



Prof. Dr. Volker Rieble

Giftige Betriebsrätin

Arbeitsstrafrecht ist en vogue und wendet sich neuerdings gegen „Arbeitnehmervertreter“ (Volkert und Schelsky). Die Wirklichkeit übertrifft gerade im Strafrecht jede Vorstellungsmöglichkeit. Zu berichten ist ein Fall aus der „Provinz“: Das Amtsgericht Erlangen hat in einem Strafurteil vom 15.9.2010 – 7 Ds 905 Js 142045/10 – soweit ersichtlich erstmals eine Vergiftung durch Betriebsrätinnen abgeurteilt. Der Fall verdient Aufmerksamkeit, weil eine Skrupellosigkeit zu verzeichnen ist, die nicht in das Weltbild mancher Arbeitsrechtler passt und also Aufklärung verspricht.

I. Der Laxoberal-Anschlag ...

Die Betriebsratsvorsitzende eines Erlanger Unternehmens war nicht damit einverstanden, dass die freie Stelle des Leiters der Qualitätssicherung mit dem späteren Opfer Jürgen G. besetzt wurde. Dieser war doch als Zeitarbeiter ins Unternehmen gekommen, hatte dann freiberuflich weitergearbeitet, bevor ihm im September 2009 die Festanstellung und das auch noch in einer Führungsposition angetragen worden ist. Die Betriebsratsvorsitzende S, eine (offenbar nicht freigestellte) Produktionsassistentin, hätte die Stelle selbst gern gehabt und fühlte sich zurückgesetzt – insbesondere weil sie vertretungsweise auf eben jener Stelle gearbeitet hatte. Inwieweit der Betriebsrat bei der Neubesetzung nach § 99 BetrVG mitgewirkt hat, wird vom Amtsgericht nicht mitgeteilt. Aus Rachsucht entwickelte die Betriebsratsvorsitzende in den folgenden Monaten den Plan, dem Opfer heimlich ein Abführmittel zu verab-

reichen und dadurch seine Arbeitsleistung zu beeinträchtigen. Diesen Plan besprach und verabredete sie mit ihren Betriebsratskolleginnen D und F, ausweislich des Strafurteils „zweite“ und „dritte“ Vorsitzende des Betriebsrats (auch wenn diese Posten in § 26 Abs. 2 BetrVG nicht erwähnt sind). Vierter im Bunde war der S ergebene oder womöglich gar hörige Fertigungsleiter W.

Sinnigerweise sollte der Leiter Qualitätssicherung bei einer Betriebsbe-sichtigung (Audit) durch den wichtigsten Kunden ab dem 1.12.2009 „außer Gefecht“ gesetzt werden, bei der es um beanstandete Qualitätsprobleme ging. Dabei drohte nach den Feststellungen des Amtsgerichts die konkrete Gefahr, dass dieser wichtigste Kunde abspringen und damit der Fortbestand des Unternehmens, jedenfalls aber der Erlanger Betriebsstätte gefährdet würde.

Gesagt getan: Die Betriebsrätin D kaufte das rezeptfreie Abführmittel Laxoberal. Bei einem ersten Versuch füllte die Betriebsratsvorsitzende sodann nicht ganz die halbe Flasche aber eine deutliche Überdosis des tropfenweise einzunehmenden Medikamentes in die Colaflasche des Opfers, wozu sie den Dosierstopfen aus dem Fläschchen entfernte. Das Amtsgericht geht davon aus, dass diese Dosis nicht ganz 7,5 ml betragen hat. Zur Information: Ausweislich des Beipackzettels beträgt die Einzeldosis für Erwachsene 10–18 Tropfen; 14 Tropfen sind 1 ml. Schon dem Beipackzettel zu entnehmen sind die Folgen einer Überdosierung: Dann drohen Störungen der Herzfunktion und Muskelschwäche; möglich sind auch allergische Reaktionen.

Der medizinische Sachverständige wies auf weitere Risiken hin: Magen- oder Darmdurchbruch bei einer Vorbelastung durch Darm- oder Magenentzündung. Bei der konkreten Überdosierung käme es zu einem Wasser- und Elektrolytverlust mit einer durchaus schnellen Wirkung auch auf die Herzfunktion durch akuten Kaliummangel. Dies könne zu Herzrhythmusstörungen bis hin zum Herzstillstand führen und damit lebensgefährliche Folgen entwickeln.

