

RECHTSANWALT
DIRK SCHMITZ M. A.

SCHLEDESTASSE 12
58644 ISELOHN

TELEFON (0 23 74) 50 11 69
TELEFAX (0 23 74) 92 38 62
MOBIL (0171) 80 70 217
FAXTOMAIL (07851) 683 9997
EMAIL DSchmitzMA@t-online.de

RA DIRK SCHMITZ, SCHLEDESTASSE 12, 58644 ISELOHN

Staatsanwaltschaft Oldenburg
Gerichtsstraße 7

26135 Oldenburg

Mitglied im Anwaltverein



PROZESSREGISTER
BITTE IM SCHRIFTVERKEHR ANGEBEN

22. August 2026

nur per beA

Strafanzeige

gegen Unbekannt

wegen des Verdachts der versuchten Nötigung gemäß §§ 240 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3, 22, 23 StGB sowie wegen aller sonst in Betracht kommenden Straftaten

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit erstatte ich Strafanzeige gegen die bislang namentlich nicht gesichert bekannten verantwortlichen Entscheidungsträger der mission gGmbH bzw. des hinter dieser Gesellschaft stehenden Trägers Verein für Innere Mission in Bremen wegen des Verdachts der versuchten Nötigung gemäß §§ 240 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3, 22, 23 StGB.

Aktuelle Geschäftsführer der mission:lebenshaus gGmbH sind:

- Ute Schneider-Smietana
- Thomas Krebs

Das ergibt sich unmittelbar aus dem aktuellen Impressum der mission:lebenshaus gGmbH. Dort werden beide als Geschäftsführer und als inhaltlich Verantwortliche genannt. Für das Friedel-Orth-Hospiz in Jever gilt dasselbe: Träger ist die mission:lebenshaus gGmbH; auch dort werden Ute Schneider-Smietana und Thomas Krebs als Geschäftsführung ausgewiesen. Registerdaten bestätigen das ebenfalls: Beide sind seit 8. Mai 2024 als Geschäftsführer eingetragen.

Die Anzeige erfolgt insbesondere aus arbeitsrechtlicher Gründen ausdrücklich nicht namens oder im Auftrag oder Vollmacht der von dem Vorgang unmittelbar betroffenen Arbeitnehmerin Martina Müller.

Sie beruht auf den öffentlich bekannt gewordenen Tatsachen und Veröffentlichungen über den Vorgang. Die Staatsanwaltschaft wird gebeten, den Sachverhalt von Amts wegen aufzuklären, insbesondere die verantwortlichen natürlichen Personen zu ermitteln und die maßgeblichen arbeitsrechtlichen Schreiben beizuziehen.

I. Sachverhalt

Nach übereinstimmender aktueller Medienberichterstattung war Müller als langjährig beschäftigte Verwaltungsmitarbeiterin eines Hospizes in Jever bei der mission gGmbH beschäftigt. Sie soll dort seit etwa 15 Jahren tätig gewesen und zudem Mitglied beziehungsweise Vorsitzende der Mitarbeitervertretung sein bzw. gewesen sein.

Die Arbeitnehmerin kandidiert für die Kommunalwahl in Niedersachsen für die AfD sowohl für den Kreistag des Landkreises Friesland als auch für den Gemeinderat Wangerland.

Nach den öffentlich bekannt gewordenen Erklärungen des Arbeitgebers wurde die Arbeitnehmerin wegen dieser Kandidatur zunächst abgemahnt und ausdrücklich aufgefordert, auf ihre Kandidatur zu verzichten beziehungsweise diese zurückzunehmen. Nachdem sie dieser Aufforderung nicht nachkam, wurden arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen und schließlich eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen.

Nach weitergehender Berichterstattung soll die Aufforderung vom 30. Juli 2026 stammen und eine Frist bis zum 7. August 2026 gesetzt haben. Danach sollte die Arbeitnehmerin ihre Kandidaturen schriftlich zurückziehen und einen entsprechenden Nachweis gegenüber dem Arbeitgeber führen. Für den Fall der Nichtbefolgung soll eine außerordentliche Kündigung angekündigt worden sein.

