

Meinungsfreiheit versus Treuepflicht?

Loyalitätspflicht im Arbeitsrecht Ein Arbeitsverhältnis ist mit anderen zwischenmenschlichen Verhältnissen wie eine Ehe oder eine Familie vergleichbar – erwartet werden Verbundenheit und ein Mindestmaß an Treue. Andererseits ist ein Arbeitnehmer nicht Sklave des Arbeitgebers – er darf und muss sich gegen Missstände wehren. Doch was darf gesagt und was nicht?

In der Pflege besteht leider bisweilen bei angestellten Mitarbeitern eine gewisse Unzufriedenheit – durch ein Zuviel an Arbeit, wegen einer zu geringen, nicht leistungsgerechten Bezahlung, aufgrund von schwierigen Mitmenschen, sei es im Kollegium, sei es im Patientenumfeld. Eine bestmögliche Gesundheitsversorgung für die Gesamtbevölkerung bei gleichzeitiger Gewinnorientierung der Gesundheitsanbieter wird immer im Widerspruch stehen. Von daher mag es nicht verwundern, dass manches Mal auch eine regelrechte Wut auf alles um einen herum entsteht. Eine Weile kann vermutlich jeder „Dinge“ in sich hineinfressen, aber irgendwann will sich der Frust entladen, dann muss alles raus – nur wohin?

Zum Glück – so denken viele Arbeitnehmer – gibt es in unserer Verfassung das Recht auf Meinungsfreiheit. Und schon passiert es: Negative Äußerungen über den Arbeitgeber, über die Arbeitsbedingungen dringen nach außen, oft über soziale Medien wie Facebook, Instagram, TikTok, Twitter, XING, LinkedIn und viele andere mehr. Selbst mitten in der Nacht kann man seinen Gedanken freien Lauf lassen und hier und dort etwas posten. Völlig überrascht erhält der Arbeitnehmer wenig später von seinem Arbeitgeber eine Abmahnung, wenn nicht gleich die fristlose Kündigung.

Loyalität geht vor

Gutes Pflegepersonal ist schwer zu finden, darum scheut manch eine Personalabteilung vor der Kündigung zurück. Außerdem kann eine solche Eskalation auch als Chance verstanden werden. Wie konnte es überhaupt zu einer solchen Eskalation kommen? Und nicht selten sind dann die Supervisoren, Mediatoren oder Streitschlichter gefragt.

Betroffene verweisen dann häufig auf ihre Meinungsfreiheit. Und: Es gebe ja auch die sogenannte Freizeit, in der man Privatmensch wie jeder andere sei. Und immer wieder kommt der Satz „Das wird man ja wohl noch sagen dürfen!“ Doch was darf man denn nun sagen und was nicht?

Vielfach ist gerade in diesem Zusammenhang die Treue- oder Loyalitätspflicht im Arbeitsrecht nicht bekannt. Aus dieser ergibt sich, dass ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber nicht schädigen

darf, sogar aktiv Schäden von ihm abwenden muss. Negative Äußerungen über den Arbeitgeber, berechtigt oder unberechtigt, sind zunächst immer geeignet, ihm einen Schaden zuzufügen. Insbesondere im Gesundheitswesen handelt es sich um einen sehr sensiblen Bereich – Patienten oder sonstige Nachfrager von Gesundheitsleistungen schauen heute immer genauer hin, bei wem sie welche Leistung abrufen. Wenn sich dann das eigene Personal eines Anbieters öffentlich negativ äußert, dann wird die Entscheidung vermutlich nicht auf diesen Anbieter fallen. Eine Klinik, deren Pflegekräfte bemängeln, sie könnten das Pflegeethos nicht einhalten, weil sie durch zu viele Patienten überlastet wären, wird nicht gerade als vertrauenswürdig wahrgenommen. Wer die Wahl hat, wird sich also eher für eine andere Klinik bzw. einen anderen Anbieter entscheiden.

