstehen, bedingt. Auch liegen die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung der Klägerin entgegen der Auffassung der Beklagten nicht vor.

Im Übrigen wird vorsorglich auch nochmals die ordnungsgemäße Durchführung und Vornahme einer Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG mit Nichtwissen bestritten.

-2-

Soweit die Beklagte insgesamt 4 Stück Abmahnungen vom 05.10.2021, 15.06.2022, 18.08.2022 und 21.10.2021 für die Begründetheit der streitgegenständlichen Kündigung heranziehen will, sind die darin geschilderten Sachverhalte so nicht zutreffend und werden ausdrücklich bestritten.

Zu den einzelnen Abmahnungen wird wie folgt Stellung genommen:

Entgegen der Auffassung der Beklagten kann die Abmahnung Nr. 1 vom 5.10.2021 nicht ohne weiteres zur Grundlage der streitgegenständlichen Kündigungen gemacht werden. Die Abmahnung war Streitgegenstand des Verfahrens Arbeitsgericht Ac 4 Ca 3357 / 21.

Beweis: Beiziehung der Gerichtsakten Arbeitsgericht Aachen Az. 4 Ca 3357 / 21

In jenem Verfahren wurde auf Vorschlag des Gerichts ein Vergleich geschlossen, wonach die mit Schreiben vom 6.10.2021 erteilte Abmahnung ersatzlos mit Ablauf des 1.12.2022 aus der Personalakte der Klägerin entfernt werden sollte.

Es war nicht so, dass die Klägerin die Abmahnung jemals als zutreffend akzeptiert hat.

Beweis: wie vor

Wenn die Beklagte jetzt die Abmahnung vom 6.10.2021 für die Kündigung heranziehen will, muss sie die Begründetheit der Abmahnung nach wie vor beweisen.

Wir hatten dazu bereits im Verfahren Arbeitsgericht Aachen 4 Ca 3357 / 21 mitgeteilt, dass die darin erhobenen Vorwürfe sämtlichst unbegründet sind. Dabei bleibt es.

Wir bitten darum, die Verfahrensakten des o.a. Verfahrens gegebenenfalls beizuziehen.

Bezüglich der Abmahnungen vom 15.6.2022, 18.8.2022 und vom 21.10.2022 ist ebenfalls ein gesondertes Verfahren beim Arbeitsgericht Aachen zum dortigen Az. 5 Ca 2080/22 anhängig.

Das Verfahren wurde im Hinblick auf das hiesige Kündigungsschutzverfahren im Kammertermin am 8.12.2022 terminlos gestellt.

Beweis: Beiziehung der Verfahrensakten Arbeitsgericht Aachen Az. 5 Ca 2080/22

Die Abmahnung vom 15.6.2022 ist unbegründet.

Anlass für das Mitarbeitergespräch am 2.6.2022 war eine in der Anl. 6 dokumentierte Nachricht der Klägerin vom 1.6.2022 betreffend von ihr festgestellte Missstände anlässlich eines Dienstes am 31.3.2022.

Offenbar wurde ein Bewohner des Pflegeheims vom zuständigen Personal nicht ordnungsgemäß versorgt.

Die Klägerin hat daraufhin die vorgefundenen Umstände ordnungsgemäß dokumentiert und ihren Vorgesetzten gemeldet.

Dies nun seitens der Beklagten als Mobbing gegenüber Kolleginnen und Kollegen auszulegen, stellt die Dinge auf den Kopf.

Die Klägerin hat keinen psychischen Terror gegenüber einzelnen Mitarbeitern des Nachtdienstes ausgeführt.

Sie selbst war auch nicht für die von ihr auf dem Zimmer des Patienten vorgefundenen Umstände verantwortlich.

Zu Recht hat sie deshalb auch darauf hingewiesen, dass sie zu dem Vorfall nichts beitragen könne, was über Ihre Meldung vom 1.4.2022 hinausging.

Der Klägerin gegenüber wurde auch zu keinem Zeitpunkt kommuniziert, dass es bei dem Gespräch um Beschwerden von Mitarbeitern/-innen des Nachtdienstes über sie gehen solle.

Jetzt in diesem Zusammenhang vorgelegten Unterlagen waren der Klägerin bislang nicht bekannt. Der Klägerin kann deshalb auch nicht vorgeworfen werden, dass sie Gespräche verweigert, in denen andere Mitarbeiter sich kritisch ihr gegenüber äußern.

Dafür wäre im übrigen auch ein bei der Beklagten noch zu installierender Mobbingbeauftragter bzw. eine Mobbingbeauftragte zuständig.

