

BENEDIKT HOPMANN
RECHTSANWALT
Schönhauser Allee 72a, 10437 Berlin
(U- und S-Bahnhof
Schönhauser Allee)

Telefon: 030 62 98 55 89
Telefax: 030 62 98 55 92
Bürozeiten:
Dienstag und Donnerstag
14.00 – 17.00 Uhr

RA Benedikt Hopmann – Schönhauser Allee 72a – 10437 Berlin

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Deutsche Bank
Konto-Nr. 377 5558 01
BLZ: 100 700 24
hop 6041
Aktenzeichen bitte stets angeben
03. 07. 2006

Vorab per FAX: 0361 / 2636 2000
Nichtzulassungsbeschwerde

Brigitte Heinisch ./ Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH
Az.: 4 AZN 487 / 06

begründen wir unsere Nichtzulassungsbeschwerde wie folgt:

I.

Divergenz

Wir stützen unsere Nichtzulassungsbeschwerde auf mehrere divergierende Rechtssätze des LAG, auf denen jedenfalls in ihrer Gesamtheit die Entscheidung des LAG beruht.

1.

Wir stützen unsere Nichtzulassungsbeschwerde auf folgende Divergenz:

1.1

Das LAG stellt – ohne diesen ausdrücklich zu formulieren - folgenden abstrakten Rechtssatz auf:

Eine Arbeitnehmerin macht leichtfertig falsche Angaben, wenn sie die in einer Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber erhobenen Vorwürfe jedenfalls nicht in einer anschließenden Kündigungsschutzklage nachvollziehbar auf einen Sachverhalt gründet, der erwidernsfähig und einem Beweis zugänglich ist. Dann ist eine solche Strafanzeige ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung.

Dieser Rechtssatz des LAG steht im Widerspruch zu dem Rechtssatz vom BVerfG v. 02.07.2001 1 BvR 2049 / 00 unter II. 1. b) cc) bbb):

„Auch die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte im Strafverfahren kann – soweit nicht wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben gemacht werden – im Regelfall aus rechtsstaatlichen Gründen nicht dazu führen, daraus einen Grund für eine fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses abzuleiten.“

Der Rechtssatz des LAG steht auch im Widerspruch zu dem Rechtsatz des BAG v. 03.07.2003 2 AZR 235/05 unter II 1. a) der Entscheidungsgründe:

„Zeigt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber „freiwillig“ bei der Strafverfolgungsbehörde an, so kann die darin liegende Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte im Strafverfahren regelmäßig nicht zu einer Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten führen und eine deswegen erklärte Kündigung sozial rechtfertigen... Mit dem Rechtsstaatsprinzip ist es regelmäßig unvereinbar, wenn eine Anzeige und Aussage im Ermittlungsverfahren zu zivilrechtlichen Nachteilen für den anzeigenden Arbeitnehmer bzw. Zeugen führen würde, es sei denn, er hat wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben gemacht ...“

Der Rechtssatz des LAG steht auch im Widerspruch zu den weiteren Rechtsätzen des BAG v. 03.07.2003 2 AZR 235/05 unter II 1. b) cc) (1) der Entscheidungsgründe:

„Mit der Erstattung einer Strafanzeige nimmt der Arbeitnehmer eine von Verfassung wegen geforderte und von der Rechtsordnung erlaubte und gebilligte Möglichkeit der Rechtsverfolgung wahr. Da es der Rechtsstaat ... dem Bürger verwehrt, sein wirkliches oder vermeintliches Recht mit Gewalt durchzusetzen, muss er sein Recht vor staatlichen Gerichten suchen und es mit Hilfe der Staatsgewalt verfolgen. Aus dem Verbot der Privatgewalt und der Verstaatlichung der Rechtsdurchsetzung folgt umgekehrt die Pflicht des Staates, für die Sicherheit seiner Bürger zu sorgen und die Beachtung ihrer Rechte sicherzustellen. Mit diesen Grundgeboten des Rechtsstaates ist es nicht vereinbar, wenn derjenige, der in gutem Glauben eine Strafanzeige erstattet hat, Nachteile dadurch erleidet, dass sich seine Behauptung nach behördlicher Prüfung als unrichtig oder nicht aufklärbar erweist. Die (nicht wissentlich unwahre oder leichtfertige) Strafanzeige eines Bürgers liegt im allgemeinen Interesse an der Erhaltung des Rechtsfriedens und an der Aufklärung von Straftaten; der Rechtsstaat kann darauf bei der Strafverfolgung nicht

verzichten... Dementsprechend nimmt der Arbeitnehmer mit der Erstattung einer Strafanzeige ein von der Rechtsordnung eingeräumtes Grundrecht (Art. 2 Abs.2 GG i.V.m. dem Rechtsstaatsprinzip, Art. 20 Abs.3 GG) wahr.“

1.2

Das LAG setzt sich zu den unter 1. zitierten Rechtssätzen des BVerfG und des BAG aus folgenden Gründen in Widerspruch:

Das LAG verlangt in einer Strafanzeige gegen den eigenen Arbeitgeber einen soweit substantiierten Sachvortrag, dass er die Staatsanwaltschaft zu Ermittlungen veranlasst. Die Anzeigende muss jedenfalls in der anschließenden Kündigungsschutzklage den Sachvortrag, auf dem die Strafanzeige beruht, als erwidernsfähig und einem Beweis zugänglich darlegen. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, soll der Anzeigende leichtfertig falsche Angaben gemacht haben und damit eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.

Dadurch würden die Voraussetzungen an eine Strafanzeige in den Fällen, in denen sich die Strafanzeige gegen den eigenen Arbeitgeber richtet, durch zusätzliche Anforderungen in einem Umfang erweitert, die weder mit dem zitierten Rechtssatz des Bundesverfassungsgericht noch mit den zitierten Rechtssätzen des BAG zu vereinbaren sind. Das LAG greift durch die zusätzlichen Anforderungen, die es im Fall einer Strafanzeige gegen den eigenen Arbeitgeber stellt, rechtswidrig in das Grundrecht auf Erstattung einer Strafanzeige - Art. 2 Abs.2 i.V.m. Art 20 Abs.3 GG, Rechtsstaatsprinzip; aber auch Art 17 GG – ein.

Der Rechtssatz des LAG steht in direktem Widerspruch zum Rechtssatz des BAG, in dem es heißt: „Mit diesen Grundgeboten des Rechtsstaates ist es nicht vereinbar, wenn derjenige, der in gutem Glauben eine Strafanzeige erstattet hat, Nachteile dadurch erleidet, dass sich seine Behauptung nach behördlicher Prüfung als unrichtig oder nicht aufklärbar erweist.“

Nach diesem Rechtssatz des BAG dürfen die Anforderungen an den Inhalt einer Strafanzeige nicht mit dem Maßstab eines Sachvortrages in einem arbeitsrechtlichen Urteilsverfahren gemessen werden. Ein erwidernsfähiger und einem Beweis zugänglicher Sachverhalt wird in einer Strafanzeige nicht verlangt. Werden diese Anforderungen in einer Strafanzeige nicht erfüllt, dürfen daraus der anzeigenden Arbeitnehmerin keine Nachteile erwachsen.

Damit befindet sich das BAG im Einklang mit dem oben zitierten Rechtssatz des Bundesverfassungsgerichts, das darauf abstellt, ob Angaben in einer Strafanzeige wissentlich unwahr oder leichtfertig falsch sind.

Das Bundesverfassungsgericht verweist in der zitierten Entscheidung auf eine andere Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 25. Februar 1987 1 BvR 1086/85 BVerfGE 74, 257ff. Dort wird leichtfertig so beschrieben „leichtfertig, das heißt ohne erkennbaren Grund“ (BVerfGE 74, 262). Bei der leichtfertig falschen Angabe kommt es also nicht darauf an, ob eine Angabe nicht erwidernsfähig oder einem Beweis nicht zugänglich ist.

Der Rechtssatz des LAG setzt sich auch aus einem anderen Grund in Widerspruch zu den zitierten Rechtssätzen des Bundesverfassungsgerichts und des BAG: Das Bundesverfassungsgericht hat eine Regel aufgestellt: „Die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte im Strafverfahren kann im Regelfall aus rechtsstaatlichen Gründen nicht dazu führen, daraus einen Grund für eine fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses abzuleiten.“ Diesen Regelsatz hat das Bundesverfassungsgericht insoweit eingeschränkt, als sich derjenigen nicht auf diesen Grundrechtsschutz berufen kann, der in einer Strafanzeige wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben gemacht. Indem das LAG eine Strafanzeige für kündigungsrelevant erklärt, die auch nicht in einer folgenden Kündigungsschutzklage nachvollziehbar auf einen Sachverhalt gegründet wird, der erwidernsfähig und einem Beweis zugänglich ist, beschneidet das LAG den vom BVerfG aufgestellten Regelfall in einem solchen Ausmaß, dass er kaum noch zur Anwendung kommt. Wer wird noch gegen seinen eigenen Arbeitgeber eine Strafanzeige stellen, wenn er schon in einem solchen Fall wie dem vorliegenden mit einer wirksamen Kündigung rechnen muss? Wir haben die Strafanzeige als Anlage in Kopie beigefügt und machen sie zum Bestandteil unserer Darlegungen.

Es macht auch keinen Unterschied, ob das LAG schon in der Strafanzeige selbst oder erst in dem anschließenden Kündigungsschutzprozess verlangt, dass der Sachverhalt, auf dem die Vorwürfe in der Strafanzeige beruhen, nicht nur pauschal, sondern substantiiert und als erwidernsfähig und einem Beweis zugänglich dargelegt wird. In jedem Fall werden die Anforderungen höher geschraubt als rechtsstaatlich zulässig; in jedem Fall droht dem Anzeigenden die Kündigung, wenn die vom LAG verlangten zusätzlichen Voraussetzungen an den Sachvortrag nicht spätestens im Kündigungsschutzverfahren selbst erfüllt werden, es drohen also dem Anzeigenden Nachteile, die das Bundesverfassungsgericht und BAG gerade haben ausschließen wollen.

1.3

Der Rechtssatz des LAG ergibt sich zwingend aus dem gedanklichen Zusammenhang der LAG – Entscheidung. Das LAG war sich der Anwesenheit dieses Rechtssatzes bewusst und es wendete nicht einen Rechtssatz auf den konkreten Einzelfall unrichtig an.

1.3.1

Der Rechtssatz des LAG ergibt sich zwingend aus folgendem gedanklichen Zusammenhang der LAG – Entscheidung:

Unter 2.1.2.1 der Entscheidungsgründe des LAG wird der Vorwurf der Leichtfertigkeit so zusammengefasst:

„Die Klägerin stützte ihre Anzeige wegen Abrechnungsbetrugs leichtfertig auf Tatsachen, die im Prozess keine Grundlage in einem entsprechenden Sachvortrag gefunden haben.“

In den folgenden Ausführungen unter 2.1.2.1.1 macht das LAG unmissverständlich deutlich, was es meint.

Unter 2.1.2.1.1 der Entscheidungsgründe heißt es:

„Trotz entsprechender Auflage hat die Klägerin für den von ihr diesbezüglich erhobenen Vorwurf nicht ansatzweise einen erwidernsfähigen und einem Beweis zugänglichen Sachverhalt dargestellt, der den in der Strafanzeige geäußerten Vorwurf des Abrechnungsbetruges als nachvollziehbar hätte erscheinen lassen. Auch die Strafanzeige beschränkt sich auf die von der Klägerin in der Berufungsverhandlung wiederholte – und von der Beklagten bestrittene - allgemeine Äußerung, Pflegekräfte würden angehalten, Leistungen zu dokumentieren, welche so gar nicht erbracht worden seien.... Eine nachvollziehbare Begründung für den von ihr geäußerten Verdacht, gegen den sich die Beklagte hätte verteidigen können, enthält diese pauschale Darstellung nicht. Weder ist erkennbar, wer welche konkrete Anweisung erteilt hat, noch um welche Pflegeleistung es dabei ging und in welchem Zeitrahmen sich dies abspielte.“

Das LAG hebt also darauf ab, ob die Klägerin in der Kündigungsschutzklage „einen erwidernsfähigen und einem Beweis zugänglichen Sachverhalt“ darstellte, dass „weder erkennbar wurde, wer welche konkrete Anweisung erteilt hat, noch um welche Pflegeleistung es dabei ging und in welchem Zeitrahmen sich dies abspielte.“ Das LAG zählt damit sämtliche

Kriterien eines erwidernsfähigen und einem Beweis zugänglichen Sachverhalts auf. Weil die Klägerin einen solchen Sachverhalt in der Kündigungsschutzklage nicht vorbringen konnte, machte sie leichtfertig Angaben – so das LAG unter 2.1.2.1.1

1.3.2

Das LAG war sich der Anwesenheit dieses Rechtssatzes bewusst und es wendete nicht einen Rechtssatz auf den konkreten Einzelfall unrichtig an.

Dass sich das LAG der Anwesenheit dieses Rechtssatzes bewusst war und nicht einen Rechtssatz auf den konkreten Einzelfall unrichtig anwendete, ergibt sich daraus, dass das LAG diesen Rechtsgedanken mehrmals wiederholt und immer wieder, auch zu anderen Behauptungen der Klägerin, also in verschiedenen Einzelfällen anwendet.