Die Arbeitnehmerin hielt an ihrer Kandidatur fest. In der Folge wurde das Arbeitsverhältnis nach öffentlich zugänglichen Informationen außerordentlich beendet.

Der Arbeitgeber hat öffentlich bestätigt, dass die Kandidatur und deren Nichtaufgabe Grundlage der arbeitsrechtlichen Maßnahmen waren. Zur Begründung wird darauf verwiesen, eine aktive Kandidatur für die AfD stehe in einem schwerwiegenden Spannungsverhältnis zu den Grundwerten und dem Auftrag von Kirche und Diakonie.

Damit geht es nach dem derzeit bekannten Sachverhalt nicht lediglich um die nachträgliche arbeitsrechtliche Bewertung eines außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegenden Verhaltens. Vielmehr bestand offensichtlich eine unmittelbare Zweck-Mittel-Verknüpfung:

Aufgabe der politischen Kandidatur und Nachweis dieser Aufgabe gegenüber dem Arbeitgeber – andernfalls Verlust des Arbeitsplatzes.

Dieser Vorgang bedarf strafrechtlicher Prüfung.

II. Anfangsverdacht

Für die Einleitung von Ermittlungen durch die Staatsanwaltschaft reicht bereits ein Anfangsverdacht nach § 152 Abs. 2 StPO aus. Das ist die geringste Verdachtsstufe im deutschen Strafrecht und liegt vor, wenn konkrete tatsächliche Anhaltspunkte für eine strafbare Tat erkennbar sind.

Voraussetzungen des Anfangsverdachts sind konkrete Tatsachen: Bloße Vermutungen, Spekulationen oder vage Gerüchte reichen nicht. Weiterhin die Möglichkeit einer Straftat: Es muss nach kriminalistischer Erfahrung möglich sein, dass eine verfolgbare Straftat vorliegt. Pflicht zum Handeln: Die Staatsanwaltschaft muss bei einem Anfangsverdacht tätig werden.

III. Rechtliche Würdigung

1. § 240 Abs. 1 StGB – Drohung mit einem empfindlichen Übel

Nach § 240 Abs. 1 StGB macht sich strafbar, wer einen Menschen rechtswidrig mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt.

Eine Drohung liegt in dem Inaussichtstellen eines künftigen Übels vor, auf dessen Eintritt der Drohende Einfluss zu haben vorgibt.

Nach dem bekannt gewordenen Sachverhalt wurde der Arbeitnehmerin sinngemäß erklärt, sie müsse ihre Kandidaturen aufgeben und dies dem Arbeitgeber nachweisen, andernfalls werde das Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt.

Hierin liegt nach vorläufiger Bewertung die Ankündigung eines künftigen Nachteils, dessen Eintritt unmittelbar von der Entscheidung der Arbeitgeberseite abhängig war.

Der Verlust eines seit vielen Jahren bestehenden Arbeitsplatzes stellt ohne Weiteres ein empfindliches Übel im Sinne des § 240 Abs. 1 StGB dar. Das angedrohte Übel war ersichtlich geeignet, einen verständigen Menschen in der konkreten Lage zu dem verlangten Verhalten – nämlich der Aufgabe der politischen Kandidatur – zu bestimmen.

Dass die Arbeitnehmerin die Möglichkeit gehabt hätte, eine spätere Kündigung arbeitsgerichtlich überprüfen zu lassen, nimmt dem angekündigten Arbeitsplatzverlust seine Empfindlichkeit nicht. Arbeitsgerichtlicher Rechtsschutz setzt gerade voraus, dass die Kündigung zunächst ausgesprochen und damit eine erhebliche wirtschaftliche und persönliche Belastung geschaffen wird.

2. Nötigungsziel

Verlangt worden sein soll nicht lediglich die Einhaltung einer innerbetrieblichen Verhaltenspflicht.

Das konkrete Ziel bestand vielmehr darin, die Arbeitnehmerin dazu zu bewegen, eine bereits erklärte Kandidatur für kommunale Wahlämter zurückzunehmen.

Gegenstand der Einflussnahme war damit eine politische Willensentscheidung außerhalb der eigentlichen arbeitsvertraglichen Tätigkeit.