Das Opfer trank die Flasche über den Nachmittag aus und erlitt am Abend die geplanten Magenkrämpfe nebst Übelkeit, Durchfall und Kreislaufproblemen. Diese Symptome dauerten die Nacht über an. Das Opfer ging dennoch zur Arbeit, weil der wichtigste Kunde mit bestimmten Nacharbeiten überzeugt werden musste. Sein Zustand besserte sich. Bei den Angeklagten machte sich Enttäuschung breit, weswegen der Rest der 15 ml Flasche Laxoberal der Cola-Flasche des Opfers zugeführt wurde. Nur D war aus dem Tatvollzug „ausgeschiedenen“, unternahm aber nichts dagegen, dass das von ihr besorgte Abführmittel bei diesem zweiten Anschlag verwendet wurde.

Der ahnungslose G trank im Laufe des 2.12.2009 seine Laxoberal-Cola aus und erlitt, mit der zumindest zehnfachen Überdosierung verstärkte Magenkrämpfe, Übelkeit und Kreislaufprobleme sowie heftigen Durchfall – wie von der Täterbande auch zumindest in Kauf genommen. Gegen 1.30 Uhr brach er auf der Toilette seiner Wohnung zusammen und wurde von seiner Lebensgefährtin L mit einem homöopathischen Kreislaufstabilisator behandelt. Den Gang zum Arzt lehnte er ab, weil er unbedingt das Audit fortführen wollte und seinen Arbeitsplatz in Gefahr gesehen hat. Dazu sagte der medizinische Sachverständige aus: Der Kreislaufzusammenbruch sei durch Flüssigkeitsverlust zu erklären und habe nicht die Intensität einer Herzrhythmusstörung erreicht; Lebensgefahr habe also nicht bestanden.

Das tapfere Opfer schloss am 3.12.2009 unter Qualen das Audit erfolgreich ab – obzwar die Angeklagten S, W, D und F dies zusätzlich durch unerlaubte Abwesenheit vom Arbeitsplatz (zum Führen von „Tarifverhandlungen“ mit der Geschäftsleitung) und Abstellen sämtlicher Maschinen sabotierten.

II. ... und die Folgen

1. Arbeitsplatzverlust

Das Strafgericht berichtet verständlicherweise nur am Rande über die arbeitsrechtlichen Folgen: Nach Aufdeckung des Giftanschlags wurde allen vier Angeklagten gekündigt. Allerdings wurden die Angeklagten F und D wieder eingestellt. Das hatte seinen Grund offenbar darin, dass beide umfassend geständig gewesen sind und sich beim Geschädigten entschuldigt hatten – dieser hatte denn auch Strafantrag nur gegen die beiden anderen Täter gestellt.

Ob der Betriebsrat nach § 103 BetrVG der Kündigung seiner Vorsitzenden zugestimmt hat oder ob hierfür eine gerichtliche Zustimmungsersetzung erforderlich wurde, ist nicht mitgeteilt. Auch über Kündigungsschutzklagen findet sich im Sachverhalt nichts, obschon es ja absolute Kündigungsgründe nicht geben soll. Über (strafmildernde) Schmerzensgeldzahlungen zum Ausgleich für erlittene Qualen ist nichts berichtet, woraus man schließen kann, dass sie nicht stattgefunden haben.

2. ... und wie immer: Verschwörungstheorien

Ein geläufiges, auch aus Kündigungsverfahren bekanntes Muster sind die Versuche, jegliche Eigenverantwortung abzustreiten und die

Schuld bei anderen zu suchen. In krassen Fällen kulminiert das in Verschwörungstheorien, nach denen andere einem die böse Tat unterzuschieben suchen.