So im dritten Absatz unter 2.1.2.1.1 der Entscheidungsgründe des LAG. Dabei geht es um den von der Klägerin behaupteten Personalmangel. Auch diese Behauptung der Klägerin wertet das LAG als Angabe „ins Blaue hinein“, weil ein näherer Sachvortrag fehlt. Das LAG wörtlich in 2.1.2.1.2 Absatz 3:

„Soweit die Klägerin vorträgt, bereits aus dem von ihr behaupteten Personalmangel, der zwischen den Parteien höchst streitig ist, ergebe sich ein ausreichender Anlass für den von ihr angezeigten Abrechnungsbetrag, konnte die Berufungskammer diesen Zusammenhang ohne nähere Darlegung zu den dokumentierten Pflegeleistungen nicht herstellen ... Ohne einen solchen näheren Sachvortrag ist die Anzeige wegen Abrechnungsbetrag als „ins Blaue hinein“ zu qualifizieren.“

Insbesondere in diesem letzten Satz - „Ohne einen solchen näheren Sachvortrag ist die Anzeige wegen Abrechnungsbetrag als „ins Blaue Hinein“ zu qualifizieren“ - scheint deutlich der abstrakte Rechtssatz des LAG hervor.

Und unter 2.1.2.1.2 der Entscheidungsgründe des LAG heißt es:

„Dabei mag es sein, dass sich die Klägerin der möglichen kündigungrechtlichen Konsequenzen einer solchen Anzeige nicht bewusst war, an der im Prozess fehlenden Substanz der Vorwürfe, die die Leichtfertigkeit begründen, ändert dies nichts. Eine solche Strafanzeige unterfällt schon nicht dem grundrechtlich geschützten Bereich.“

Wieder ist es nach diesem ausdrücklichen Wortlaut des LAG die „fehlende Substanz der Vorwürfe, die die Leichtfertigkeit begründen“ soll.

Dass das LAG sich der Anwesenheit seines Rechtssatzes bewusst war und nicht nur einen Rechtssatz unrichtig anwendete, geht schließlich aus dem schon zitierten Satz hervor, der unter 2.1.2.1 der Entscheidungsgründe des LAG an den Anfang gestellt wird, aber schon dort eine Wiederholung ist, weil er erstmalig unter 2.1.2 der Entscheidungsgründe formuliert wird. Dort lautet dieser Satz:

„Die Klägerin hat ihre Anzeige leichtfertig auf Tatsachen gestützt, die im Prozess nicht dargelegt werden konnten.“

1.4

Die Entscheidung des LAG beruht auf dem divergierenden Rechtssatz des LAG, da der unter 1.1 genannte divergierende Rechtssatz des LAG zusammengesetzt werden muss mit den im Folgenden genannten weiteren divergierenden Rechtssätzen des LAG. Auf allen unter I. behandelten divergierenden Rechtssätzen des LAG zusammen beruht die Entscheidung des LAG.

In 2.1.2 seiner Entscheidungsgründe fasst das LAG die Gründe zusammen:

„Bei der Anwendung dieses Maßstabes erweist sich die von der Klägerin erstattete Strafanzeige als grober Verstoß gegen ihre arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflichten, ist mithin als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung an sich geeignet. Die Klägerin hat ihre Anzeige leichtfertig auf Tatsachen gegründet, die im Prozess nicht dargelegt werden konnten und schon insoweit keine berechtigten Interessen wahrgenommen. Zudem stellt sich die gesamte Anzeige als unverhältnismäßige Reaktion auf die Weigerung der Beklagten dar, den von der Klägerin behaupteten Personalmangel anzuerkennen. Wie bereits in ihrem Schreiben vom 09. November 2004 angekündigt, bezweckte die Klägerin mit dieser Anzeige und einer sich daraus ergebenden öffentlichen Diskussion, eine Kampagne gegen die Beklagte zu eröffnen und in unzulässiger Weise Druck auf die Beklagte auszuüben.“

Diese in 2.1.2 zusammengefassten Gründe des LAG werden unter den Ziffern 2.1.2.1., 2.1.2.2 und 2.1.2.3 im Einzelnen vom LAG ausgeführt:

- In 2.1.2.1: „Die Klägerin hat ihre Anzeige leichtfertig auf Tatsachen gegründet, die im Prozess nicht dargelegt werden konnten“.
- In 2.1.2.2: „Die gesamte Anzeige stellt sich als unverhältnismäßige Reaktion auf die Weigerung der Beklagten dar, den von der Klägerin behaupteten Personalmangel anzuerkennen.“

- In 2.1.2.2.3: „Wie bereits in ihrem Schreiben vom 09. November 2004 angekündigt, bezweckte die Klägerin mit dieser Anzeige und einer sich daraus ergebenden öffentlichen Diskussion, eine Kampagne gegen die Beklagte zu eröffnen und in unzulässiger Weise Druck auf die Beklagte auszuüben.“ Aus der Bezifferung (2.1.2.2.3) wird deutlich, dass das LAG diese Zielsetzung ebenfalls als unverhältnismäßige Reaktion der Klägerin im Sinne der Ziff. 2.1.2.2 verstanden wissen will.

2.1.2.1 der Entscheidungsgründe des LAG beruht auf dem unter 1.1 unserer Nichtzulassungsbeschwerde genannten Rechtssatz des LAG.

2.1.2.1.1 seiner Entscheidungsgründe des LAG beruht auf dem unter 1.1 genannten Rechtssatz des LAG. Dort steht, wie schon oben unter 1.3.1 unserer Nichtzulassungsbeschwerde ausgeführt, ganz unmittelbar der Vorwurf des LAG an die Klägerin im Mittelpunkt, sie habe im Prozess nicht einen nachvollziehbaren, erwidernsfähigen und einem Beweis zugänglichen Sachverhalt dargelegt und deswegen leichtfertige Angaben i. S.d. abstrakten Rechtssatzes des LAG gemacht.

Auch 2.1.2.1.2 der Entscheidungsgründe des LAG beruhen auf dem unter 1.1 unserer Nichtzulassungsbeschwerde genannten Rechtssatz des LAG. Unter 2.1.2.1.2 heißt es zwar zunächst:

„Die Klägerin hat die Anzeige insoweit auch leichtfertig auf Tatsachen gestützt, die im Prozess nicht dargelegt werden konnten. Denn sie hat schon nicht einmal in der Anzeige einen Sachverhalt dargelegt, der die Staatsanwaltschaft zu Ermittlungen veranlassen könnte. Auch dort wird, - wie gezeigt - nur ein pauschaler Vorwurf erhoben.“

Danach hätte die Klägerin leichtfertig gehandelt, weil sie schon in der Strafanzeige nur pauschale Vorwürfe erhoben hat. Doch gibt das LAG in den letzten beiden Sätzen unter 2.1.2.1.2 deutlich zu erkennen, dass es auch in diesem Fall entscheidend darauf ankommt, ob die Klägerin im folgenden Prozess substantiiert vortragen kann, worauf die Vorwürfe beruhen.

„Dabei mag es sein, dass sich die Klägerin der möglichen kündigungsrechtlichen Konsequenzen einer solchen Anzeige nicht bewusst war, an der im Prozess fehlenden Substanz der Vorwürfe, die die Leichtfertigkeit begründen, ändert dies nichts...“

Wären die zum LAG in Widerspruch stehenden oben zitierten Rechtssätze des BVerfG und BAG zur Anwendung gekommen, so hätte der Vorwurf der Leichtfertigkeit nicht mehr aufrecht erhalten werden können. Denn dann wäre es nicht darauf angekommen, ob die Klägerin die Vorwürfe, auf denen sie ihre Strafanzeige gründete, in dem anschließenden

Kündigungsschutzprozess substantiieren und den Sachvortrag, auf dem die Vorwürfe beruhen, als erwidierungsfähig und eines Beweises zugänglich darstellen kann.

2.

Wir stützen die Nichtzulassungsbeschwerde auch auf folgende Divergenz:

2.1

Das LAG stellt – ohne diesen ausdrücklich zu formulieren - folgenden abstrakten Rechtssatz auf:

Eine Arbeitnehmerin macht selbst dann leichtfertig falsche Angaben in einer Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber und reagiert unverhältnismäßig, wenn sie Personalmangel und die daraus resultierenden Konsequenzen für Personal und Bewohner als Anlass für ihre Anzeige angibt und das Arbeitsgericht in der 1. Instanz diesen Personalmangel in gewissem Umfang als objektiv gegeben einschätzt.

Dieser Rechtssatz des LAG steht im Widerspruch zu dem Rechtssatz vom BVerfG v. 02.07.2001 1 BvR 2049 / 00 unter II. 1. b) cc) bbb):

Auch die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte im Strafverfahren kann – soweit nicht wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben gemacht werden – im Regelfall aus rechtsstaatlichen Gründen nicht dazu führen, daraus einen Grund für eine fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses abzuleiten.

Und dieser Rechtssatz des LAG steht im Widerspruch zu den schon unter I.1.1 der vorliegenden Nichtzulassungsbeschwerde zitierten Rechtsätzen des BAG v. 03.07.2003 2 AZR 235/05 unter II 1. a) und unter II 1. b) cc) (1) der Entscheidungsgründe.

2.2

Das LAG setzt sich gegen diese Rechtssätze des BVerfG und BAG aus folgenden Gründen in Widerspruch:

Das BVerfG und das BAG erklärt in seinen Rechtssätzen ausdrücklich, dass die Erstattung einer Strafanzeige ein Recht ist, das durch das Grundgesetz geschützt ist und nicht dadurch

beeinträchtigt werden darf, dass der Anzeigende aufgrund der Anzeigenerstattung Nachteile erleidet.

Wenn die Klägerin in einer Strafanzeige auf Personalmangel und daraus resultierende Konsequenzen für Personal und Bewohner aufmerksam macht und deswegen fristlos entlassen wird, dann erleidet sie Nachteile, die das BVerfG und BAG ausschließen wollen.

Das Bundesverfassungsgericht verweist in der zitierten Entscheidung auf eine andere Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 25. Februar 1987 1 BvR 1086/85 BVerfGE 74, 257ff. Dort wird leichtfertig so beschrieben „leichtfertig, das heißt ohne erkennbaren Grund“ (BVerfGE 74, 262). Bei der leichtfertig falschen Angabe kommt es danach also nicht darauf an, ob eine Angabe nicht erwidernsfähig oder nicht einem Beweis zugänglich ist und ob eine Angabe wahr oder falsch ist. Entscheidend ist, ob ohne erkennbaren Grund angezeigt wurde. Personalmangel und die daraus resultierenden Konsequenzen für Personal und Bewohner (Gefährdung von deren Gesundheit und Leben) müssen in diesem Sinne des BVerfG als erkennbarer Grund gelten.

Dazu im Widerspruch das LAG: Für das LAG kommt es darauf an, ob spätestens im Prozess der angezeigte Vorwurf auf einen Sachverhalt gestützt werden kann, der erwidernsfähig, einem Beweis zugänglich und nachvollziehbar, d.h. substantiiert genug für die angezeigte Straftat ist (vgl. unter 1 der vorliegenden Nichtzusassungsbeschwerde). Das LAG geht sogar soweit, dass es dann, wenn diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, Angaben zum Personalmangel und den daraus resultierenden Konsequenzen für Personal und Bewohner nicht einmal als ausreichenden Grund, nicht einmal als ausreichenden Anlass gelten lässt – dies gilt selbst dann, wenn das Arbeitsgericht in der 1. Instanz diesen Personalmangel in gewissem Umfang als objektiv gegeben einschätzt.

2.3

Der Rechtssatz des LAG ergibt sich zwingend aus dem gedanklichen Zusammenhang der LAG – Entscheidung. Das LAG war sich der Anwesenheit dieses Rechtssatzes bewusst und es wendete nicht einen Rechtssatz auf den konkreten Einzelfall unrichtig an.