Besondere Bedeutung erhält dies dadurch, dass die Arbeitnehmerin nicht lediglich zu einer Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber veranlasst werden sollte. Vielmehr sollte sie gegenüber den zuständigen Stellen tatsächliche Schritte zur Beseitigung ihrer Kandidatur unternehmen und sodann dem Arbeitgeber die Durchführung dieser Schritte nachweisen.

Damit sollte eine autonome politische Entscheidung unter Einsatz arbeitsrechtlicher Machtmittel verändert werden.

3. Rechtswidrigkeit nach § 240 Abs. 2 StGB

Nach § 240 Abs. 2 StGB ist die Tat rechtswidrig, wenn die Anwendung der Gewalt oder die Androhung des Übels zu dem angestrebten Zweck als verwerflich anzusehen ist.

Die Verwerflichkeit folgt nicht bereits automatisch daraus, dass eine später ausgesprochene Kündigung arbeitsrechtlich unwirksam sein könnte. Erforderlich ist vielmehr eine Gesamtwürdigung des eingesetzten Mittels, des erstrebten Zwecks sowie gerade ihrer Verknüpfung.

Diese Prüfung spricht vorliegend zumindest in einem Maße für die Verwerflichkeit, das einen strafprozessualen Anfangsverdacht begründet.

4. Kündigungsandrohung als arbeitsrechtliches Druckmittel

Auch arbeitsrechtlich gilt, dass eine Kündigungsandrohung nicht allein deshalb zulässig ist, weil der Arbeitgeber grundsätzlich zur Abgabe einer Kündigungserklärung in der Lage ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat zur Widerrechtlichkeit einer Kündigungsandrohung herausgearbeitet, dass darauf abzustellen ist, ob ein verständiger Arbeitgeber eine entsprechende Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.

Von besonderer Bedeutung ist dabei die Mittel-Zweck-Relation. Eine Drohung kann widerrechtlich sein, wenn der Drohende an dem verfolgten Zweck kein berechtigtes Interesse besitzt oder die Kündigungsandrohung nach Treu und Glauben kein angemessenes Mittel zur Durchsetzung des erstrebten Ziels darstellt.

Der Arbeitgeber muss nicht bereits sicher wissen, dass eine später ausgesprochene Kündigung in einem Kündigungsschutzprozess unwirksam sein wird. Umgekehrt reicht aber auch die bloße subjektive Überzeugung des Arbeitgebers von der Rechtmäßigkeit seines Handelns nicht aus. Maßgeblich ist ein objektivierter Maßstab.

Genau dies ist vorliegend von Bedeutung.

Es ist nicht lediglich zu fragen, ob der Arbeitgeber eine Kündigung wegen einer politischen Kandidatur abstrakt für arbeitsrechtlich vertretbar halten durfte.

Davon zu unterscheiden ist die wesentlich weitergehende Frage, ob er berechtigt war, die wirtschaftliche Existenzgrundlage einer Arbeitnehmerin gezielt als Druckmittel einzusetzen, um von ihr die Aufgabe einer politischen Kandidatur zu verlangen.

Selbst die Annahme, eine Kandidatur könne gegebenenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen rechtfertigen, beantwortet diese zweite Frage nicht.

5. Fehlender Anspruch auf Aufgabe der Kandidatur als maßgeblicher Gesichtspunkt

Für die Verwerflichkeitsprüfung ist insbesondere zu ermitteln, ob die Arbeitgeberseite überhaupt einen arbeitsrechtlichen Anspruch darauf besaß, dass die Arbeitnehmerin ihre Kandidatur zurücknimmt.

Sollte ein solcher Anspruch nicht bestanden haben, wäre die Situation dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber unter Ausnutzung seiner wirtschaftlichen Machtposition ein Verhalten erzwingen wollte, dessen Vornahme er arbeitsrechtlich nicht verlangen konnte.

Dies würde die Mittel-Zweck-Relation erheblich belasten.

Der Arbeitgeber hätte dann nicht lediglich auf eine tatsächliche oder vermeintliche Pflichtverletzung reagiert, sondern seine Verfügungsmacht über den Arbeitsplatz eingesetzt, um die Aufgabe einer außerhalb des Arbeitsverhältnisses bestehenden Rechtsposition durchzusetzen.