So war es auch hier: Die Haupttäterin entwickelte in ihrer Verteidigung eine überaus krude Verschwörungstheorie. Den Giftanschlag habe es gar nicht gegeben, nur das haltlose Gerede darüber – worin aber nur das „übliche Getratsche von Frauen am Arbeitsplatz“ (Zitat der Haupttäterin!) zu sehen sei. Die Geschäftsleitung habe sie als unbequeme Betriebsratsvorsitzende loswerden wollen. Die Wiedereinstellung von D und F sei ein Köder, um jene Mitangeklagten zur Aussage gegen die Haupttäterin zu bewegen. Auch andere Zeugen seien gekauft, so etwa die Lebensgefährtin des Opfers, die über dessen Gesundheitszustand ausgesagt habe und die hierfür von einem Zeitarbeitsunternehmen in ein Stamarbeitsverhältnis übernommen worden sei – als Belohnung. Letztlich habe sogar der vernehmende Kriminalbeamte an der Verschwörung mitgewirkt! Das Amtsgericht hält all das mit Recht für fadenscheinigen und hanebüchenen Unsinn. Die in der Verschwörungstheorie zum Ausdruck kommende Uneinsichtigkeit hat durchaus Folgen – in der Strafzumessung (sogleich 3). Hier zeigt sich bereits ein elementarer Unterschied zu den Arbeitsgerichten, die jedenfalls vielfach für alles und jedes Verständnis haben, zu entschuldigen bereit sind und auch mitunter mit eigenem Tatsachenverständnis helfend eingreifen. Dementsprechend kann es durchaus geschehen, dass ein Arbeitsgericht eine strafrechtliche Verurteilung nicht glauben will und deshalb dem Betriebsratsmitglied im Zustimmungsersetzungsverfahren zur außerordentlichen Kündigung nach § 103 BetrVG die Tatkündigung erspart¹.

Ein aktuelles Beispiel der unterschiedlichen Sicht auf Tat und Täter bietet die Emme(ly)-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts: Wenn diejenige Kassierererin, der die Unterschlagung anvertrauter Pfandbons nachgewiesen ist, darin eine „gegen sie geführte[n] Intrige“ sieht und darauf mit „wechselnde[m] Vortrag und beharrliche[m] Leugnen einer vorsätzlichen Pflichtwidrigkeit“ reagiert, dann hat das BAG dafür Verständnis: „Die Wahrnehmung eines Geschehens ist generell nicht unbeeinflusst vom äußeren und inneren Standpunkt des Wahrnehmenden.“ Lüge darf man solches nicht nennen.² Noch deutlicher war die BAG-Pressemitteilung 42/10: Sie sah darin nur eine „möglicherweise ungeschickte[n] und widersprüchliche[n] Verteidigung“.

Diese zentrale unterschiedliche Herangehensweise liegt im unterschiedlichen Menschenbild begründet: Der Strafrichter hat den Auftrag, den Täter in seiner menschlichen Eigenverantwortung für eigene Handlungen zu sehen und zur Rechenschaft zu ziehen. Er macht den staatlichen Strafanspruch im Wege ausgleichender Gerechtigkeit geltend. Nur an den Rändern ist das Strafrecht weicher, orientiert sich (vor allem, aber leider nicht nur) im Jugendstrafrecht am Erziehungsgedanken und spricht mitunter Strafen aus, die nicht nur kein Täter ernst nehmen kann.

Der Arbeitsrichter dagegen sieht auch den erwachsenen Arbeitnehmer nicht so sehr als eigenverantwortlichen Menschen, sondern als Rädchen in der vom Arbeitgeber gesteuerten Arbeitsorganisation. Arbeitsrecht will dem Arbeitnehmer Mühe und Last abnehmen, ihn von Risiken befreien, die er allein nicht steuern kann. Arbeitsrecht ist um-

¹ Vgl den Fall BAG vom 8.6.2000 – 2 ABR 1/00, BB 200, 2052 Ls, NZA 2001, 91; instruktiv zur (fehlenden) Bindungswirkung von strafgerichtlichen Verurteilungen Foerster, Transfer der Ergebnisse von Strafverfahren in nachfolgende Zivilverfahren, 2008, der sich im Interesse der Geschädigten und des Rechtsfriedens gegen die h. M. für eine interforale Rechtskrafterstreckung ausspricht.