2.3.1

Der Rechtssatz des LAG ergibt sich aber zwingend aus folgendem gedanklichen Zusammenhang der LAG – Entscheidung:

Das LAG gibt unter 2.1.2.2. selbst an, dass Personalmangel Anlass der Klägerin für die Strafanzeige ist:

„Die Strafanzeige erweist sich aber auch als unverhältnismäßige Reaktion der Klägerin auf die Weigerung der Beklagten, den von ihr behaupteten Personalmangel als bestehend anzuerkennen.“

Und das LAG gibt im eigenen Tatbestand auf Seite 5 die Bewertung des Personalmangels im Urteil des Arbeitsgerichts in der ersten Instanz wieder:

„Ein gewisser Personalmangel schein objektiv vorzuliegen.“

Der Wortlaut im Urteil des Arbeitsgerichts in der ersten Instanz auf Seite 25:

„ ..die Grenzen strafrechtlich relevanten Verhaltens werden hingegen nicht überschritten, wenn – wenn auch mit Überzeichnungen – auf einen Personalmangel bei der Beklagten und daraus resultierenden Konsequenzen für Personal und Bewohner aufmerksam gemacht wird, zumal ein gewisser Personalmangel augenscheinlich auch objektiv vorzuliegen scheint, da einerseits die Beklagte selbst, andererseits auch der MDK nach Beklagtenvorbringen aufgrund einer Qualitätsüberprüfung im Pflegeheim Teichstrasse 44 vom 18. November 2004 die Personalsituation zwar als nicht zu bemängeln bezeichnet, jedoch auch als angespannt bewertet, andererseits die Beklagte selbst anhand der Angaben der Überlastungsanzeige der Klägerin vom 16. Oktober 2004 den Bruttopersonalbedarf der Wohnbereiche 5 und 6, in denen die Klägerin beschäftigt war, mit 13,10 Vollkräften vor Abzug von geplanten Ausfällen in Höhe von 18%, also insgesamt mit 10,74 Vollkräften ermittelt, um sodann die im Dienstplan vorgesehene tatsächliche Besetzung des Bereichs mit 11,0 Vollkräften anzugeben, von denen hingegen die im Urlaub oder „Dienstfrei“ befindlichen Mitarbeiter noch abzuziehen seien, so dass sich rechnerisch unter Berücksichtigung des angegebenen „Ausfallsatzes“ von 18% eine tatsächliche Besetzung mit nur 9,02 Vollzeitkräften ergebe.“

Trotzdem wirft das LAG der Beschwerdeführerin Leichtfertigkeit vor, weil das LAG einen Zusammenhang zwischen Personalmangel und angezeigtem Abrechnungsbetrug nicht herstellen konnte, weil ihre näheren Darlegungen zu den dokumentierten Pflegeleistungen fehlten, denn unter 2.1.2.1.1 der Entscheidungsgründe des LAG heißt es:

„Soweit die Klägerin vorträgt, bereits aus dem von ihr behaupteten Personalmangel, der zwischen den Parteien höchst streitig ist, ergebe sich ein ausreichender Anlass für den von ihr angezeigten Abrechnungsbetrug, konnte die Berufungskammer diesen Zusammenhang ohne nähere Darlegung zu den dokumentierten Pflegeleistungen nicht herstellen.“

2.3.2

Das LAG war sich der Anwesenheit dieses Rechtssatzes bewusst und es wendete nicht einen Rechtssatz auf den konkreten Einzelfall unrichtig an: Obwohl das LAG die Einschätzung des Arbeitsgerichts 1. Instanz kennt und im eigenen Tatbestand wiedergibt („Ein gewisser Personalmangel schein objektiv vorzuliegen“), will das LAG diesen Personalmangel nicht als Anlass für eine Strafanzeige gelten lassen und hält es den Vorwurf der Leichtfertigkeit aufrecht.

Das LAG sieht in dem Personalmangel keinen Grund für eine Anzeige, jedoch in der Anzeige einen Grund für eine außerordentliche Kündigung.

2.4

Die Entscheidung des LAG beruht auf dem divergierenden Rechtssatz des LAG, da der unter 2.1 genannte divergierende Rechtssatz des LAG zusammengesehen werden muss mit dem im Folgenden genannten weiteren divergierenden Rechtssatz des LAG. Auf allen unter I. behandelten divergierenden Rechtssätzen des LAG zusammen beruht die Entscheidung des LAG.

2.1.2.1 der Entscheidungsgründe beruht auf dem Rechtssatz des LAG: Wäre die Definition des BVerfG für Leichtfertigkeit („leichtfertig, das heißt ohne erkennbaren Grund“) herangezogen worden, so wäre die Erstattung der Anzeige nicht leichtfertig, weil ein erkennbarer Grund (Personalmangel) vorliegt. 2.1.2.1 der Entscheidungsgründe des LAG könnte also nicht mehr aufrecht erhalten werden.

3.

Wir stützen unsere Nichtzulassungsbeschwerde auf folgende Divergenz:

3.1

Das LAG stellt – ohne diesen ausdrücklich zu formulieren - folgenden abstrakten Rechtssatz auf:

Eine Strafanzeige gegen den Arbeitgeber ist dann leichtfertig und eine unverhältnismäßige Reaktion der Arbeitnehmerin, wenn sie vor Erstattung der Anzeige in einer innerbetrieblichen Mitteilung keinen substantiellen Hinweis auf den angezeigten Straftatbestand gegeben hat. Dies gilt jedenfalls dann, wenn eine innerbetriebliche Klärung der Arbeitnehmerin zumutbar ist. Dann ist eine Strafanzeige ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung.

Zumutbar ist ein vorhergehender innerbetriebliche substantieller Hinweis selbst dann, wenn schon ein innerbetrieblicher Hinweis gegeben und dieser Hinweis vom Arbeitgeber zurückgewiesen wurde, wenn dieser schon gegebene innerbetriebliche Hinweis keinen substantiellen Hinweis auf den angezeigten Straftatbestand enthielt. Zumutbar ist ein vorhergehender innerbetriebliche Hinweis auch dann, wenn das Arbeitsgericht nachträglich feststellt, dass es nicht um Straftaten ging, durch deren Nichtanzeige sich die Anzeigende selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde, und wenn es nicht um Straftaten des Arbeitgebers ging.

Dieser Rechtssatz des LAG steht im Widerspruch zu dem Rechtssatz vom BVerfG v. 02.07.2001 1 BvR 2049 / 00 unter II. 1. b) cc) bbb):

Auch die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte im Strafverfahren kann – soweit nicht wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben gemacht werden – im Regelfall aus rechtsstaatlichen Gründen nicht dazu führen, daraus einen Grund für eine fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses abzuleiten.

Der Rechtssatz des LAG steht auch im Widerspruch zu den schon oben zitierten Rechtsätzen des BAG v. 03.07.2003 2 AZR 235/05 unter II 1. a) und unter II 1. b) cc) (1) der

Entscheidungsgründe, insbesondere aber im Widerspruch zu dem Rechtssatz des BAG v. 03.07.2003 2 AZR 235/05 unter II 1. b) dd) (2) der Entscheidungsgründe:

„Entgegen einer teilweise vertretenen Auffassung ... gebührt der innerbetrieblichen Klärung nicht generell der Vorrang. Dies würde dem verfassungsrechtlichen Rahmen und den grundrechtlichen Positionen des Arbeitnehmers nicht gerecht . Es ist vielmehr im Einzelfall zu bestimmen , wann dem Arbeitnehmer eine vorherige innerbetriebliche Anzeige ohne weiteres zumutbar ist und ein Unterlassen ein pflichtwidriges Verhalten darstellt ... Eine vorherige Meldung und Klärung ist dem Arbeitnehmer allerdings unzumutbar, wenn er Kenntnis von Straftaten erhält, durch deren Nichtanzeige er sich selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde .. Entsprechendes gilt auch bei schwerwiegenden oder vom Arbeitgeber begangenen Straftaten. Hier muss regelmäßig die Pflicht des Arbeitnehmers zur Rücksichtnahme auf Interessen des Arbeitgebers zurücktreten. Weiter trifft den anzeigenden Arbeitnehmer auch keine Pflicht zur innerbetrieblichen Klärung, wenn Abhilfe berechtigterweise nicht zu erwarten ist. Den Arbeitnehmer in einer solchen Konstellation auf die innerbetriebliche Abhilfe zu verweisen, wäre unverhältnismäßig und würde in unzulässigerweise in seine Freiheitsrechte eingreifen. Hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf die gesetzeswidrige Praxis im Unternehmen hingewiesen, sorgt dieser jedoch nicht für Abhilfe, besteht auch keine weitere vertragliche Rücksichtnahmepflicht mehr... Etwas anderes wird hingegen gelten, wenn nicht der Arbeitgeber oder sein gesetzlicher Vertreter, sondern ein Mitarbeiter seine Pflichten verletzt oder strafbar handelt. Hier scheint es eher zumutbar, vom Arbeitnehmer – auch wenn ein Vorgesetzter betroffen ist – vor einer Anzeigenerstattung einen Hinweis an den Arbeitgeber zu verlangen.“

3.2

Das LAG setzt sich mit seinem Rechtssatz gegen die Rechtssätze des BVerfG und BAG aus folgenden Gründen in Widerspruch:

Das LAG setzt sich zu folgender im Rechtssatz des BAG beschriebenen Leitlinie in Widerspruch: „Entgegen einer teilweise vertretenen Auffassung ... gebührt der innerbetrieblichen Klärung nicht generell der Vorrang. Dies würde dem verfassungsrechtlichen Rahmen und den grundrechtlichen Positionen des Arbeitnehmers nicht gerecht“. Das BAG bekräftigt diese Leitlinie, indem es zwar eine Einzelfallbetrachtung verlangt, dann aber zunächst eine Reihe von Fallgruppen aufzählt, in denen eine innerbetriebliche Meldung der Anzeigenden unzumutbar ist.

Das BAG nennt nur eine Fallgruppe, in der eine innerbetriebliche Mitteilung zumutbar sei:

„... wenn nicht der Arbeitgeber oder sein gesetzlicher Vertreter, sondern ein Mitarbeiter seine Pflichten verletzt oder strafbar handelt.“

Dieser Fall ist aber in dem Rechtssatz des LAG nicht gemeint; denn in dem Rechtssatz des LAG geht es um eine angezeigte Straftat,

durch deren Nichtanzeige sich die Anzeigende selbst nicht einer Strafverfolgung aussetzen würde.

Das LAG verstößt gegen die Grundrechte der Beschwerdeführerin, Art. 2 Abs.2 GG i.V.m. Rechtsstaatsprinzip Art. 20 GG und Art. 17 GG: Wird die BAG – Entscheidung im Lichte des oben zitierten Rechtssatzes des BVerfG gesehen, so kann aus einer Pflicht zur Rücksichtnahme auf Interessen des Arbeitgebers in keinem Fall eine innerbetriebliche Meldepflicht vor Erstattung der Strafanzeige abgeleitet werden: Die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte im Strafverfahren – soweit nicht wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben gemacht werden – kann im Regelfall aus rechtsstaatlichen Gründen nicht dazu führen, daraus einen Grund für eine fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses abzuleiten. Dazu setzt sich das LAG in Widerspruch, weil es eine innerbetriebliche Meldung vor Erstattung der Strafanzeige an den Arbeitgeber verlangt.

Darüber hinaus setzt sich der Rechtssatz des LAG aber auch in Widerspruch zu den Rechtssätzen des BVerfG und des BAG, weil das LAG an die innerbetriebliche Mitteilung zusätzlich noch qualifizierte Ansprüche stellt - das LAG verlangt einen substantiellen Hinweis in der innerbetrieblichen Mitteilung - und den Begriff der Zumutbarkeit einer vorherigen innerbetrieblichen Mitteilung uferlos ausweitet. Dadurch beschneidet das LAG den vom BVerfG gesetzten Regelfall in einem solchen Ausmaß, dass er kaum noch zur Anwendung kommt.

Die Zumutbarkeit, die das LAG verlangt, geht weit über das hinaus, was vom BAG als zumutbar definiert wird. Selbst wenn der Arbeitgeber eine innerbetriebliche Meldung zurückweist und damit zu erkennen gibt, dass er den Vorwürfen nicht nachgehen will, soll ein vorhergehender innerbetrieblicher substantieller Hinweis auf die später angezeigte Straftat zumutbar sein. Der Rechtssatz des BAG besagt dagegen: „Weiter trifft den anzeigenden Arbeitnehmer auch keine Pflicht zur innerbetrieblichen Klärung, wenn Abhilfe berechtigterweise nicht zu erwarten ist.“ Abhilfe ist nach dem BAG - Rechtssatz berechtigterweise nicht zu erwarten, wenn der Arbeitgeber vorangegangene Mitteilungen zurückgewiesen hat. Besondere Anforderungen wie

etwa einen substantiellen Hinweis auf die angezeigte Straftat stellt das BAG nicht an die innerbetriebliche Mitteilung.

Zumutbar soll ein vorhergehender innerbetrieblicher Hinweis auch dann sein, wenn das Gericht in einem anschließenden Kündigungsschutzprozess feststellt, dass es nicht um Straftaten ging, durch deren Nichtanzeige sich die Anzeigende selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde, und dass es nicht um Straftaten des Arbeitgebers ging. Auch dadurch wird die Zumutbarkeit uferlos ausgeweitet. Dagegen hat das BAG nur die umgekehrte Fallgruppe beschrieben: Die Unzumutbarkeit einer vorhergehenden innerbetrieblichen Meldung für den Fall, dass der Anzeigende sich bei Nichtanzeige selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde und die Unzumutbarkeit einer vorhergehenden innerbetrieblichen Meldung im Falle schwerwiegender oder vom Arbeitgeber begangener Straftaten. Daraus kann aber nicht im Gegenschluss die Zumutbarkeit einer innerbetrieblichen Mitteilung gefolgert werden, wenn das Arbeitsgericht in einer anschließenden Kündigungsschutzklage feststellt, dass sich die Anzeigende durch Nichtanzeige nicht strafbar macht und es sich nicht um eine schwerwiegende oder vom Arbeitgeber begangene Straftat handelt. Das widerspricht sowohl der oben genannten Leitlinie aus dem Rechtssatz des BAG als auch der vom BVerfG aufgestellten Regel, wonach die Erstattung einer Strafanzeige nicht zu Nachteilen führen darf.

Und schließlich ist das LAG auch insoweit in Widerspruch zum BAG, als nach dem Rechtssatz des LAG selbst dann ein innerbetrieblicher Hinweis nicht ausreichen soll, wenn die Anzeigende subjektiv bei Erstattung der Anzeige der Überzeugung war (und darauf auch ausdrücklich vorher innerbetrieblich hingewiesen hat), dass sie sich bei Nichtanzeige selbst einer Strafverfolgung aussetzt, nachträglich das Arbeitsgericht aber feststellt, dass sich die Anzeigende bei Nichtanzeige keiner Strafverfolgung aussetzt. Dagegen ist der BAG – Rechtssatz im Lichte des Rechtssatzes des BVerfG so auszulegen, dass schon in diesen Fällen die vom BAG beschriebene Fallgruppe eingreift, nach der dem Anzeigenden eine innerbetriebliche Mitteilung nicht zumutbar ist, wenn er sich bei Nichtanzeige sich selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde.