Die Klägerin ist auch noch niemals Kritik an ihrer eigenen Person aus dem Weg gegangen.

Mit der Klägerin ist auch zu keinem Zeitpunkt über eine angeblich ungerechte Behandlung von Kolleginnen bzw. Kollegen gesprochen worden.

Insbesondere die Gesprächsnotiz vom 2.5.2022 (Anl. 7) war ihr bislang nicht bekannt.

Die darin aufgeführten Umstände sind nicht zutreffend.

Dies alles soll offenbar auch nur der Stimmungsmache gegen die Klägerin dienen.

Auch die Abmahnung Nr. 3 vom 18.8.2022 ist unbegründet. Die Klägerin hat in dem vorgelegten vertraulichen Schreiben an den Pflegedienstleiter lediglich ihre Meinung zur Ausübung des Weisungsrechts im Zusammenhang mit der Zuweisung einer Tätigkeit im

Wohnbereich C kundgetan.

Dies ist auch nicht verboten. Sie hat am Ende des Schreibens den Pflegedienstleiter nur gebeten, von der Maßnahme Abstand zu nehmen, dass sie psychisch belastet sei.

Insoweit wurden auch keine anderen Mitarbeiter eingebunden. Das Schreiben wurde von ihr auch nicht veröffentlicht oder an Dritte weitergegeben.

Auch wenn die Beklagte anderer Meinung ist, muss sie kritische Äußerungen ihrer Mitarbeiter aushalten können. Dies entspricht auch dem Selbstverständnis eines verantwortlichen Dienstgebers der Caritas und deren Grundverfassung.

Auch die Abmahnung Nr. 4 vom 21.10.2022 ist unbegründet.

-4-

Entgegen der Vorwürfe der Beklagten hat die Klägerin das im Zusammenhang mit der RWTH Aachen durchgeführte Projekt wieder infrage gestellt noch gefährdet.

Sie hat entgegen der Darstellung der Beklagten auch zu keinem Zeitpunkt geäußert, dass die Geschäftsführerin der Beklagten gelogen habe bzw. lügt.

Im Zusammenhang mit dem Projekt hat die Beklagte nur kritisch geäußert, dass aus ihrer Sicht eine gründliche Einarbeitung des Personals in Form von Fortbildungen erforderlich sei, um die Möglichkeiten des technisch anspruchsvollen Projektes tatsächlich optimal nutzen zu können.

Dies sei so auch bei der Vorstellung des Projekts den Mitarbeitern*innen immer zugesagt worden. Insbesondere die Geschäftsführerin der Beklagten habe dies so zugesagt. Wenn solche Fortbildungen jetzt nicht mehr gewollt seien oder möglich seien, habe die Geschäftsführerin bezüglich der zugesagten Fortbildungsmöglichkeiten offenbar nur unzureichende Angaben gemacht.

Auch diese Äußerung ist aufgrund der von der Klägerin im Zusammenhang mit dem Projekt wahrgenommenen Umstände nicht unzulässig. Ein Mitarbeiter kann jederzeit sachliche Kritik zu den Umständen seiner Tätigkeit äußern. Auch dies entspricht dem Selbstverständnis der Caritas und einem Umgang der Dienstvertragsparteien auf Augenhöhe.

Natürlich darf dabei niemand beleidigt oder diskriminiert werden. Dies hat die Klägerin auch zu keinem Zeitpunkt getan.

Zu den weiteren angeblichen Vorfällen aus der Vergangenheit mit angeblich erteilten mündlichen Er- bzw. Abmahnungen ist wie folgt Stellung zu nehmen:

Entgegen der Darstellung der Beklagten hat die Klägerin während der Visite durch den niedergelassenen Arzt Dr. B in einem Telefonat mit einem anderen Facharzt der Reha-Klinik Bad Kannenberg diesen am 14.5.2021 nicht als „Clown“ bezeichnet.

Die Klägerin hat gegenüber der Geschäftsführerin auch nicht einmal am Telefon erklärt, dass sie ihr (der Geschäftsführerin) gegenüber keine Rechenschaft ablegen müsse. Wann und in welchem Zusammenhang soll dies gewesen sein?

Die Klägerin hat entgegen der Darstellung der Beklagten auch nicht den Sohn einer Bewohnerin unwirsch behandelt oder diesem in einem nicht hinnehmbaren Ton erklärt, dass sie dafür jetzt keine Zeit hätte, sondern dass der Mann dafür einen Termin bei ihr anfragen müsse.