6. § 612a BGB – Maßregelungsverbot

In diesem Zusammenhang ist § 612a BGB von erheblicher Bedeutung.

Danach darf ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Maßnahme nicht deshalb benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Das Bundesarbeitsgericht stellt ausdrücklich klar, dass auch eine Kündigung eine Maßnahme im Sinne des § 612a BGB darstellen kann.

Das Maßregelungsverbot dient gerade dem Schutz der Willensfreiheit des Arbeitnehmers bei der Entscheidung, ob er ein ihm zustehendes Recht ausüben will oder nicht.

Ein Verstoß liegt vor, wenn die zulässige Rechtsausübung der tragende Beweggrund beziehungsweise das wesentliche Motiv der Benachteiligung ist. Es genügt zwar nicht, dass eine Rechtsausübung lediglich den äußeren Anlass einer Maßnahme bildet. Nach dem öffentlich bekannt gewordenen Sachverhalt dürfte hier jedoch eine wesentlich engere Verbindung bestehen.

Die Arbeitgeberseite soll ausdrücklich verlangt haben:

- Aufgabe der Kandidatur,
- Nachweis der Aufgabe,
- andernfalls arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur außerordentlichen Kündigung.

Wurde anschließend gerade deshalb gekündigt, weil die Arbeitnehmerin der Aufforderung zur Aufgabe der Kandidatur nicht folgte, läge ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Rechtsausübung und der Benachteiligung nahe.

Die Arbeitgeberseite hat damit das Motiv für die Maßnahme selbst dokumentiert.

Voraussetzung bleibt, dass das Festhalten an der Kandidatur arbeitsrechtlich eine zulässige Rechtsausübung darstellte. Diese Frage ist deshalb im Ermittlungsverfahren näher aufzuklären. Hierzu muss sich die StA erklären.

Sollte sie zu bejahen sein, verstärkt die Anwendbarkeit des § 612a BGB die strafrechtliche Verwerflichkeitsbewertung nach § 240 Abs. 2 StGB erheblich.

7. Bedeutung der Rechtsprechung des OLG Karlsruhe

Besondere Bedeutung besitzt insoweit die Entscheidung des OLG Karlsruhe vom 18. Mai 2004 – 3 Ss 148/02.

Dort wurden arbeitsrechtliche Machtmittel gegenüber Arbeitnehmern eingesetzt, um diese zu einem bestimmten Verhalten zu bewegen. Angedroht wurden unter anderem Veränderungen der beruflichen Stellung und Versetzungen.

Das OLG behandelte solche beruflichen Nachteile als empfindliche Übel und nahm die Verwerflichkeitsprüfung anhand einer Gesamtwürdigung von Mittel, Zweck und deren Verhältnis vor.

Von besonderer Bedeutung war, dass die arbeitsrechtlichen Nachteile gerade eingesetzt werden sollten, um Arbeitnehmer dazu zu bewegen, ein Verhalten vorzunehmen, auf das der Arbeitgeber keinen hinreichenden Anspruch hatte.

Die Entscheidung zeigt, dass die arbeitsrechtliche Organisations- und Weisungsmacht eines Arbeitgebers nicht außerhalb des Anwendungsbereichs des § 240 StGB steht. Arbeitgebermaßnahmen können vielmehr Nötigungsmittel sein, wenn sie zur Durchsetzung eines sachfremden oder rechtlich nicht geschuldeten Verhaltens eingesetzt werden.

Die Parallele zum hier angezeigten Sachverhalt liegt auf der Hand:

Dort sollte wirtschaftlicher und beruflicher Druck eingesetzt werden, um eine privat-autonome Entscheidung der Arbeitnehmer zu verändern. Hier soll der Verlust des Arbeitsplatzes angedroht worden sein, um eine politische Kandidatur zu beseitigen.

8. Besondere Qualität der Mittel-Zweck-Verknüpfung

Bei der nach § 240 Abs. 2 StGB erforderlichen Gesamtwürdigung sprechen insbesondere folgende Gesichtspunkte für eine eingehende strafrechtliche Prüfung:

Erstens handelt es sich beim angedrohten Verlust eines langjährig bestehenden Arbeitsplatzes um einen besonders intensiven wirtschaftlichen Nachteil.