3.3

Der Rechtssatz des LAG ergibt sich zwingend aus dem gedanklichen Zusammenhang der LAG – Entscheidung. Das LAG war sich der Anwesenheit dieses Rechtssatzes bewusst und es wendete nicht einen Rechtssatz auf den konkreten Einzelfall unrichtig an.

3.3.1

Der Rechtssatz des LAG ergibt sich zwingend aus folgendem gedanklichen Zusammenhang der LAG – Entscheidung:

3.3.1.1

Unter 2.1.2. der Entscheidungsgründe des LAG heißt es:

„Die von der Klägerin erstattete Strafanzeige ... ist mithin als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung an sich geeignet ... Die Strafanzeige erweist sich ... als unverhältnismäßige Reaktion der Klägerin auf die Weigerung der Beklagten, den von der Klägerin behaupteten Personalmangel anzuerkennen...“

Unter Wiederholung des eben zitierten letzten Satzes in 2.1.2.2 fährt das LAG unter 2.1.2.2.1 seiner Entscheidungsgründe fort:

„Dies ergibt sich zunächst auch aus dem Umstand, dass die Klägerin bezüglich des behaupteten Abrechnungsbetrugs eine innerbetriebliche Klärung nie versucht hat. Weder ergeben sich aus den von der Klägerin zahlreich erstatteten Überlastungsanzeigen Hinweis auf den von ihr angezeigten Tatbestand, noch enthalten die Schreiben der Klägerin vom 09. November 2004 und vom 10. Dezember 2004 einen Hinweis an die Geschäftsleitung oder Personalleitung auf eine solche Praxis bei der Beklagten. Gerade in diesen Schreiben hätte es nahe gelegen, den Vorwurf anzubringen, wenn er denn zu recht bestanden hätte.“

Hieraus ergibt sich die Forderung des LAG, dass eine innerbetriebliche Mitteilung an den Arbeitgeber einen Hinweis auf den angezeigten Straftatbestand enthalten muss.

Weiter heißt es unter 2.1.2.2.1 der Entscheidungsgründe des LAG:

„Eine vorherige innerbetriebliche Meldung und Klärung war der Klägerin nicht unzumutbar. Die Klägerin musste auch nicht davon ausgehen, eine innerbetriebliche Klärung bliebe erfolglos, weil sie bereits Überlastungsanzeigen gestellt hatte, die von der Beklagten als subjektive Einschätzung der Klägerin bewertet wurden. Daraus kann nicht geschlossen werden, die Beklagte wäre einem substantiellen Hinweis auf einen Abrechnungsbetrag nicht nachgegangen, hätte ihn nicht unterbunden und ggf. die erforderlichen arbeitsrechtlichen Schritte gegenüber den anweisenden Mitarbeitern nicht unternommen.“

Daraus ergibt sich die Forderung des LAG, dass die Anzeigende in einer vorhergehenden innerbetrieblichen Mitteilung einen substantiellen Hinweis auf die angezeigte Straftat geben muss. Außerdem ergibt sich aus dem eben zitierten Entscheidungsgründen des LAG, dass ein vorhergehender innerbetrieblicher substantieller Hinweis auch dann zumutbar ist, wenn der Arbeitgeber eine vorhergehende innerbetriebliche Mitteilungen – z.B. in Form von Überlastungsanzeigen -, die diesen substantiellen Hinweise auf eine Straftat nicht enthielt, zurückgewiesen hat.

Der letzte Satz aus dem Rechtssatz des LAG unter 3.1 der vorliegenden Nichtzulassungsbeschwerde zur Zumutbarkeit ergibt sich aus 2.1.2.2.1 der Entscheidungsgründe des LAG:

„Eine vorherige innerbetriebliche Meldung und Klärung war der Klägerin nicht unzumutbar. Weder ging es um Straftaten, durch deren Nichtanzeige sie sich selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde, noch um Straftaten des Arbeitgebers oder seiner gesetzlichen Vertreter.“

Danach ist ein vorhergehender innerbetrieblicher Hinweis jedenfalls dann zumutbar, wenn es nicht um Straftaten ging, durch deren Nichtanzeige sich die Anzeigende selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde, und wenn es nicht um Straftaten des Arbeitgebers ging.

Dass die Anzeigende schon vor der Strafanzeige einen innerbetrieblichen Hinweis gab und dieser von der Beklagten zurückgewiesen wurde, ergibt sich aus dem Tatbestand der LAG – Entscheidung (Seite 2 und 3):

„Seit Anfang 2003 gab die Klägerin – ebenso wie andere Mitarbeiter des Pflegewohnheims – diverse z.T. formularmäßige Überlastungsanzeigen ab, die sie damit begründete, wegen des Personalmangels könne die Pflege nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden (Ablichtungen Bl. 459 ff. d-A.). Ob die Beschwerden zu Recht erhoben werden, ist zwischen den Parteien streitig. ...

Mit Schreiben vom 09. November 2004 (Bl.31.-33 d.A.) wandte sich der frühere Prozessbevollmächtigte der Klägerin an die Beklagte und verwies darauf, dass wegen des Personalmangels eine ausreichende hygienische Grundversorgung der Heimbewohner, eine ausreichende Dokumentation und die medizinische Versorgung nicht sichergestellt seien. Er fordert die Beklagte in diesem Schreiben auf, „darzulegen, wie strafrechtliche

Folgen für alle Beteiligten vermieden werden könnten, also eine ausreichende Versorgung der Heimbewohner sichergestellt werden könne.“ Nur auf diesem Wege sei eine „arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung, die Einleitung eines staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens, welches notwendige Folge der zur Entlastung seiner Mandantin unumgänglichen Selbstanzeige wäre oder gar eine sicher nicht genehme öffentliche Diskussion“ zu vermeiden. Zugleich wurde der Beklagten für eine Zusage, dem Personalmangel umgehend Abhilfe zu schaffen, eine Frist bis zum 22. November 2004 gesetzt.

Die Beklagte wies die Vorwürfe mit Schreiben ihres Personalreferenten vom 22. November 2004 (Bl.365) zurück.“

Der Inhalt dieses Schreibens vom 22. November 2004, in dem die Beklagte alle Vorwürfe zurückweist, in Auszügen:

„Den Vorwurf der nicht sichergestellten ausreichenden Pflege ausweislich des Unterschieds zwischen Soll- und Ist-Besetzung weisen wir entschieden zurück. Die hygienische Grundversorgung der Heimbewohner ist jederzeit sichergestellt und gewährleistet. ... Die Dokumentation der erbrachten Pflegeleistungen ist aufgrund der aktuellen Pflege – und Dokumentationsvisiten nachweislich sichergestellt ... Nachweislich hat zu keiner Zeit Personalmangel bestanden. Aufgrund von Erkrankungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in unterschiedlichem Ausmaß, zu denen Frau Heinisch nicht unerheblich beigetragen hat, hat es angespannte Personalsituationen gegeben, die aber zu keiner Zeit für die von uns anvertrauten Bewohner und Bewohnerinnen die Gefahr gesundheitlicher Schädigungen begründet haben ... Wir werden nicht explizit darlegen, wie strafrechtliche Folgen für alle Beteiligten vermieden werden können. Hierzu besteht für uns keinerlei Veranlassung...“

3.3.1.2

Um zu begreifen, was das LAG unter substantiellem Hinweis versteht, muss man sich vergegenwärtigen, was die Klägerin nach dem Tatbestand des LAG und nach dem Tatbestand des Arbeitsgerichts 1. Instanz alles an innerbetrieblichen Klärungsversuchen unternommen und an innerbetrieblichen Hinweisen gegeben hat, was aber trotzdem den Anforderungen des LAG an einen substantiellen Hinweis nicht gerecht wird. Was dazu im Tatbestand des LAG vermerkt ist, haben wir schon eben unter 3.3.1.2 unserer Nichtzulassungsbeschwerde zitiert und braucht

nicht wiederholt zu werden. Da die Ausführungen dort aber sehr schmal sind, wird im folgenden auszugsweise vorgetragen, was als unstrittig im Tatbestand des Arbeitsgerichts 1. Instanz beschrieben wird.

Im Tatbestand des Arbeitsgerichts 1. Instanz werden die Überlastungsanzeigen und das Schreiben vom 09. November auf den Seiten 3 bis 7 so zusammengefasst:

„Unter dem Datum des 18. Mai 2003 gaben die Klägerin und ihr Kollege Herr Christian Micoleit eine Überlastungsanzeige ab, nach der am 12. Mai die Klägerin als einzige examinierte Kraft mit einem Pflegehelfer für 44 Bewohner zuständig war, von denen sechs bettlägerig waren, 13 vom Rollstuhl abhängig waren, 25 Bewohner eine regelmäßige Inkontinenzversorgung benötigten und zur Toilette geführt werden mussten, 7 Bewohner nicht eigenständig essen konnten, davon 3 Bewohner Schluckstörungen hatten und daher beim Trinken gesondert betreut werden mussten, 5 Bewohner wundversorgt werden mussten und 22 Bewohner verwirrt und desorientiert waren.

In einer weiteren Überlastungsanzeige ebenfalls vom 18. Mai 2003 der Klägerin sowie ihrer Kollegen, der Birgit Mücher und des Herrn Saba Karka, wurde mitgeteilt, dass vom 17. auf den 18. Mai 2003 3 Pflegekräfte im Nachtdienst eingesetzt gewesen seien und 159 Bewohner bzw. Bewohnerinnen betreut hätten, von denen 22 schwerst pflegebedürftig seien, darunter ein Bewohner im Wachkoma, 61 Bewohner schwerpflegebedürftig, 61 Bewohner erheblich pflegebedürftig, 15 Bewohner nicht pflegebedürftig, 48 Bewohner bettlägerig mit Lagerungsplan, 97 Bewohner, die regelmäßig zur Toilette geführt werden müssten zur Inkontinenzversorgung sowie 2 Bewohner, deren Essen mit einer PEG-Sonde gereicht werde, 96 Bewohner, die aufgrund ihres verwirrungs- und Desorientierungsgrades besonderer Zuwendung bedürften. Unmittelbar im Anschluss an diese Nachtschicht erkrankte die Klägerin. Ausweislich einer ärztlichen Bescheinigung vom 19. Mai 2003 war diese Arbeitsunfähigkeit auf Überlastung zurückzuführen

Unter dem Datum des 18. März 2004 gab die Klägerin eine Überlastungsanzeige ab, derzufolge am 18. März 2004 im Spätdienst eine Pflegefachkraft und eine Pflegekraft eingesetzt gewesen seien, wobei derzeit 43 Bewohner zu betreuen seien, davon 5 Bewohnerinnen schwerstpflegebedürftig, 11 Bewohner schwer pflegebedürftig, 22 Bewohner erheblich pflegebedürftig sowie 6 Bewohner nicht pflegebedürftig; hohe Belastungen ergäben sich daraus, dass 5 Bewohner bettlägerig seien, 17 Bewohner vom Rollstuhl abhängig seien, 17 Bewohner regelmäßig zur Toilette geführt werden müssten,

27 Bewohner eine Inkontinenzversorgung erhielten, 8 Bewohner Essen gereicht bekämen und 30 Bewohner aufgrund ihres Verwirrungs- und Desorientierungsgrades besonderer Zuwendung bedürften...

Mit Schreiben vom 16. Mai 2004 zeigte die Klägerin wiederum Überlast an und teilte mit, dass vom 13. Mai 2004 bis 16. Mai 2004 im Spätdienst eine Pflegekraft und ein Pflegehelfer eingesetzt gewesen seien, wobei in ihrem Pflegebereich derzeit 44 Bewohner zu betreuen seien, davon 6 Schwerstpflegebedürftige, 15 Schwerpflegebedürftige, 18 erheblich Pflegebedürftige und 5 nicht Pflegebedürftige; hohe Belastungen ergäben sich daraus, dass 9 Bewohner bettlägerig seien, 10 Bewohner vom Rollstuhl abhängig seien, 8 Bewohner regelmäßig zur Toilette geführt werden müssten, 30 Bewohner eine Inkontinenzversorgung erhielten, 14 Bewohner Essen gereicht bekämen und 30 Bewohner aufgrund ihres Verwirrungs- und Desorientierungsgrades besonderer Zuwendung bedürften. Durch nicht behindertengerechte Bewohner – WE, Anschläge und Schwellen ergäben sich erhöhte körperliche und zeitliche Belastungen.

Am 6. August 2004 zeigten die Kollegen Mücher und die Klägerin nochmals Überlastung an und teilten mit, dass am 6. August 2004 in der Frühschicht 2,75 Pflegekräfte, im Spätdienst 2 Pflegekräfte und im Nachdienst eine Pflegekraft im Einsatz gewesen seien, wobei in ihrem Pflegebereich derzeit 45 Bewohner betreut würden, davon 6 Schwerstpflegebedürftige, 15 Schwerpflegebedürftige, 17 erheblich Pflegebedürftige und 6 Nichtpflegebedürftige; hohe Belastungen ergäben sich daraus, dass 6 Bewohner bettlägerig seien, 17 Bewohner vom Rollstuhl abhängig seien, 9 Bewohner regelmäßig zur Toilette geführt werden müssten, 26 Bewohner eine Inkontinenzversorgung erhielten, 14 Bewohner Essen gerecht bekämen, 8 Bewohner eine Wundversorgung benötigten und 30 Bewohner aufgrund ihres Verwirrungs- und Desorientierungsgrades besonderer Zuwendung bedürften....