Diese Treuepflicht ist Teil eines Arbeitsverhältnisses, d.h. mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrags gibt der Arbeitnehmer automatisch einen Teil seiner Meinungsfreiheit auf. Andererseits entscheidet er sich ja ganz bewusst für einen bestimmten Arbeitgeber, dann sollte es nur konsequent sein, dass er sich auch hinter ihn stellt – nicht zuletzt, um den eigenen Arbeitsplatz zu sichern.

Social Media als Gefahr

Eine besondere Gefahr sind in diesem Zusammenhang die sozialen Medien. Nutzer meinen, sie schreiben für einen geschlossenen Benutzerkreis, doch wie leicht kann einer dieser „Freunde“ einen Beitrag weiterleiten und so plötzlich allen, einer Öffentlichkeit, zugänglich sein. Auch wenn ein solcher Hype nicht beabsichtigt war, kann ihn der Verursacher nicht mehr stoppen. Da hilft es auch wenig, wenn nur ein geschlossener Benutzerkreis auf die Posts zugreifen konnte – denn die Rechtsprechung geht bei mehr als 15 „Freunden“ davon aus, dass es doch schon wieder öffentlich sei. Daher sollte sich jeder, der in den sozialen Medien unterwegs ist, stets fragen, ob es überhaupt erforderlich ist, einen negativen Post zu platzieren.

Entscheidend ist aber auch, an wen sich der Post richtet und was der Inhalt ist. Strafrechtlich relevante Umstände wie Beleidigung

gen eines Kollegen, menschenverachtende Äußerungen und dergleichen dürfen keinesfalls enthalten sein. Aber auch die Darstellung von Missständen verstößt regelmäßig gegen die arbeitsrechtliche Schweigepflicht, wonach Interna nicht nach außen getragen werden dürfen. Der Versuch einer innerbetrieblichen Klärung ist also immer der allererste Schritt im Falle einer Unzufriedenheit, das Herantreten an die Öffentlichkeit sollte der allerletzte und möglichst zu vermeidende Weg sein.

Hinweispflicht bei Missständen

Mitarbeiter sind verpflichtet, auf Missstände hinzuweisen. Einfach alles als gegeben hinzunehmen ohne den Versuch, etwas zu ändern, kann ebenfalls ein Verstoß gegen eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht des Arbeitnehmers darstellen. Die Grenzen sind freilich fließend – wann sollte man auf etwas hinweisen, wann nicht? Als Richtschnur dient immer die Überlegung, ob sich für eine andere Person oder für sich selbst eine Gefährdung ergeben könnte, wenn ein Hinweis unterbleibt. Wenn dies der Fall ist, dann sollte gehandelt werden. Wichtig ist nur die richtige Wahl des Adressaten einer solchen Gefährdungsmeldung: der nächste Vorgesetzte, betriebsinternen zuständige Mitarbeiter, der Betriebs- oder Personalrat, Vertrauenspersonen im Betrieb oder im Extremfall die Leitung der Einrichtung, aber eben nicht Außenstehende oder sachlich gar nicht zuständige Kollegen.

In manchen Fällen liegt eine solcher Hinweis auf der Hand. Das defekte Gerät oder die schadhafte Stelle am Boden, durch die jemand zu Fall kommen könnte, werden sicherlich gemeldet. Doch wie sieht es aus, wenn das Gerät nur nicht mehr einwandfrei funktioniert? Oder wenn sich bei einem Kollege Bedenken im Hinblick auf seine Sorgfalt bei der Arbeit ergeben? Gerade das Arbeitsleben ist derart vielfältig, dass es keine pauschalen Antworten geben kann. Der gesunde Menschenverstand ist gefragt, auch wenn manch einer spätestens seit Corona aufgrund des Verhaltens einiger Mitmenschen zu Recht zweifelt, ob es diesen überhaupt gibt.