Die Klägerin hat entgegen der Darstellung der Beklagten auch nicht mehrere studentische Hilfskräfte unfreundlich behandelt und entgegen der getroffenen unverbindlichen Vereinbarungen Coronatests in der Spätschicht für eintreffende Besucher des Seniorenzentrums verweigert.

Sie hat auch nicht für Streit unter den studentischen Hilfskräften gesorgt, die an der Pforte in den Abendstunden einen Dienst versehen haben.

-5-

Entgegen der Auffassung der Beklagten hat die Klägerin auch in der Mail vom 5.4.2021 keinen nicht angemessenen Ton angeschlagen bzw. sich über dienstliche Weisungen hinweggesetzt.

Sie hat in der besagten Mail lediglich zum Ausdruck gebracht, dass es ihrer Meinung nach unzumutbar ist, als voll eingespannte Schichtführung auf 2 Stationen auch noch dafür verantwortlich zu sein, wer unten im Foyer testet. Sie fühlte sich damit tatsächlich überlastet und hat den Pflegedienstleiter im Vorfeld bereits zweimal darauf mündlich angesprochen, ohne dass dieser reagiert hat. Zurecht konnte sie deshalb auch kritisieren, dass sie unter anderem keine Pause hat.

Auch diese Äußerung muss als sachliche Kritik an den Umständen möglich sein. Auch hier ist die Nachricht nur an den Pflegedienstleiter gerichtet und findet nicht in der Unternehmensöffentlichkeit statt.

Entgegen der Darstellung der Beklagten hat die Klägerin auch nicht eine Sozialarbeiterin angewiesen, sich um eine gestützte Bewohnerin zu kümmern und diese zu versorgen.

Auch die angeblichen Vorfälle am 10.11.2022 im Zusammenhang mit einem Medikationsplan sind so nicht richtig dargestellt.

Richtig ist nur, dass der Klägerin am 10.11.2022 ein neuer Medikationsplan zur Bearbeitung vorgelegt wurde.

Dabei stellte sie fest, dass es hierbei Abweichungen gab, die sie umgehend mit der Praxis Dr. B zu klären versuchte. Konkret forderte sie dort dann am gleichen Tag einen neuen Medikationsplan an.

Am nächsten Morgen stellte sie dann fest, dass der Zeuge K den Medikationsplan von ihrem Arbeitsplatz entfernt hatte. Er hatte diesen in der Annahme, die Klägerin hätte diesen nicht bearbeitet, offenbar zum Pflegedienstleiter gebracht, um ihr daraus Vorwürfe machen zu können. Wie sich aus den Visitendetails vom 11.11.2022 ergibt, war der fragliche Medikationsplan, wie von der Klägerin festgestellt wurde, tatsächlich nicht in Ordnung und wurde dann am 11.11.2022 richtiggestellt.

Dass die anderslautende Darstellung der Beklagten nicht richtig ist, belegen die von ihr selbst in diesem Zusammenhang vorgelegten Unterlagen. Den Unterlagen mag entnommen werden, dass der Zeuge K den neuen Medikationsplan angeblich um 11:10 Uhr angefordert haben will. Tatsächlich ausgedruckt wurde der Medikationsplan ausweislich der von der Beklagten selbst vorgelegten Unterlagen aber bereits um 11:03 Uhr.

Dies ist nur möglich durch die vorherige Anfrage der Klägerin bei der Praxis Dr. B .

Das ergibt sich auch eindeutig aus den von der Beklagten selbst vorgelegten Ausdruck.

In der Struktur des Hauses der Beklagten ist die jeweilige Schichtleitung für alles auf der Station verantwortlich und von daher kann es auch nicht angehen, dass irgendjemand eigenmächtig Handlungen vornimmt, ohne diese mit der Schichtleitung abzusprechen.

Es durfte daher auch eigentlich am 15.11.2022 nicht passieren, dass eine Bedarfsmedikation durch den Zeugen K vorgenommen wurde, ohne die Klägerin als Schichtleitung zu informieren. Zum Glück wurde die Klägerin aber vor der neuen Medikamentengabe durch eine Kollegin informiert.

-6-

Am gleichen Tag hat die Klägerin dann eine schriftliche Anfrage wegen Bauchschmerzen einer Bewohnerin gemacht. Der Zeuge M rief dann die behandelnde Ärztin an, die ihm erklärte, schon eine entsprechende Anfrage der Klägerin erhalten zu haben.

Die geschilderte Situation belegt, dass viele Köche den Brei verderben.

Deshalb sollten die Fäden auch nur bei der Schichtführung zusammenlaufen.

Auch der Vorwurf der Beklagten, die Klägerin habe sich 6 Kalendertage lang nicht um eine Wundversorgung/-dokumentation einer Patientin bemüht, stimmt so nicht.