Mit Schreiben vom 9. November 2004 (Bl.31 –33 d.A.) wandte sich der vormalige Prozessbevollmächtigte der Klägerin, Herr Rechtsanwalt Teichmann, in deren Auftrag an die Beklagte und verwies darauf, dass eine ausreichende Pflege nicht mehr möglich sei. Der Personalmangel ziehe die Gefahr gesundheitlicher Schädigungen nach sich. Er verwies darauf, dass das Gebot der Wirtschaftlichkeit nicht dazu führen können, dass die Menschenwürde und die Gesundheit der Heimbewohner vernachlässigt werde. Im Fall des Eintritts einer durch den Personalmangel ausgelösten gesundheitlichen Beeinträchtigung von Bewohnern könnten durchaus strafrechtliche Konsequenzen auf die

Pflegekräfte zukommen, vor der auch die Heimleitung nicht gefeit seien. Er forderte die Beklagte auf, darzulegen, wie strafrechtliche Folgen für alle Beteiligten vermieden werden könnten, also eine ausreichende Versorgung der Heimbewohner sichergestellt werden könne. Nur auf diesem Wege könnten eine arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung, die Einleitung eines staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens, welches notwendige Folge der zur Entlastung seiner Mandantin unumgänglichen Selbstanzeige wäre oder eine sicher nicht genehme öffentliche Diskussion vermieden werden.“

Alle diese innerbetrieblichen Hinweise sind nach Meinung des LAG nicht substantiell genug gewesen. Es soll nicht reichen, wenn auf die Möglichkeit staatsanwaltlicher Ermittlung hingewiesen wird, wie in dem Schreiben des früheren Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 09. November 2004 ausdrücklich geschehen. Es soll nicht reichen, wenn zusätzlich darauf hingewiesen wird, dass wegen des Personalmangels eine ausreichende hygienische Grundversorgung der Heimbewohner, eine ausreichende Dokumentation und die medizinische Versorgung nicht sichergestellt sind, wie ebenfalls in dem Schreiben vom 09. November 2004 und in den zahlreichen Überlastungsanzeigen geschehen. Es soll auch nicht reichen, wenn die Vorwürfe der Klägerin vom 09. November 2004 in einem Schreiben vom Arbeitgeber zurückgewiesen worden sind und der Arbeitgeber in diesem Schreiben unmissverständlich deutlich zum Ausdruck gebracht hat, dass er nicht im entferntesten gewillt ist, Mängel in Pflege und Dokumentation einzuräumen, selbst nicht Mängel einzuräumen, die das MDK schon damals wiederholt festgestellt hatte, und daher auch nicht gewillt ist, an deren Behebung zu arbeiten.

3.3.2

Das LAG war sich der Anwesenheit dieses Rechtssatzes bewusst und es wendete nicht einen Rechtssatz auf den konkreten Einzelfall unrichtig an.

Das LAG zitiert unter 2.1.1 ausführlich BAG v. 03.07.2003 2 AZR 235/05. Wenn es danach, wie eben beschrieben, trotzdem dezidiert zusätzliche qualitative Anforderungen an eine innerbetriebliche Mitteilung stellt und die Zumutbarkeit in der Weise, wie eben beschrieben ausweitet, so kann darin nicht mehr nur eine unrichtige Anwendung eines Rechtssatzes gesehen werden.

Es handelt sich auch deswegen nicht nur um die unrichtige Anwendung eines Rechtssatzes, weil eine Linie des LAG erkennbar ist, die in Grundzügen schon unter I.1. der vorliegenden Nichtzulassungsbeschwerde beschrieben wurde: Ausnahmen verdrängen die Regel, die in dem

Rechtssatz des BVerfG beschrieben wird. Das Grundrecht der Erstattung einer Strafanzeige gegen den eigenen Arbeitgeber wird soweit beschnitten, dass es faktisch nicht mehr existiert.

3.4

Die Entscheidung des LAG beruht auf dem divergierenden Rechtssatz des LAG.

Die Entscheidung des LAG beruht auf dem divergierenden Rechtssatz des LAG, da dieser unter 3.1 genannte divergierende Rechtssatz des LAG zusammengesetzt werden muss mit allen anderen unter I. behandelten divergierenden Rechtssatz des LAG. Auf allen unter I. behandelten divergierenden Rechtssätzen des LAG zusammen beruht die Entscheidung des LAG.

2.1.2.2.1 der Entscheidungsgründe des LAG beruht auf dem oben unter 3.1 genannten Rechtssatz des LAG, dass die Erstattung einer Strafanzeige ohne vorherigen innerbetrieblichen substantiellen Hinweis ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung ist. Wie schon (unter 2.3.1 der vorliegenden Nichtzulassungsbeschwerde) ausgeführt, steht unter 2.1.2.2.1 der Entscheidungsgründe des LAG der Vorwurf des LAG an die Klägerin ganz unmittelbar im Mittelpunkt, in der innerbetrieblichen Mitteilung keinen substantiellen Hinweis auf die später angezeigte Strafanzeige gegeben und deswegen unverhältnismäßig reagiert zu haben.

Wären die zum LAG in Widerspruch stehenden oben zitierten Rechtssätze des BVerfG und BAG zur Anwendung gekommen, so hätte der Vorwurf der Leichtfertigkeit und unverhältnismäßigen Reaktion nicht mehr aufrecht erhalten werden können. Denn dann wäre es nicht darauf angekommen, ob die Klägerin vorher eine innerbetriebliche Mitteilung macht. Jedenfalls wäre es nicht darauf angekommen, dass die Klägerin vorher einen substantiellen Hinweis auf den später angezeigten Straftatbestand in einer innerbetrieblichen Mitteilung gibt.

4.

Die Nichtzulassungsbeschwerde stützt sich auf folgende Divergenz:

4.1

Das LAG stellt – ohne diesen ausdrücklich zu formulieren - folgenden abstrakten Rechtssatz auf:

Eine Strafanzeige gegen den Arbeitgeber ist dann leichtfertig und eine unverhältnismäßige Reaktion der Arbeitnehmerin, wenn die Arbeitnehmerin gegen den Arbeitgeber Strafanzeige erstattet, obwohl der Arbeitgeber einer außerbetrieblichen Kontrolle unterliegt, diese Kontrolleinrichtungen mit der Prüfung der Vorwürfe befasst ist und schon einmal zu einem früheren Zeitpunkt Konsequenzen angedroht hat. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber zuvor eine innerbetriebliche Mitteilung erhalten und diese zurückgewiesen hat. Eine Strafanzeige vor Abschluss der Prüfungen der außerbetrieblichen Kontrolleinrichtungen ist ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung.

Dieser Rechtssatz des LAG steht im Widerspruch zu dem Rechtssatz vom BVerfG v. 02.07.2001 1 BvR 2049 / 00 unter II. 1. b) cc) bbb) und den schon oben zitierten Rechtsätzen des BAG v. 03.07.2003 2 AZR 235/05 unter II 1. a) und unter II 1. b) cc) (1) der Entscheidungsgründe.

4.2

Das LAG setzt sich gegen diese Rechtssätze des BVerfG und BAG aus folgenden Gründen in Widerspruch:

Zunächst muss darauf hingewiesen werden, dass die Fallkonstellation, die das LAG in dem eben genannten Rechtssatz beschreibt, vom BAG nicht als Fallgruppe erfasst wird:

- BAG vom 03.07.2003 – 2 AZR 235/02 erfasst in den Fallgruppen, die BAG unter II. 3. b) dd) (2) bildet, diese im Rechtssatz des LAG beschriebene Fallkonstellation nicht. Denn das BAG erfasst nur Fälle, in denen es darauf ankommt, ob eine innerbetriebliche Meldung Vorrang vor einer Strafanzeige hat.
- Die vom BAG unter II. 3. b) dd) (1) beschriebene Konstellation befasst sich ebenfalls nicht mit dem Problem der zweiten Rechtsfrage, sondern damit, welche Gründe den Arbeitnehmer dazu bewogen haben, die Anzeige zu erstatten. Nach Ansicht des BAG können sowohl die Berechtigung der Anzeige als auch ein fehlender innerbetrieblicher Hinweis oder die Motivation des Anzeigenden Indizien für eine unverhältnismäßige Reaktion des anzeigenden Arbeitnehmers sein. Diese Indizien spielen aber alle keine Rolle bei der zweiten Rechtsfrage. Vielmehr geht es in dieser zweiten Rechtsfrage darum, dass außerbetriebliche Kontrolleinrichtungen mit der Prüfung der Vorwürfe

befasst sind und der Arbeitnehmer, ohne den Ausgang der Überprüfung abzuwarten, Strafanzeige stellt.

Allerdings setzt sich das LAG zu dem Rechtssatz des BVerfG als auch des BAG in Widerspruch, weil der Arbeitnehmer mit der Erstattung einer Strafanzeige eine von Verfassungs wegen geforderte und von der Rechtsordnung erlaubte und gebilligte Möglichkeit der Rechtsverfolgung wahrnimmt und durch die Wahrnehmung dieses Rechts keine Nachteile erleiden darf. Dieses Recht darf nicht durch zahllose Ausnahmeregelungen, wie sie das LAG konstruiert, unterlaufen werden, auch nicht durch die vom LAG aufgestellte Regelung, wonach der Arbeitnehmer dann nicht eine Strafanzeige stellen darf, wenn der Arbeitgeber einer außerbetrieblichen Kontrolleinrichtung unterliegt und diese ihre Prüfung noch nicht abgeschlossen hat.

Überdies ist nicht zu rechtfertigen, dass diejenige, die Anzeige erstattete, obwohl eine außerbetriebliche Kontrolleinrichtung die Prüfung noch nicht abgeschlossen hat, selbst dann ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzen soll, wenn sie dem Arbeitgeber zuvor eine innerbetriebliche Mitteilung gemacht hat und der Arbeitgeber diese Mitteilung zurückgewiesen hat. Wenn eine Prüfung durch eine außerbetriebliche Kontrolleinrichtung noch nicht abgeschlossen ist, dann hätte der Arbeitgeber seinerseits eine abschließende Stellungnahme an die Arbeitnehmerin von den Prüfergebnissen der Kontrolleinrichtung abhängig machen und dies der Arbeitnehmerin erwidern können anstatt die betriebsinternen Vorwürfe einfach zurück zuweisen. Außerdem sagt der Rechtssatz des LAG nichts darüber aus, ob eine Anzeige selbst dann eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung sein soll, wenn die außergerichtliche Kontrolleinrichtung im Ergebnis seiner Prüfung die Vorwürfe der Anzeigenden bestätigt.

4.3

Der Rechtssatz des LAG ergibt sich zwingend aus dem gedanklichen Zusammenhang der LAG – Entscheidung. Das LAG war sich der Anwesenheit dieses Rechtssatzes bewusst und es wendete nicht einen Rechtssatz auf den konkreten Einzelfall unrichtig an.

4.3.1

Der Rechtssatz des LAG ergibt sich aber zwingend aus folgendem gedanklichen Zusammenhang der LAG – Entscheidung:

Unter 2.1.2.2.2 heißt es in den Entscheidungsgründen des LAG:

„Die Strafanzeige erweist sich auch in einem weiteren Punkt als unverhältnismäßig. Soweit die Klägerin in ihrer Strafanzeige unter unterschiedlichen Aspekten und vermeintlichen Straftatbeständen den von ihr behaupteten, zwischen den Parteien streitigen Personalmangel und daraus folgend (streitige) Pflegemängel angreift, bedurfte es einer Strafanzeige – auch für die Klägerin erkennbar – nicht. Denn die Beklagte unterlag mit ihrem Pflegeheim der Kontrolle des medizinischen Dienstes der Krankenkasse, der kurz vor der Strafanzeige nochmals eine Kontrolluntersuchung der Qualität der Pflegeleistung der Beklagten vorgenommen hat. Insofern hätte die Klägerin, wenn es ihr um die Qualität der Pflege gegangen wäre, zunächst das Ergebnis dieser Untersuchung abwarten können. Dass der Kontrollmechanismus grundsätzlich funktionierte, die Klägerin also fürchten musste, der Medizinische Dienst der Krankenkasse werde die Augen vor bestehenden Mängeln verschließen, konnte die Klägerin aus dem ihr bekannten Schreiben des Medizinischen Dienstes vom 06. November 2003 entnehmen, in dem wegen damals aufgetretener Mängel die Kündigung des Pflegevertrages angedroht worden war. Den Ausgang der Überprüfung des Medizinischen Dienstes wollte die Klägerin aber nicht abwarten.“

Daraus ergibt sich der unter 4.1 dieser Nichtzulassungsbeschwerde genannte erste Satz des Rechtssatzes des LAG:

Eine Strafanzeige gegen den Arbeitgeber ist dann leichtfertig und eine unverhältnismäßige Reaktion der Arbeitnehmerin, wenn die Arbeitnehmerin gegen den Arbeitgeber Strafanzeige erstattet, obwohl der Arbeitgeber einer außerbetriebliche Kontrolle unterliegt, diese Kontrolleinrichtungen mit der Prüfung der Vorwürfe befasst ist und schon einmal zu einem früheren Zeitpunkt Konsequenzen angedroht hat.