Die Diskussionen um eine allgemeine oder einrichtungsbezogene Impfpflicht zeigen dies überdeutlich. Gerade im Gesundheitswesen könnte eine Impfpflicht bereits aus der Treuepflicht abgeleitet werden und würde gar nicht erst eine gesetzliche Regelung benötigen. Denn jeder, der sich nicht impfen lässt, ist nicht nur eine Gefahr für sich selbst und damit auch für das ohnehin schon überlastete Gesundheitswesen, für die Finanzierbarkeit der Krankenkassen und viele andere Aspekte, sondern eben gerade auch für seine Mitmenschen – hier insbesondere die Patienten und vulnerablen Personengruppen. Andererseits muss der Gesetzgeber in vielen Bereichen Verhaltensweisen regeln, die eigentlich selbstverständlich sein sollten – andernfalls würden wir Regelungen wie das gesetzliche Verbot der Tötung eines anderen Menschen gar nicht brauchen.

Schwierige Mitmenschen

Ein weiterer Bereich der Treuepflicht ist auch im Verhältnis der angestellten Pflegekräfte zu Patienten, Bewohnern, Klienten und deren Angehörigen zu sehen. Einerseits wird die Erwartungshaltung, die ans Gesundheitswesen gerichtet wird, immer höher. Dass wir in Deutschland eines der besten Gesundheitssysteme weltweit haben, wird nur selten durch eine entsprechende Wertschätzung zum

Ausdruck gebracht. Viele Menschen sehen auch die Arbeitsbedingungen in der Pflege nicht, zumindest dann, wenn sie für sich selbst oder für ihre Angehörigen Leistungen abrufen. Wen mag es also wundern, dass Patienten, Bewohner und deren Angehörige auch mal unwirsch von Pflegenden angesprochen werden. Doch genau eine solche Reaktion stellt immer eine Gratwanderung im Verhältnis zur Treuepflicht dar. Der alte Spruch aus dem Handel „Der Kunde ist König“ gilt übertragen auch im Gesundheitswesen. Denn auch hier herrscht ein Konkurrenzverhältnis – der Betroffene kann im Wesentlichen die Klinik, das Seniorenheim, den ambulanten Pflegedienst oder sonstigen Anbieter von Gesundheitsleistungen frei wählen. Es geht damit um Marktanteile, um Gewinnoptimierung. Wenn dann aber die Mitarbeiter einer Einrichtung nicht freundlich genug auftreten, kann sich dies herumsprechen und diese Einrichtung wird eher gemieden. Somit fügt ein solcher Mitarbeiter durch sein Verhalten der Einrichtung einen Schaden zu, was er aber gerade nicht darf. Freilich, es handelt sich um eine Grauzone, nirgends ist definiert, wie viel Freundlichkeit als Mindestmaß vorliegen muss. Auch hier ist also wieder der gesunde Menschenverstand gefragt – oder als Richtschnur die selbstreflektierende Frage, wie man denn in einer solchen Situation selbst behandelt werden möchte.

►►

FAZIT

Ein Arbeitsverhältnis bedarf einer besonderen Verbundenheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ein Mindestmaß an Treue kann erwartet werden. Der Arbeitnehmer soll für den Arbeitgeber da sein, sich für ihn einsetzen, denn er hat sich ja freiwillig für diesen Arbeitgeber entschieden.

Der Arbeitnehmer darf und muss sich wehren, wenn die Arbeitsbedingungen ein nicht hinnehmbares Maß erreicht haben. Allerdings muss er sich dennoch gut überlegen, welche Schritte er in einem solchen Fall einleiten will.

Nicht alles ist erlaubt, das Arbeitsrecht regelt aber leider nicht wie in einer Art Katalog, was man darf und was nicht. Ein gesunder Menschenverstand, Selbstreflexion, sorgfältiges Nachdenken und das betriebsinterne Gespräch statt spontaner Handlungen helfen beiden Seiten, unangenehme und existenzbedrohende Situationen im Arbeitsleben zu vermeiden.

Schlüsselwörter: Loyalität, Treuepflicht, Social Media, Arbeitsvertragliche Pflichten



Ass.-jur. Michael Irmeler

Praxis für Konfliktarbeit und Mediation
Lehrinstitut am Ersberg
Ersbergstraße 6, 72622 Nürtingen
mediation@ersberg.de