² So die Emme-Entscheidung des BAG 10.6.2010 – 2 AZR 541/09, NZA 2010, 1227, Rn 57.

verteilendes, „soziales“ Recht. Ihm geht es weniger um das „ernst nehmen“ der handelnden Personen, als vielmehr um die intervenierende Zuweisung von Vertrags- und Vermögensrechten – und die Verschonung von zivilrechtlich „an sich“ gerechtfertigten Nachteilen³. Härte ohne mitfühlendes Verständnis zeigt das Arbeitsrecht immerhin gegenüber solchen Arbeitnehmern, die politisch inkorrekt sind, also etwa rassistisch ausfällig werden⁴ oder mobben⁵.

3. Strafverfahren

Das Amtsgericht Erlangen hat alle vier Täter wegen der zwei getrennten Laxoberalanschläge verurteilt – wegen gefährlicher Körperverletzung nach § 224 Abs. 1 StGB. Die Viererbande hat gleich drei Qualifikationsmerkmale verwirklicht:

- „Beibringung von Gift oder anderen gesundheitsschädlichen Stoffen“ nach Nr. 1, weil die konkrete Dosierung dem Abfuhrmittel die Medikamentenqualität genommen hat (dosissolafacitvenenum)
- den „hinterlistigen Überfall“ der Nr. 3
- und die gemeinschaftliche Begehung nach Nr. 4.

Den Verbrechenstatbestand der Vergiftung (§ 229 StGB a.F.) gibt es seit 1998 nicht mehr.

Das Strafverfahren endete für die beiden reuigen Angeklagten mit niedrigen Bewährungsstrafen von sechs und neun Monaten. Weitaus weniger glimpflich und aus Sicht des Normalarbeitsrechtlers, der für jede Verfehlung dann doch irgendwie nachträgliches Verständnis aufbringt, nachgerade bedrohlich hart ging das Strafverfahren dagegen für die verstockten Haupttäter S und W aus, also die ehemalige Betriebsratsvorsitzende und ihren hörigen Helfer, den Fertigungsleiter. Der Regelstrafrahmen reicht für jede Einzeltat von sechs Monaten bis zu zehn Jahren.

Das Amtsgericht hat gegen die rachsüchtige Haupttäterin zwei Einzelstrafen von zwölf und 15 Monaten verhängt und hieraus eine Gesamtstrafe von einem Jahr und neun Monaten gebildet. Ihr Helfer W erfuhr aus zwei Strafen von neun und zwölf Monaten eine Gesamtstrafe von einem Jahr und drei Monaten. Und nun kommt das für verhärmte Arbeitsrechtler unfassbare: Bewährung kam für das Amtsgericht nicht in Betracht.

„Beide Angeklagte haben sich aber derart in ihre Verschwörungstheorie und damit in ihre Selbstwahrnehmung als Opfer einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung verbohrt, dass das Gericht derzeit sicher nicht erwarten kann, dass die Verurteilten sich schon allein den Gang der Hauptverhandlung, geschweige denn ihre Verurteilung, zur Warnung dienen lassen – und künftig auch ohne die Einwirkung des Strafvollzugs keine Straftaten mehr begehen werden.“

Beide Angeklagte sind zudem derzeit ohne Arbeit und ohne erkennbare haltgebende familiäre Bindung, so dass ihnen überdies schon keine grundlegende günstige Sozialprognose ausgestellt werden kann. Selbst bei Wiedererlangen eines Arbeitsplatzes ist eine solche günstige Sozialprognose in Anbetracht der Auswüchse der Persönlichkeit insbesondere der Angeklagten S, die sich wie ein roter Faden durch die gesamte Tat, die gesamten Ermittlungen und auch die gesamte Hauptverhandlung zogen, zweifelhaft, da nicht erkennbar ist, durch welche Eindrücke das sich offenbar bei der Angeklagten S verfestigte Verhaltensmuster, sich allein als Opfer von persönlichen Missliebigkeiten ohne objektiven Hintergrund und nicht etwa als Adressat möglicherweise berechtigter Kritik ansehen zu können – die der Angeklagte W offenbar aus welchem Grund auch immer kritiklos übernimmt und sich zu eigen macht – überhaupt aufgebrochen werden

können. Vielmehr sind auch an einem eventuellen neuen Arbeitsplätzen bei beiden uneinsichtigen Angeklagten gleichartige Schwierigkeiten – und gleichartige Reaktionen hierauf – zu erwarten.