Kurz zuvor unter 2.1.2.2.1 äußert das LAG in seinen Entscheidungsgründen:

„Die Klägerin musste auch nicht davon ausgehen, eine innerbetriebliche Klärung bliebe erfolglos, weil sie bereits Überlastungsanzeigen gestellt hatte, die von der Beklagten als subjektive Einschätzung der Klägerin bewertet wurden.“

Im Tatbestand der Entscheidung des LAG präziser:

„Mit Schreiben vom 09. November 2004 (Bl.31.-33 d.A.) wandte sich der frühere Prozessbevollmächtigte der Klägerin an die Beklagte ... Die Beklagte wies die Vorwürfe mit Schreiben ihres Personalreferenten vom 22. November 2004 (Bl.365) zurück.“

Daraus ergibt sich der zweite Satz des Rechtssatzes des LAG

Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber zuvor eine innerbetriebliche Mitteilung erhalten und diese zurückgewiesen hat. Eine Strafanzeige vor Abschluss der Prüfungen der außerbetrieblichen Kontrolleinrichtungen ist ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung.

4.3.2

Das LAG war sich der Anwesenheit dieses Rechtssatzes bewusst und es wendete nicht einen Rechtssatz auf den konkreten Einzelfall unrichtig an.

Da das BAG eine Fallgruppe nicht beschrieben hat, die zu der vom LAG beschriebenen Fallkonstellation passt, konnte insoweit das LAG auch keinen Rechtssatz unrichtig anwenden. Der unter 4.1 der vorliegenden Nichtzulassungsbeschwerde genannte Rechtssatz des LAG steht in einer Reihe mit den vorangegangenen Rechtssätzen des LAG, die alle auf eine Beschränkung des Grundrechtes auf Erstattung einer Strafanzeige hinaus laufen. Daher kann es sich auch im vorliegenden Fall nur um einen bewussten Rechtssatz handeln.

4.4

Die Entscheidung des LAG beruht auf dem divergierenden Rechtssatz des LAG.

Die Entscheidung des LAG beruht auf dem divergierenden Rechtssatz des LAG, da dieser unter 4.1 genannte divergierende Rechtssatz des LAG zusammengesehen werden muss mit allen anderen unter I. behandelten divergierenden Rechtssatz des LAG. Auf allen unter I. behandelten divergierenden Rechtssätzen des LAG zusammen beruht die Entscheidung des LAG.

2.1.2.2.2 der Entscheidungsgründe des LAG beruht auf dem oben unter 4.1 der vorliegenden Nichtzulassungsbeschwerde genannten Rechtssatz des LAG, dass die Erstattung einer Strafanzeige ohne vorherigen innerbetrieblichen substantiellen Hinweis ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung ist. Wie schon (unter 4.3.1 der vorliegenden Nichtzulassungsbeschwerde) ausgeführt, steht unter 2.1.2.2.2 der Entscheidungsgründe des LAG der Vorwurf des LAG an die Klägerin ganz unmittelbar im Mittelpunkt, Strafanzeige erstattet zu haben ohne zuvor die Prüfungsergebnisse des Medizinischen Dienstes, einer außerbetrieblichen Kontrolleinrichtung, abgewartet zu haben.

Wären die zum LAG in Widerspruch stehenden oben zitierten Rechtssätze des BVerfG und BAG zur Anwendung gekommen, so hätte der Vorwurf der Leichtfertigkeit und unverhältnismäßigen Reaktion nicht mehr aufrecht erhalten werden können. Denn dann wäre es nicht darauf angekommen, ob die Klägerin vorher eine innerbetriebliche Mitteilung macht. Jedenfalls wäre es nicht darauf angekommen, dass die Klägerin vorher einen substantiellen Hinweis auf den später angezeigten Straftatbestand in einer innerbetrieblichen Mitteilung gibt.

5.

Wir stützen die Nichtzulassungsbeschwerde auf folgende Divergenz.

5.1

Das LAG stellt – ohne diesen ausdrücklich zu formulieren - folgende abstrakten Rechtssätze auf:

Hat der Arbeitgeber in der Anhörung des Betriebsrates als Kündigungsgrund „Strafanzeige gegen den Arbeitgeber“ genannt, so ist er selbst dann nicht verpflichtet, hinsichtlich weiterer Tatsachen den Betriebsrat erneut anzuhören, wenn diese weiteren Tatsachen kündigungsrelevant sind oder der Kündigung erheblich mehr Gewicht verleihen und der Arbeitgeber diese weiteren Tatsachen in dem gerichtlichen Verfahren verwerten will.

Dieser Rechtssatz des LAG steht im Widerspruch zu dem Rechtssatz von BAG v. 18.12.1980 2 AZR 1006/78 EzA Nr.44 zu § 102 unter B II.

„...ist dahingehend zu entscheiden, dass uneingeschränkt nur Tatsachen nachgeschoben werden dürfen, die, ohne den Kündigungssachverhalt wesentlich zu verändern, nur der Erläuterung und Konkretisierung der dem Betriebsrat mitgeteilten Kündigungsgründe dienen. Im übrigen sind nachgeschobene Tatsachen, die dem Betriebsrat nicht mitgeteilt worden sind, grundsätzlich dann nicht zu verwerten, wenn sie ... dem mitgeteilten Kündigungssachverhalt überhaupt erst das Gewicht eines Kündigungsgrundes geben .. Diese Einschränkung gilt zumindest dann, wenn der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung nicht bereits aus den mitgeteilten Gründen ausdrücklich zugestimmt hat, oder wenn der Arbeitgeber wegen der nachgeschobenen Gründe auch nicht zuvor erneut angehört oder ihm zumindest die Gründe nachträglich mitgeteilt hat.“ BAG v. 18.12.1980 2 AZR 1006/78 EzA Nr.44 zu § 102 unter B II. 3. a).

„Dies bedeutet, dass die Erläuterungen zu den dem Betriebsrat mitgeteilten Kündigungsgründen weder zusätzliche Kündigungsgründe noch Vorwürfe oder Tatsachen enthalten dürfen, die den bisherigen Vortrag erst zu einem kündigungrechtlich relevanten Grund machen oder dem Kündigungsgrund erheblich mehr Gewicht verleihen.“ BAG v. 18.12.1980 2 AZR 1006/78 EzA Nr.44 zu § 102 unter B II. 4. b).

5.2

Das LAG setzt sich gegen diesen Rechtssatz des BAG aus folgenden Gründen in Widerspruch:

Wenn der Arbeitgeber in einer Anhörung des Betriebsrates als Kündigungsgrund „Strafanzeige gegen den Arbeitgeber“ genannt hat, so ist der Arbeitgeber nach dem Rechtssatz des LAG selbst dann nicht verpflichtet, hinsichtlich weiterer Tatsachen den Betriebsrat erneut anzuhören, wenn diese weiteren Tatsachen kündigungsrelevant sind oder der Kündigung erheblich mehr Gewicht verleihen und der Arbeitgeber diese weiteren Tatsachen in dem gerichtlichen Verfahren verwerten will.

Dieser Rechtssatz des LAG steht in direktem Widerspruch zu dem oben zitierten Rechtssatz des BAG: Danach ist der Betriebsrat zu diesen weiteren Tatsachen erneut anzuhören, weil sie kündigungsrelevant sind oder der Kündigung erheblich mehr Gewicht verleihen. Nur nach erneuter Anhörung des Betriebsrates dürfen die weiteren Tatsachen im gerichtlichen Verfahren verwertet werden.

5.3

Der Rechtssatz des LAG ergibt sich zwingend aus dem gedanklichen Zusammenhang der LAG – Entscheidung. Das LAG war sich der Anwesenheit dieses Rechtssatzes bewusst und es wendete nicht einen Rechtssatz auf den konkreten Einzelfall unrichtig an.

5.3.1

Der Rechtssatz des LAG ergibt sich aber zwingend aus folgendem gedanklichen Zusammenhang der LAG – Entscheidung:

Das LAG begründet seine Entscheidung unter 2.1.2.1 so:

„Die Klägerin stützt ihre Anzeige wegen Abrechnungsbetrugs leichtfertig auf Tatsachen, die im Prozess keine Grundlage in einem entsprechenden Sachvortrag gefunden haben“

Damit macht das LAG deutlich, dass allein die Strafanzeige gegen den Arbeitgeber keine Kündigung rechtfertigt, sondern dass es entscheidend darauf ankommt, dass die Strafanzeige leichtfertig auf Behauptungen gestützt worden sein soll, die im Prozess keine Grundlage in einem entsprechenden Sachvortrag gefunden hätten. Diese Leichtfertigkeit der Klägerin ist also kündigungsrelevant, jedenfalls aber verleiht sie nach Meinung des LAG dem Kündigungsgrund ‚Erstattung der Strafanzeige‘ erheblich mehr Gewicht.

Da nach Meinung des LAG die Klägerin spätestens im Prozess den Sachvortrag, auf den sie die Erstattung der Strafanzeige stützt, darlegen muss, um den Vorwurf der Leichtfertigkeit nicht auf sich zu ziehen, dieser Prozess aber erst nach der Anhörung des Betriebsrates stattfindet, kann der Betriebsrat jedenfalls dann nicht zu diesem Vorwurf der Leichtfertigkeit angehört werden, wenn der Inhalt der Strafanzeige nicht bekannt ist oder nur pauschale Vorwürfe enthält und die Klägerin erst im Prozess den vom LAG geforderten Sachvortrag darlegt.

Obwohl diese Leichtfertigkeit kündigungsrelevant ist, jedenfalls aber dem Kündigungsgrund erheblich mehr Gewicht verleiht, soll der Betriebsrat dazu nicht mehr erneut angehört werden müssen, sondern in der durchgeführten Anhörung allein die Mitteilung ausgereicht haben, dass in einem Flugblatt die Erstattung der Strafanzeige durch die Klägerin benannt wird. Unter 2.2.1 in der Begründung zur Entscheidung des LAG heißt es:

„Die Beklagte hat dem Betriebsrat mit Schreiben vom 04. Februar 2005 im Rahmen ihrer subjektiven Determination die ihr bekannten Kündigungsgründe mitgeteilt. Dazu zählte auch die von der Klägerin gestellte Strafanzeige, auf die in dem Anhörungsschreiben Bezug genommen wird.... Den exakten Inhalt der Strafanzeige konnte die Beklagte dem Betriebsrat nicht mitteilen, da er ihr selbst zu dem damaligen Zeitpunkt nicht bekannt war... Soweit bei der Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung der Inhalt der von der Klägerin eingereichten Strafanzeige herangezogen wurde, handelt es sich mithin um eine Konkretisierung des Kündigungsgrundes „Strafanzeige gegen den Arbeitgeber“, für die es einer erneuten Anhörung des Betriebsrates nicht bedurfte.“

Daraus ergibt sich der unter 5.1 dieser Nichtzulassungsbeschwerde genannte Rechtssatz des LAG.

5.3.2

Das LAG war sich der Anwesenheit dieses Rechtssatzes bewusst und wendete nicht einen Rechtssatz auf den konkreten Einzelfall unrichtig an

Während das LAG unter **2.1** als Maßstab für die **materielle** Wirksamkeit der Kündigung (und zwar unter 2.1.1 der Entscheidungsgründe die BAG – Entscheidung v. 03.07.2003 – 2 AZR 235/02) die abstrakten Rechtssätze der einschlägigen BAG -Entscheidung zitierte, diese allerdings dann nicht auf den konkreten Einzelfall anwendet, sondern unausgesprochen, wie unter I. dargelegt, eigene zum BAG in Widerspruch stehende Rechtssätze bildet, verzichtet das LAG **unter 2.2** der Entscheidungsgründe, wo die **formelle** Wirksamkeit der Kündigung begründet wird, insbesondere unter 2.2.1, wo über die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates entschieden wird, vollständig auf einen abstrakten Obersatz aus der BAG Rechtsprechung.

Obwohl das LAG einen abstrakten Rechtssatz nicht ausdrücklich formuliert, konnte es nicht zugleich überhaupt auf einen abstrakten Rechtssatz verzichten. Das LAG musste wenn nicht ausdrücklich, so doch unausgesprochen folgendes Problem lösen:

- dass der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Anhörung des Betriebsrates diesem nur mitteilen konnte, dass in einem Flugblatt die Erstattung einer Strafanzeige durch die Klägerin geäußert wurde, der Arbeitgeber dem Betriebsrat aber nichts über die Leichtfertigkeit der Klägerin mitteilen konnte,
- dass aber andererseits die Leichtfertigkeit der Klägerin kündigungsrelevant ist, jedenfalls der Kündigung erheblich mehr Gewicht verleiht.

Die Lösung des LAG besteht darin, die Leichtfertigkeit in der materiellen Prüfung als kündigungsrelevant zu behandeln und in der formellen Prüfung (also bei der Frage, ob der Betriebsrat dazu angehört werden muss) als „Konkretisierung“ darzustellen und damit eine Verwertung im Prozess zu zulassen ohne dass der Betriebsrat erneut angehört wurde.

Auf diese Weise bildete das LAG jedenfalls unausgesprochen und nur scheinbar fallbezogen einen Rechtssatz, nach dem es die Frage entscheiden konnte, ob die weiteren Tatsachen, die das LAG unter 2.1.2.1 und 2.1.2.2 anführt und die entscheidend für den Ausgang des Verfahrens sind, ohne erneute Anhörung des Betriebsrates verwerten werden durften oder nicht.