Zweitens besteht zwischen der arbeitsvertraglichen Tätigkeit einer Verwaltungsmitarbeiterin und der Ausübung eines kommunalpolitischen passiven Wahlrechts zunächst kein selbstverständlicher unmittelbarer Zusammenhang.

Drittens richtete sich die Aufforderung nach den öffentlichen Informationen gerade auf die Beseitigung der Kandidatur und nicht lediglich darauf, konkrete dienstliche Pflichtverletzungen zu unterlassen.

Viertens soll die Arbeitnehmerin verpflichtet worden sein, den Kandidaturrückzug gegenüber dem Arbeitgeber nachzuweisen. Der Arbeitgeber wollte danach nicht lediglich eine eigene arbeitsrechtliche Bewertung vornehmen, sondern die tatsächliche politische Entscheidung der Arbeitnehmerin kontrollieren.

Fünftens soll die Kündigung nach Fristablauf tatsächlich ausgesprochen worden sein. Dies ist zwar keine Voraussetzung für die Strafbarkeit der vorangegangenen Drohung, bestätigt aber gegebenenfalls deren Ernsthaftigkeit.

Sechstens wäre zu berücksichtigen, dass dem Arbeitgeber andere Möglichkeiten offenstanden. Soweit er eine arbeitsrechtliche Unvereinbarkeit annahm, hätte er diese nach Maßgabe des Arbeitsrechts behandeln und gegebenenfalls gerichtlich klären lassen können. Hiervon zu unterscheiden ist der gezielte Einsatz einer Kündigungsandrohung, um zunächst eine Änderung des politischen Verhaltens der Arbeitnehmerin zu erzwingen.

9. Kirchliches Arbeitsrecht

Dass es sich um einen kirchlich beziehungsweise diakonisch getragenen Arbeitgeber handelt, beseitigt die Prüfung nach Legalitätsprinzip nicht.

Zwar können kirchliche Arbeitgeber im Rahmen des ihnen verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts besondere Loyalitätsanforderungen aufstellen. Daraus folgt jedoch nicht, dass jede parteipolitische Betätigung außerhalb des Dienstes – gerade für die AfD - eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellt, noch dass der Arbeitgeber unabhängig von Funktion, Aufgabenbereich und konkretem Verhalten die Aufgabe einer politischen Kandidatur erpressen darf.

Gerade deshalb muss zunächst ermittelt werden,

- welche konkrete Tätigkeit die Arbeitnehmerin ausübte,
- welche Loyalitätspflichten arbeitsvertraglich und kirchenrechtlich vereinbart waren,
- welche konkrete Pflichtverletzung ihr vorgeworfen wurde,
- ob auf eigene politische Äußerungen oder ausschließlich auf die Kandidatur abgestellt wurde,
- welche arbeitsrechtliche Prüfung der Arbeitgeber vor Ausspruch der Abmahnung vorgenommen hatte,
- und auf welcher Rechtsgrundlage er glaubte, die Aufgabe der Kandidatur verlangen zu dürfen.

10. Objektiver Maßstab und subjektive Rechtsauffassung der Verantwortlichen

Für die objektive Verwerflichkeit nach § 240 Abs. 2 StGB kann es nicht ausschlaggebend sein, dass die handelnden Personen ihr Vorgehen subjektiv für rechtmäßig hielten.

Entscheidend ist zunächst die objektive Zweck-Mittel-Relation.

Auf der Ebene des subjektiven Tatbestandes beziehungsweise eines möglichen Verbotsirrtums kann dagegen Bedeutung gewinnen, welche Rechtsauffassung die Verantwortlichen tatsächlich hatten und auf welcher Grundlage sie diese bildeten.

Daher ist zu ermitteln, ob vor Ausspruch der Abmahnung beziehungsweise Kündigungsandrohung rechtlicher Rat eingeholt wurde und gegebenenfalls welchen Inhalt dieser hatte.