Beiden Angeklagten muss offensichtlich – die Hinterhältigkeit ihres Tuns deutlich vor Augen geführt werden, beide sind dem Eindruck des Strafvollzugs auszusetzen.“

Das Strafgericht also ist der Auffassung, dass die Rechtsanwendung auch einmal weh tun dürfe – und dass nur das hegelianische ernst nehmen des Täters durch Bestrafung eine Besserung verspricht. Im strikten Gegensatz hierzu folgert das Arbeitsrecht aus dem dort angeblich geltenden Verhältnismäßigkeitsprinzip, dass jedwede Folge für Arbeitnehmer möglichst milde sein müsse. Von der Arbeitnehmerhaftung auch bei Vorsatz bis zum Kündigungsschutz auch für vorsätzlich handelnde Straftäter – immer wirkt Verständnis. Soviel Verständnis kann auch dazu führen, dass ein Betriebsratsmitglied, das betriebliche Trennungsgespräche mit dem nationalsozialistischen Terrorsystem und mit Konzentrationslagern („Arbeit macht frei“) in einen bildlichen Zusammenhang bringt, dann doch nicht gekündigt wird. Ist schon dies erstaunlich, so darf noch mehr verwundern, dass das BAG in eine Beweisaufnahme eingetreten ist und sich die den Arbeitgeber verunglimpfende Internetpräsentation gleich mehrfach angesehen und deren Inhalte umfassend und abweichend vom LAG gewürdigt hat⁶; mit der Aufgabenverteilung zwischen Tatsacheninstanz und Revisionsgericht hat das nichts zu tun. Umgekehrt dürfen wir sicher sein, dass jede vergleichbare Kritik des Betriebsrats (etwa durch Inbezugsetzung zum GULAG oder durch einen Vergleich zum stalinistischen Verständnis von Meinungsfreiheit) als schwere Störung der Betriebsratsarbeit, als persönliche Verunglimpfung und dergleichen aufgefasst worden wäre⁷. Klassenjustiz ist das selbstverständlich nicht – sondern nur eine differenzierte Sichtweise.

Um ausgleichende Gerechtigkeit, die auch nur ansatzweise dem Arbeitgeber als Vertragspartner eine Rechtsstellung beimisst, geht es den Gerichten nicht. Rechtsdogmatisch bezeichnend ist das „verordnete Vertrauen“ der Emmely-Entscheidung: Das BAG befundet, dass der Einzelhändler der überführten Täterin die Kasse auch in Zukunft anvertrauen müsse. Verständnis für die Rechtsposition von Arbeitgebern findet man bei Arbeitsgerichten mitunter dann, wenn Gewerkschaften als Arbeitgeber angegangen werden⁸; gelegentlich findet auch die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes Verständnis. Der konkrete Fall endet weniger hart und etwas versöhnlicher: Im Berufungsverfahren vor dem Landgericht Nürnberg-Fürth haben sich die Verstockten besonnen, Einsicht gezeigt und ein Geständnis abgelegt – und sind mit einer Bewährungsstrafe davongekommen.⁹ Das aber wertet das amtsgerichtliche Urteil noch auf: Nur dessen Strenge hat den Delinquenten die Chance auf ein Umdenken eröffnet.

³ Eingehend Rieble, in: Riesenhuber (Hrsg.), Das Prinzip der Selbstverantwortung, 2011, S. 337 ff.

⁴ BAG, 1.7.1999 – 2 AZR 676/98, BB 1999, 2302, NZA 1999, 1270: rassistische Ausfälle eines Auszubildenden. Gegenbeispiel LAG Schleswig-Holstein, 2.4.2008 – 6 TaBV 46/07, juris: „Kanakenfreundin“ als Außerrang eines Betriebsratsmitglieds reicht für eine Kündigung nicht.

⁵ BAG, 25.10.2007 – 8 AZR 593/06, BB-Entscheidungsreport Oberthür, BB 2008, 675, NZA 2008, 223: Mobbing durch Chefarzt; dazu Reichold, in: MünchArbR, 3. Aufl. 2009, § 51, Rn. 34 a.E.