Indem das LAG eine erneute Anhörung nicht für notwendig erachtet, subsumierte es auch nicht einfach nur unrichtig unter die BAG - Rechtsprechung zu § 102 Abs.1 BetrVG. Das LAG war sich zwar der Rechtsprechung des BAG bewusst, indem es den Begriff „Konkretisierung“ verwendete. Eine falsche Anwendung dieses Begriffs kommt dabei nicht in Betracht; denn das hätte bedeutet, dass das LAG nicht gesehen hätte, dass erst der Umstand der Leichtfertigkeit den Vorwurf einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber zu einem kündigungsrechtlich relevanten Grund macht. Das LAG hat dies gesehen, wie wir oben dargelegt haben, und trotzdem eine erneute Anhörung des BR nicht für notwendig erachtet. Damit hat das LAG in **bewusster** Abgrenzung zur Rechtsprechung des BAG einen **eigenen abstrakten Rechtssatz** aufgestellt.

5.4

2.1.2.1 der Entscheidungsgründe beruht auf dem unter 5.1 der vorliegenden Nichtzulassungsbeschwerde genannten Rechtssatz des LAG.

Unter 2.1.2.1.2 heißt es zwar zunächst:

„Die Klägerin hat die Anzeige insoweit auch leichtfertig auf Tatsachen gestützt, die im Prozess nicht dargelegt werden konnten. Denn sie hat schon nicht einmal in der Anzeige einen Sachverhalt dargelegt, der die Staatsanwaltschaft zu Ermittlungen veranlassen könnte. Auch dort wird, - wie gezeigt – nur ein pauschaler Vorwurf erhoben.“

Danach hätte die Klägerin leichtfertig gehandelt, weil sie schon in der Strafanzeige nur pauschale Vorwürfe erhoben hat. Doch gibt das LAG in den letzten beiden Sätze unter 2.1.2.1.2 deutlich zu erkennen, dass es auch in diesem Fall entscheidend darauf ankommt, ob die Klägerin im folgenden Prozess substantiiert vortragen kann, worauf die Vorwürfe beruhen.

„Dabei mag es sein, dass sich die Klägerin der möglichen kündigungsrechtlichen Konsequenzen einer solchen Anzeige nicht bewusst war, an der im Prozess fehlenden Substanz der Vorwürfe, die die Leichtfertigkeit begründen, ändert dies nichts...“

Obwohl das LAG zu erkennen gibt, dass die Tatsache kündigungsrelevant ist, dass die Klägerin in dem Prozess die Strafanzeige nicht substantiiert begründen konnte, ist nach LAG eine erneute Anhörung des BR nicht notwendig. Die maßgebenden Sätze des LAG dazu unter 2.2.1 der Entscheidungsgründe des LAG lauten:

„Die Beklagte hat dem Betriebsrat mit Schreiben vom 04. Februar 2005 im Rahmen ihrer subjektiven Determination die ihr bekannten Kündigungsgründe mitgeteilt. Dazu zählte

auch die von der Klägerin gestellte Strafanzeige, auf die in dem Anhörungsschreiben Bezug genommen wird.... Den exakten Inhalt der Strafanzeige konnte die Beklagte dem Betriebsrat nicht mitteilen, da er ihr selbst zu dem damaligen Zeitpunkt nicht bekannt war... Soweit bei der Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung der Inhalt der von der Klägerin eingereichten Strafanzeige herangezogen wurde, handelt es sich mithin um eine Konkretisierung des Kündigungsgrundes „Strafanzeige gegen den Arbeitgeber“, für die es einer erneuten Anhörung des Betriebsrates nicht bedurfte.“

Wäre der zum LAG in Widerspruch stehende oben zitierte Rechtssatz des BAG zur Anwendung gekommen, so hätte der Vorwurf der Leichtfertigkeit nicht mehr aufrecht erhalten werden können. Denn dann wäre es um kündigungsrelevante Tatsachen gegangen, zumindest um Tatsachen, die für den Kündigungsgrund von erhebliche Bedeutung gewesen wären, die deswegen nach dem Rechtssatz des BAG nicht hätten verwertet werden dürfen, weil der Betriebsrat dazu nicht erneut gehört wurde.

II.

Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung:

Das Nachschieben eines Kündigungsgrundes in der Berufung, obwohl dieser Grund in der ersten Instanz ausgeschlossen wurde

Wir stützten unsere Nichtzulassungsbeschwerde auf folgende Rechtsfrage von grundlegender Bedeutung:

Kann der Arbeitgeber die Erstattung einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber als Kündigungsgrund in der Berufung nachschieben, wenn er in der ersten Instanz seine Kündigung auf die Verteilung eines Flugblattes gegen den Arbeitgeber gestützt und ausdrücklich erklärt hat, dass er die Kündigung nicht auf die Strafanzeige stützt?

Diese Rechtsfrage ist klärungsbedürftig; sie ist auch klärungsfähig, weil entscheidungserheblich.

1 Klärungsbedürftigkeit

Diese Rechtsfrage ist klärungsbedürftig.

1.1

Das BAG hat zwar entschieden, dass vor der Kündigung entstandene Kündigungsgründe uneingeschränkt nachgeschoben werden können:

„Das Nachschieben von vor der Kündigung entstandenen Kündigungsgründen, die der Arbeitgeber zunächst nicht zur Begründung der Kündigung angegeben hat, ist allerdings materiell-rechtlich zulässig, und zwar unabhängig davon, ob sie dem Kündigenden vor oder nach Ausspruch der Kündigung bekannt geworden sind.“ (BAG vom 11. April 1985 - 2 AZR 239/84 EzA Nr.62 zu § 102 BetrVG)

Fraglich ist jedoch, ob dies auch für Kündigungsgründe gelten kann, die zwar vor der Kündigung entstanden sind, auf die sich der Arbeitgeber jedoch in der ersten Instanz ausdrücklich nicht stützt, obwohl er sie schon vor Ausspruch der Kündigung kannte.

Schiebt der Arbeitgeber solche Kündigungsgründe in der Berufung nach, ohne jede Rechtfertigung dafür, dass er nicht auch mit diesen Gründen schon in der ersten Instanz seine Kündigung begründete, so ist ein solches widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers als rechtsmissbräuchlich zu werten und ein Nachschieben unzulässig. Eine Rechtfertigung für ein Nachschieben von Kündigungsgründen erst in der Berufung kann sein, dass der Arbeitgeber erst in der Berufung weitere Tatsachen erfährt, die ein Verhalten erst zu einem weiteren kündigungsrechtlich relevanten Grund machen.

Würde diese Einschränkung nicht gemacht, so würde dem Gekündigten ohne jede Begründung durch die gegnerische Partei die Möglichkeit abgeschnitten, die Gerichtsentscheidung in einer weiteren Instanz überprüfen zu lassen. Ist die Berufung vom Gesetzgeber vorgesehen, dann wäre es ein Verstoß gegen das Rechtsstaatsprinzip, wenn dieses Rechtsmittel auf diese Weise durch den Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus der Hand geschlagen werden könnte.

Wie unter Ziffer III. dargestellt werden wird, begünstigte überdies im vorliegenden Fall das Nachschieben von Gründen die Möglichkeit, die entscheidungserheblichen Kündigungsgründe erst im letzten Moment vorzutragen und dem Arbeitnehmer eine sorgfältige Erwiderung zu erschweren.

1.2

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 18. Januar 1980 – 7 AZR 260/ 78 unter 2 b) EzA zu § 626 n.F. Nr.71 offengelassen, ob ein Auswechseln der Kündigungsgründe im Prozess in dem

Sinne, dass die Kündigung einen völlig anderen Charakter erhält, möglich ist oder ob in einem solchen Fall derartige Kündigungsgründe nur eine neue Kündigung rechtfertigen. Denn damals war ein solcher Sachverhalt nicht gegeben. Vorliegend ist aber ein solcher Sachverhalt gegeben, so dass das BAG entscheiden muss.

Es handelt sich vorliegend nicht, wie in dem Sachverhalt, der in BAG vom 18. Januar 1980 entscheiden wurde, um arbeitsvertragliche Pflichten gleicher oder ähnlicher Art. Bei dem Flugblatt ging es um die Frage, ob der Inhalt vom Recht auf Meinungsfreiheit gedeckt ist, bei der Strafanzeige ging es darum, ob deren Erstattung durch Art 2 Abs.1 GG i.V.m. dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 GG) geschützt ist.

Es handelt sich bei der Erstattung der Strafanzeige gegen den Arbeitgeber, auf den sich das LAG in seiner Entscheidung stützte, und dem Flugblatt gegen den Arbeitgeber, auf den sich das Arbeitsgericht in seiner Entscheidung stützte (vgl. Seite 5 und 6 LAG – Urteil), auch nicht um einen einheitlichen Lebenssachverhalt. Das Flugblatt, datiert vom 31. Januar 2005, faxte die Klägerin in das Wohnheim, in dem sie zuletzt beschäftigt war (vgl. Seite 4 LAG – Urteil), die Strafanzeige wurde mit Schreiben vom 7. Dezember erstattet (vgl. Seite 3 LAG – Urteil).

2 Klärungsfähigkeit

Die unter 1. genannte Rechtsfrage ist klärungsfähig, weil sie entscheidungserheblich ist. Denn das LAG stützte seine Entscheidungsgründe auf die vom Arbeitgeber erst in der Berufung nachgeschobene Strafanzeige, obwohl der Arbeitgeber in der ersten Instanz ausdrücklich nicht die Strafanzeige der Klägerin als Kündigungsgrund herangezogen hatte.

Das Arbeitsgericht hatte daher seine Entscheidung ausschließlich darauf gestützt, dass die Klägerin mit einem Flugblatt vom 31. Januar 2005 ihre arbeitsvertraglichen Pflichten nicht verletzt habe. Die Äußerungen in dem Flugblatt seien noch durch das Grundrecht auf Meinungsfreiheit gedeckt.

2.1

Das Arbeitsgericht setzte sich mit der Erstattung der Strafanzeige durch die Klägerin nicht auseinander, sondern nur mit der Verteilung eines Flugblattes durch die Klägerin. Es begründete seine Entscheidung damit, dass die Klägerin mit dem Flugblatt vom 31. Januar 2005 ihre arbeitsvertraglichen Pflichten nicht verletzt habe. Die Äußerungen in dem Flugblatt seien noch

durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit gedeckt. Die Entscheidungsgründe des Arbeitsgericht im Hinblick auf die Strafanzeige gibt das LAG so wieder:

„Auf die Strafanzeige habe die Beklagte ihre Kündigung nicht gestützt“.

Der dazu maßgebende Wortlaut aus der Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin vom 03.08.2005 Az.: 39 Ca 4775/05 auf Seite 23 seiner Gründe:

„Dabei kann dahinstehen, ob die Klägerin ... Strafanzeige gegen die Geschäftsführung der Beklagten wegen Betrugs und Nötigung erstattete, ob entsprechende Verhaltensweisen an sich gehalten sind, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen ..., denn die aufgeführten Vorwürfe waren nach Beklagtenvortrag ausdrücklich „nicht Bestandteil der Kündigung“ (vgl. Seite 10 des Schriftsatzes vom 23. März 2005, Bl. 23 d-A.), sind mithin von der Beklagten nicht zur Begründung dieser Kündigung herangezogen worden.“

Das LAG ging davon aus, dass dem Arbeitgeber schon vor Ausspruch der Kündigung bekannt war, dass die Klägerin gegen den Arbeitgeber Strafanzeige erstattet hatte, und die Erstattung der Strafanzeige sogar im Rahmen der Anhörung des Betriebsrates Teil des Kündigungsvorwurfs der Beklagten gewesen sei:

„Die Beklagte hat dem Betriebsrat mit Schreiben vom 04. Februar 2005 im Rahmen ihrer subjektiven Determination die ihr bekannten Kündigungsgründe mitgeteilt. Dazu zählte auch die von der Klägerin gestellte Strafanzeige, auf die in dem Anhörungsschreiben Bezug genommen wird. Dass diese schon zum damaligen Zeitpunkt Teil des Kündigungsvorwurfs war, folgt – für den Betriebsrat erkennbar – aus dem Anhörungsschreiben an die Klägerin vom 01. Februar 2005 (Bl. 373 d.A.)

2.2

Ohne jede Begründung führte die Beschwerdegegnerin erstmalig mit ihrer Berufungsbegründung vom 30.11.2005 in zwei Absätzen auf Seite 8 sehr allgemein die Strafanzeige der Klägerin als Kündigungsgrund ein:

„Zudem ist unstreitig, dass die Klägerin im Dezember 2004 Strafanzeige gegen die Geschäftsführung der Beklagten gestellt hat. Dies wird auch in dem Flugblatt vom 27.01.2005 eingeräumt. Die Klägerin hat dies jedenfalls auch durch ihr Verhalten faktisch eingeräumt.

Die Strafanzeige gegen die Geschäftsleitung der Beklagten ist wohl von der Staatsanwaltschaft nicht weiter verfolgt worden. Darauf kommt es im Ergebnis jedoch

nicht an. Die Erhebung einer Strafanzeige gegen die Geschäftsführung der Beklagten wegen etwaiger „unhaltbarer Zustände im Pflegebereich“ ist vor dem Hintergrund des maßgeblichen Sach- und Streitstandes in keiner Weise zu rechtfertigen. Es handelt sich um eine grobe Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten.“

Erst mit dem Schriftsatz der Klägerin vom 7. März 2006 erhielt die Beklagte den Inhalt der Strafanzeige zur Kenntnis. Erst in Erwiderung auf diesen Schriftsatz der Klägerin setzte sich die Beklagte mit Schriftsatz vom 23. März 2006 ausführlich und detailliert mit dem Inhalt der Strafanzeige über 20 Seiten auseinander.