Sollte sich ergeben, dass die Verantwortlichen trotz erkennbarer rechtlicher Zweifel bewusst den Arbeitsplatz als Mittel zur Erzwingung des Kandidaturrückzugs eingesetzt haben, wäre dies für die subjektive Tatseite von Bedeutung.

Ein bloßer Rechtsirrtum würde die Tat nicht ohne Weiteres straflos machen. Gegebenenfalls wäre § 17 StGB zu prüfen und insbesondere die Frage, ob ein solcher Irrtum vermeidbar war.

11. Strafbare Versuch

Nach den derzeit bekannten Tatsachen hat die Arbeitnehmerin ihre Kandidatur nicht aufgegeben.

Damit dürfte der durch die Drohung erstrebte Nötigungserfolg nicht eingetreten sein.

Es kommt deshalb insbesondere eine **versuchte Nötigung gemäß §§ 240 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3, 22, 23 StGB** in Betracht.

Das unmittelbare Ansetzen dürfte spätestens mit Zugang einer konkreten Aufforderung anzunehmen sein, mit der die Aufgabe der Kandidatur innerhalb einer bestimmten Frist verlangt und für den Fall der Nichtbefolgung die Kündigung in Aussicht gestellt wurde.

Die spätere tatsächliche Kündigung wäre zudem ein wesentliches Indiz dafür, dass die vorherige Drohung ernst gemeint war.

12. § 108 StGB

Ergänzend rege ich eine Vorprüfung des § 108 StGB an.

Die Vorschrift erfasst allerdings die Nötigung eines anderen durch Missbrauch eines beruflichen oder wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnisses bei der Ausübung des Wahlrechts.

Eine unmittelbare Anwendung auf die hier betroffene Aufgabe einer eigenen Kandidatur wird von der Norm nicht erfasst.

Gerade deshalb ist § 240 StGB die maßgebliche Vorschrift.

Die Nähe des Vorgangs zu dem von § 108 StGB geschützten Bereich ist jedoch bei der Bewertung der Sozialwidrigkeit beziehungsweise Verwerflichkeit des eingesetzten Druckmittels von erheblicher Bedeutung.

13. Kein Strafantrag erforderlich

§ 240 StGB ist kein Antragsdelikt. Die Strafverfolgung setzt deshalb weder einen formellen Strafantrag der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmerin noch die Bejahung eines besonderen öffentlichen Interesses voraus.

Sobald zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für eine verfolgbare Straftat vorliegen, ist der Sachverhalt nach Maßgabe des Legalitätsprinzips von Amts wegen aufzuklären.

Die formell fehlende Einbindung der unmittelbar Betroffene steht einem Ermittlungsverfahren wegen § 240 StGB daher nicht entgegen.

IV. Ermittlungsansätze

Zur Aufklärung des Sachverhalts rege ich insbesondere an,

1. die Abmahnung beziehungsweise Aufforderung vom 30. Juli 2026 im Original beizuziehen,
2. das Kündigungsschreiben vom August 2026 beizuziehen,
3. die verantwortlichen Personen innerhalb der mission gGmbH sowie gegebenenfalls des Vereins für Innere Mission in Bremen zu ermitteln,
4. festzustellen, wer die Aufforderung zur Aufgabe der Kandidatur beschlossen, formuliert und freigegeben hat,
5. die interne Korrespondenz und Beschlussfassung über den Umgang mit der Kandidatur zu sichern,
6. aufzuklären, ob und welcher arbeitsrechtliche Rat vor Ausspruch der Abmahnung und Kündigung eingeholt wurde,
7. die für das Arbeitsverhältnis geltenden arbeitsvertraglichen und kirchenrechtlichen Loyalitätsregelungen beizuziehen,
8. zu ermitteln, ob der Arbeitnehmerin außer der bloßen Kandidatur konkrete dienstliche oder außerdienstliche Pflichtverletzungen vorgeworfen wurden,
9. zu klären, ob andere arbeitsrechtliche Maßnahmen erwogen wurden und weshalb gerade die Aufgabe der Kandidatur verlangt wurde,
10. die Arbeitnehmerin als Zeugin insbesondere zum Inhalt und Verständnis der ihr gegenüber erklärten Aufforderungen zu vernehmen,
11. die öffentlich abgegebenen Erklärungen des Arbeitgebers zu sichern, soweit darin bestätigt wird, dass Abmahnung, Aufforderung zur Aufgabe der Kandidatur und Kündigung kausal miteinander verknüpft waren.