⁶ BAG, 24.11.2005 – 2 AZR 584/04, NZA 2006, 650: „Das Landesarbeitsgericht hat den Aussagewert der umstrittenen Computer-Animation unzutreffend ermittelt. Es hat den Besonderheiten der Bildgestaltung und des thematischen Zusammenhangs nicht ausreichend Rechnung getragen.“ [21] „Eine ausdrückliche Gleichsetzung wird durch die in der Senatsverhandlung vom Revisionsführer als Teil seines Sachvertrags mehrfach vorgeführte Animation nicht vorgenommen. Die bildliche Einkleidung der vom Kläger beabsichtigten Aussage enthält jene vom Landesarbeitsgericht angenommene Aussage jedenfalls nicht explizit.“ [32].

⁷ Vgl. Rieble/Wiebauer, ZfA 2010, 63, 118 ff.

⁸ Instrukтив Lessner-Sturm, Gewerkschaften als Arbeitgeber, 2009.

⁹ LG Nürnberg-Fürth, 24.2.2011 – 11 NS 905 Js 142045/10.

III. Fazit

Der konkrete Fall ist vor allem geeignet, den Blick auf für schwere und schwerste Pflichtverletzungen zu öffnen – und die unterschiedlichen Sichtweisen der Teilrechtsordnungen hierauf. Unterschiedliche Funktionen von Teilrechtsordnungen dürfen letztlich nicht in derartigen Wertungswidersprüchen enden: Der Arbeitnehmer ist als Rechtsperson nicht „schizophren“ – also vollverantwortlich im Strafrecht und im Unterhaltsrecht; dagegen beschränkt und hilfsbedürftig-unselbständig im Arbeitsrecht. Seine Unselbständigkeit kann sich immer nur auf die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers richten, ihn aber nicht als Person verantwortungsarm machen. Die Einheit der Rechtsordnung gebietet auch ein einheitliches Menschenbild.

Gelegentlichen Erwägungen auch hoher Arbeitsrichter, das Arbeitsstrafrecht wäre in der Arbeitsgerichtsbarkeit besser aufgehoben, ist mit Nachdruck zu widersprechen. Dort bestünde die erhebliche Gefahr einer Mutation zu sozialem Gesinnungsstrafrecht.

Genuin (arbeits)strafrechtlich fällt auf, dass weder die finale Schädigung der Arbeitskraft des Opfers noch die Betriebsabotage nebst der Gefährdung der Arbeitsplätze eigens strafbewehrt ist. Der strafrechtliche Schutz der Arbeitskraft findet sich heute nurmehr in einigen (von Reformen übersehenen) Bagatelldeliktbeständen wie § 21 Abs. 3 Mutterschutzgesetz. Das Arbeitsschutzgesetz schützt in § 26 Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers – nicht eigens seine Ar-

beitskraft. Diese erfährt nur Unfallversicherungsschutz durch die Berufsgenossenschaft. Immerhin hat der DJT 1928 über das Thema „Der strafrechtliche Schutz der Arbeitskraft“ *raisonniert*, wobei der Gutachter *Sinzheimer* selbst betont hat, dass das allgemeine Strafrecht und insbesondere der Körperverletzungstatbestand mittelbaren Arbeitsschutz leistet¹⁰.

Betriebsabotage durch Nichtarbeit oder durch Beschädigung der Arbeitskraft von Mitarbeitern ist auch für gemeinwichtige Betriebe nicht strafbar (vgl. §§ 316b, 317, 318 StGB). Nur das Arbeitssicherstellungsgesetz enthält in § 32 einen rudimentären Ordnungswidrigkeitentatbestand, der aber auch die Sabotage fremder Arbeitskraft nicht erfasst. Insofern zeigt sich ein gewisses arbeitsstrafrechtliches Ungleichgewicht: Die Störung der Betriebsratstätigkeit ist nach § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG strafbar; die Störung des Betriebes hingegen nicht.

// Autor

Prof. Dr. Volker Rieble lehrt Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht in München und ist Direktor des ZAAR.



¹⁰ Gutachten in: Verhandlungen zum 35. Deutschen Juristentag (1928) S. 361, 364 ff.