Selbstverständlich wurden die Wunden nach den Vorgaben des Krankenhauses immer weiter zeitnah behandelt. Dies kann auch durch diverse Kolleginnen der Klägerin bestätigt werden, die ihr bei der Versorgung assistierten. An dem Wochenende 19. und 20. November wurden die Wunden von einer Kollegin der Klägerin, die an diesem Tag die Schichtleitung hatte versorgt.

Richtig ist, dass die Klägerin bei der zuständigen Ärztin ein Rezept angefordert und dieses auch am 17. November erhalten hatte, wobei die gleichzeitig von ihr angeforderte Verordnung aber immer noch fehlte. Bekanntlich bedarf es zu einem Rezept immer einer Verordnung, die vorschreibt, was mit den in dem Rezept verschriebenen Dingen tatsächlich anzufangen ist. Nur wer den Unterschied zwischen einer Verordnung und einem Rezept nicht kennt, kann in dieser Aussage eine Lüge sehen.

Entgegen den Darstellungen der Beklagten gab es auch nie eine Anweisung an die Klägerin, einen Auszubildenden bei der Schichtführung mitgehen zu lassen.

Offenbar war es so, dass der Zeuge K nur dem Auszubildenden selbst eine Anweisung gab, hinter der Klägerin her zu laufen. Die Klägerin selbst wurde von dem Zeugen K nicht informiert. Als die Klägerin dann feststellte, dass sich ein

Auszubildender ohne weitere Absprache mit ihr an ihre Fersen geheftet hat, und dieser sich auf eine entsprechende Anweisung des Zeugen K berief, hat sie mit diesem nur über den Sinn einer solchen Anweisung in sachlicher Form diskutiert. Es gab aber nie eine Anweisung an die Klägerin, den Auszubildenden bei der Schichtführung mitzunehmen. Sie hat sich auch nicht geweigert, einer solchen Anweisung Folge zu leisten.

Die gesamte Darstellung der Beklagten belegt, dass es der Beklagten offenbar stringend darum geht, die Klägerin als mündige Mitarbeiterin loszuwerden. Insoweit zieht sich auch durch alle Abmahnungen immer wieder der Hinweis, dass die Beklagte der Klägerin ausdrücklich anbietet, dass man sich gerne, auch kurzfristig, mit ihr über die Aufhebung des Dienstvertrages verständigen könne.

Beweis: die von der Beklagten zitierten Abmahnungen

Die Klageerwiderung belegt im Übrigen, dass die Beklagte über Monate hinweg akribisch Vorwürfe gegen die Klägerin gesammelt hat, um den Nachweis zu führen, dass die Klägerin frech und aufmüpfig ist und sich das Recht nimmt, eigenmächtig zu entscheiden, ob sie Anweisungen von Vorgesetzten ausführt oder nicht.

-7-

Daraus schlussfolgert die Beklagte dann, dass sich die Klägerin außerhalb des Weisungsrechts gestellt hat, auf das jedes Dienstverhältnis basiert.

Dies ist aber nicht der Fall. Die Klägerin hat sich immer an den im Haus der Beklagten geltenden Standards orientiert. Sie hat von ihr festgestellte Missstände dokumentiert.

Insoweit gibt es auch im Haus der Beklagten Qualitätssicherungsstandards. Beispielsweise gibt es auch ein Beschwerdemanagement. Wenn es tatsächlich Beschwerden über die Klägerin gegeben hätte, schreibt das Beschwerdemanagement vor, dass darüber ein Beschwerdeprotokoll gefertigt werden muss, in dem alle Beteiligten Darstellungen abgeben können. Insbesondere hätte dann der Klägerin auch die Möglichkeit einer Gegendarstellung im Sinne eines rechtlichen Gehörs gegeben werden müssen.

All dies hat die Beklagte offenbar nicht beachtet. Stattdessen hat sie wahllos unbegründete Vorwürfe gegen die Klägerin gesammelt.

Auch die Beteiligung der zuständigen Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit der

Kündigung ist aus hiesiger Sicht nicht ordnungsgemäß erfolgt. Auffällig ist insoweit, dass die in den Anhörungsschreiben (Anl. 17 und Anl. 18) aufgeführten Anlagen in ihrer Nummerierung nicht mit den bei Gericht angeführten Anlagen übereinstimmen. Es wird daher nach wie vor die ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung bestritten.

Weiterer Vortrag bleibt noch vorbehalten.

gez.

J W

Rechtsanwalt u. Fachanwalt für Arbeitsrecht

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

Email: service@infodomaine.de