IV. Öffentliches Interesse und Bedeutung des Vorgangs

Auch wenn § 240 StGB kein besonderes öffentliches Interesse als Verfolgungsvoraussetzung verlangt, besitzt der Vorgang eine Bedeutung, die über einen gewöhnlichen Individualkonflikt im Arbeitsverhältnis hinausgeht.

Nach dem öffentlich bekannt gewordenen Sachverhalt soll ein Arbeitgeber seine wirtschaftliche Machtposition eingesetzt haben, um auf die Entscheidung einer Arbeitnehmerin einzuwirken, ob sie für ein kommunales Wahlamt kandidiert.

Der Vorgang berührt damit nicht lediglich das Individualinteresse am Bestand eines Arbeitsverhältnisses, sondern zugleich die Freiheit politischer Betätigung und die freie Willensbildung von Wahlbewerbern.

Es besteht daher ein erhebliches öffentliches Interesse an einer strafrechtlichen Klärung der Frage, ob arbeitsrechtliche Machtmittel zur Erzwingung der Aufgabe einer politischen Kandidatur eingesetzt wurden und ob hierin die Grenze zulässiger arbeitsrechtlicher Interessenwahrnehmung überschritten wurde.

V. Schlussbemerkung

Mit dieser Strafanzeige soll die arbeitsgerichtliche Beurteilung der inzwischen ausgesprochenen Kündigung nicht vorweggenommen werden.

Strafrechtlich entscheidend ist vielmehr die eigenständige Frage, ob die verantwortlichen Personen den drohenden Verlust des Arbeitsplatzes als Druckmittel eingesetzt haben, um eine bestimmte politische Willensentscheidung der Arbeitnehmerin herbeizuführen, und ob die Verknüpfung dieses Mittels mit diesem Zweck gemäß § 240 Abs. 2 StGB als verwerflich anzusehen ist.

Aufgrund des bislang öffentlich bekannt gewordenen Sachverhalts bestehen hierfür zureichende tatsächliche Anhaltspunkte, die eine Aufnahme staatsanwaltschaftlicher Ermittlungen rechtfertigen. Ich bitte daher um Prüfung und Einleitung eines Ermittlungsverfahrens gegen die verantwortlichen Personen wegen des Verdachts der versuchten Nötigung gemäß §§ 240 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3, 22, 23 StGB sowie wegen sämtlicher weiterer in Betracht kommender Straftatbestände.

Die tragenden Fundstellen dafür sind besonders **BAG, 21.04.2016 – 8 AZR 474/14, Rn. 54**: Widerrechtlichkeit der Kündigungsandrohung bei inadäquater Mittel-Zweck-Relation und objektivem Maßstab des verständigen Arbeitgebers. Für § 612a BGB ist **BAG, 20.05.2021 – 2 AZR 560/20, Rn. 25–27**. Eine Kündigung kann Maßnahme i.S.d. § 612a sein; geschützt wird gerade die Willensfreiheit bei der Rechtsausübung. **BAG, 30.03.2023 – 2 AZR 309/22, Rn. 10–11** bestätigt das einschließlich der Kausalitätsanforderungen.

Den tatsächlichen Ausgangspunkt bestätigen auch NDR / Tagesschau ausdrücklich: Der Arbeitgeber erklärt selbst, man habe zunächst abgemahnt und die Arbeitnehmerin zum Verzicht auf die Kandidatur aufgefordert; erst nachdem sie dem nicht folgte, seien die arbeitsrechtlichen Konsequenzen gezogen worden. Das ist für die Kausalität und Zweck-Mittel-Verknüpfung erheblich stärker als eine bloße Darstellung einer Seite.

DIRK SCHMITZ M. A.
RECHTSANWALT

Ich bitte um Bestätigung des Einganges dieser Strafanzeige und Mitteilung über Ermittlungsfortschritte.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Dirk Schmitz', with a long horizontal stroke extending to the right.

Dirk Schmitz M.A.
Rechtsanwalt