2.3

Das LAG stützte seine Entscheidung auf die Erstattung der Strafanzeige und nicht auf einen anderen Kündigungsgrund, der ohne den Tatbestand „Erstattung der Strafanzeige der Klägerin gegen den Arbeitgeber“ tragfähig wäre.

Das LAG sieht unter 2.1.2 seiner Begründung einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darin, dass die Klägerin durch die Erstattung der Strafanzeige grob gegen ihre arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflichten verstieß. Keiner der Entscheidungsgründe ist ohne die Erstattung der Strafanzeige durch die Klägerin noch tragfähig. Die Ansicht des LAG, dass die Klägerin ihre Strafanzeige leichtfertig auf Tatsachen stützte, die im Prozess keine Grundlage in einem entsprechenden Sachvortrag gefunden hätten (unter 2.1.2.1 der Gründe des LAG), stützt sich auf die Erstattung der Strafanzeige. Die Ansicht des LAG, die Anzeige der Klägerin sei unverhältnismäßig gewesen (unter 2.1.2.2 der Gründe des LAG), stützt sich ebenfalls auf die Erstattung der Strafanzeige.

Auf andere Kündigungsgründe stützt sich das LAG nicht.

III.

Verletzung des Anspruchs der Klägerin auf rechtliches Gehör

Wir stützten die Nichtzulassungsbeschwerde auf die Verletzung des rechtlichen Gehörs.

1.

Das LAG hätte der Klägerin Gelegenheit zur Stellungnahme zu den mit Schriftsatz der Beklagten vom 23. März 2006 erstmals (!) im Einzelnen erhobenen Vorwürfen einräumen müssen, die Behauptungen der Klägerin in der Strafanzeige seien bewusst unwahr, jedenfalls aber leichtfertig. Am 28. März 2006 fand die letzte mündliche Verhandlung beim LAG statt.

Das LAG verletzte seine richterliche Hinweispflicht nach § 139 ZPO und auch damit den Anspruch der Klägerin auf rechtliches Gehör. Das LAG hätte folgenden richterlichen Hinweis geben müssen:

Der Klägerin wird Gelegenheit gegeben, Stellung zu nehmen zu den Ausführungen der Beklagten in deren Schriftsatz vom 23. März 2006, die Strafanzeige der Klägerin enthalte bewusst wahrheitswidrige, jedenfalls aber leichtfertige Angaben und die Klägerin werfe der Beklagten in der Strafanzeige ohne eine annähernd hinreichende Tatsachengrundlage „ins Blaue hinein“ einen Abrechnungsbetrug und eine Gesundheitsgefährdung der Bewohner vor.

2.

Das Gericht hätte der Klägerin nicht die Auflage erteilen dürfen, die es erteilt hat. Es hätte der Klägerin Gelegenheit zur Stellungnahme geben müssen. Und das LAG hätte der Klägerin den eben beschriebenen richterlichen Hinweis geben müssen, bevor es seine Entscheidungsgründe darauf stützt, die Klägerin habe im Prozess nicht einmal Tatsachen darlegen können, auf die sie ihre Strafanzeige gründete.

2.1

Das Arbeitsgericht Berlin hatte noch in seinem Urteil vom 03.08.2005 Az.: 39 Ca 4775/05 seine Entscheidung allein darauf gestützt, dass das Flugblatt vom 31. Januar 2005 durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit gedeckt sei. Das Arbeitsgericht sah (Seite 23 ArbG Berlin v. 03.08.2005) keine Veranlassung sich damit auseinander zusetzen,

„ob die Klägerin ... Strafanzeige gegen die Geschäftsführung der Beklagten wegen Betrugs und Nötigung erstattete, ob entsprechende Verhaltensweisen an sich gehalten sind, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen ..., denn die aufgeführten Vorwürfe waren nach Beklagtenvortrag ausdrücklich „nicht Bestandteil der Kündigung“ (vgl. Seite 10 des Schriftsatzes vom 23. März 2005, Bl. 23 d-A.), sind mithin von der Beklagten nicht zur Begründung dieser Kündigung herangezogen worden.“

Erst in der ersten mündlichen Verhandlungstermin am 14.02.2006 vor dem LAG wird die Strafanzeige zum Thema. Die Beschwerdegegnerin legte erstmals in ihrer Berufungsbegründung vom 30.11.2005 in zwei Absätzen auf Seite 8 sehr allgemein dargelegt, die Strafanzeige der Klägerin sei ein Kündigungsgrund (vgl. den zitierten Wortlaut oben unter II.2.2). Die übrigen 22 Seiten der Berufungsbegründung setzen sich mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts auseinander, ohne auf die Erstattung der Strafanzeige weiter einzugehen: Auf den Seiten 3 bis 8 versucht die Beklagte der Meinung des Arbeitsgerichts entgegenzutreten, die Äußerungen des Flugblattes vom 27.01.2005 seien durch das Grundrecht der Klägerin auf Meinungsfreiheit gedeckt, und auf den Seiten 10 bis 20 behauptet die Beklagte in ausführlichen Darlegungen, dass sich die Klägerin zur Rechtfertigung ihres Tuns nicht darauf berufen könne, dass sie berechnete Interessen wahrgenommen habe. Mit dem konkreten Inhalt der Strafanzeige konnte sich die Beklagte noch gar nicht auseinandersetzen, weil ihr dieser zum damaligen Zeitpunkt nicht bekannt war.

2.2

Das LAG setzte in der ersten mündlichen Verhandlung am 14.02.2006 einen neuen mündlichen Termin für den 28. März 2006, also sechs Wochen später, an und erteilte folgende Auflagen:

„Der Klägerin wird Gelegenheit gegeben, binnen 3 Wochen Anlass und Gründe für die von ihr gestellte Strafanzeige gegen die Geschäftsführung der Beklagten wegen Betruges und Nötigung darzulegen. Dabei ist auch vorzutragen, welche innerbetrieblichen Mittel gewählt wurden, um die behaupteten Missstände zu beseitigen.

Der Beklagten wird aufgegeben, binnen einer Ausschlussfrist von weiteren 2 Wochen auf den zu erwartenden Schriftsatz zu erwidern.“

Mit dieser Auflage kehrte das LAG entgegen § 1 Abs.3 Satz 3 KSchG und den in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen die Beweislast um und verletzt dadurch den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör. Im Gegensatz zur Auflage des LAG muss zunächst der Arbeitgeber die Kündigungsgründe, also auch die Leichtfertigkeit der Klägerin, also deren Anlass und Gründe für die Erstattung der Strafanzeige gegen den eigenen Arbeitgeber darlegen und beweisen. Außerdem muss der Arbeitgeber beweisen, dass vor Stellen einer Strafanzeige innerbetriebliche Mittel gewählt werden müssen, um innerbetriebliche Missstände zu beseitigen. Erst dann kann dem Arbeitnehmer aufgetragen werden, vorzutragen, welche innerbetrieblichen Mittel er gewählt hat, um die Missstände zu beseitigen. Erst wenn

Leichtfertigkeit der Klägerin indiziert ist, kann das Gericht der Klägerin auftragen, diese Indikation zu entkräften.

Die Wirkung der fehlerhaften Auflage des LAG war in doppeltem Sinn verheerend für die Beschwerdeführerin:

- Die Auflage des LAG zwang die Klägerin, eine Kopie der Strafanzeige und damit den konkreten Inhalt der Strafanzeige, den das LAG in seinen Entscheidungsgründen gegen die Klägerin richtete, dem Gericht zum Beweis vorzulegen; denn nur durch den konkreten Inhalt der Strafanzeige konnte die Klägerin die Gründe für die Strafanzeige nachweisen: Dass es in dieser Strafanzeige um die eigene Entlastung der Klägerin und das gesundheitliche Wohl der Bewohner ging.
- Die Auflage des LAG machte es der Klägerin unmöglich, auf den Schriftsatz der Beklagten zu erwidern und die Vorwürfe der Beklagten zu entkräften.

Nach Zugang des Schriftsatzes der Klägerin vom 07.03.2006 konnte sich die Beklagte auf den konkreten Inhalt der Strafanzeige stützen und diesen gegen die Klägerin richten. Sie konnte den Inhalt dieser Anzeige wörtlich zitieren und entwickelte daraus über 15 Seiten den Vorwurf an die Klägerin, sie habe in ihrer Strafanzeige Behauptungen „ins Blaue hinein“ aufgestellt. Die Behauptungen der Klägerin in der Strafanzeige seien unwahr, jedenfalls aber leichtfertig.

2.3

Der Inhalt des Erwidierungsschriftsatzes der Beklagten vom 23. März 2006, der die gesamte Argumentation der Entscheidungsgründe des LAG enthält, ist der erstmalige Versuch der Beklagten, die Erstattung der Strafanzeige als Kündigungsgrund substantiiert darzulegen. Wir zitieren im Einzelnen aus dem Schriftsatz der Beklagten vom 23. März 2006 aus den Seiten 5 f, 6 ff, 11 und 14:

Seite 5 f des Schriftsatzes der Beklagten vom 23. März 2006:

„Seite 3 oben der Strafanzeige vom 07.12.2004:

„Eine ausreichende pflegerische und hygienische Versorgung der Bewohner ist aufgrund des bestehenden Personalmangels nicht gewährleistet. Dies bedeutet nicht etwa nur, dass einzelne Bewohner längere Zeit auf notwendige Leistungen verzichten müssen, sondern dass diese teilweise gar nicht mehr in der

erforderlichen Weise erbracht werden können. Dadurch entstehen Gefahren für Leben und Gesundheit der Bewohner.“

Auch hierzu gilt, dass diese Tatsachenbehauptungen der Klägerin unzutreffend und jedenfalls maßlos überzogen sind, wenn man ihren gesamten Tatsachenvortrag als wahr unterstellt.

Zu berücksichtigen ist jedoch in diesem Zusammenhang insbesondere, dass die Strafanzeige im Dezember 2004 erhoben wurde und die Vorwürfe und Rügen der Klägerin seit Mai 2004 keine derartige massiven Schlussfolgerungen rechtfertigen. Im Mai 2004 ist es bekanntlich und unstrittig zu einer maßgeblichen und auch für die Klägerin wahrnehmbaren und auch wahrgenommenen Zäsur im Pflegebereich der Beklagten gekommen. Auf diesen Gesichtspunkt wurde bereits verwiesen. ...Die seitdem durch die Klägerin erhobenen Rügen stellen, auch ihre Wahrheit unterstellt, keine gravierenden, jedes zumutbare Maß überschreitenden und strafrechtlichen Missstände dar....“

Seite 6 ff des Schriftsatzes der Beklagten vom 23. März 2006:

„Seite 3 unten der Strafanzeige vom 07.12.2004

„Es bestehen somit Gesundheitsgefahren für die Bewohner, welche im Notfall nicht schnell genug Hilfe erhalten können, was auf der Hand liegt, wenn man bedenkt, dass im Nachtdienst eine Pflegekraft für mehrere Etagen zuständig ist. Gefahren ergeben sich aber auch beim Umsetzen oder Umbeten von Bewohnern, was durch eine einzige Pflegekraft nicht geleistet werden kann. Hinzu kommen Mängel im Bereich der Hygiene. So werden Bewohner etwa nur einmal in der Woche geduscht und müssen teilweise stundenlang in ihren Exkrementen liegen, bevor sie gewaschen und das Bett gereinigt werden.“

Auch diese Ausführungen sind bewusst unwahr, jedenfalls aber leichtfertig.

So ist es unzutreffend, wenn die Klägerin den Eindruck zu vermitteln gedenkt, es bestünden im Hinblick auf die Bewohner permanente von der Beklagten verursachte bzw. gebilligte Gesundheitsgefahren

Ebenso ist es unzutreffend, wenn die Klägerin den Eindruck zu erwecken gedenkt, die Beklagte habe angewiesen bzw. geduldet, dass beim Umsetzen oder Umbetten von Bewohnern stets nur eine einzige Pflegekraft tätig wird. Eine derartige Weisungs- und Duldungslage besteht bei der Beklagten nicht....

Gleichermaßen sind die angesprochenen Mängel im Bereich der Hygiene nicht gegeben.

Die pflegebedürftigen Bewohner werden täglich gewaschen und je nach Bedarf im Einzelfall auch geduscht....

Seite 11 des Schriftsatzes der Beklagten vom 23. März 2006:

„Seite 5 oben der Strafanzeige vom 07.12.2004

„Hieran zeigt sich nicht nur, dass die Stellung der Vivantes GmbH falsch ist, sondern auch, wie diese systematisch und unter Einschüchterung ihrer Mitarbeiter versucht, die bestehenden Probleme zu vertuschen. Diese Vorgehensweise erfolgt in Bezug auf die Dokumentation angeblich erbrachter Leistungen. So liegt nicht nur, wie der MDK festgestellt hat, eine mangelhafte Dokumentation des Pflegeprozesses vor, sondern die Pflegekräfte werden angehalten, Leistungen zu dokumentieren, welche so gar nicht erbracht worden sind. In Bezug auf die genannten Gesichtspunkte ist daher an Hand einer Vernehmung aller Mitarbeiter zu untersuchen, inwieweit das Verhalten den Tatbestand der Nötigung erfüllt.“

Spätestens mit diesen Ausführungen überschreitet die Klägerin die Grenze zur offenkundigen und bewussten Lüge.

Die Beklagte hat zu keinem Zeitpunkt ihre Mitarbeiter eingeschüchtert ...

Es ist der Beklagten völlig unerklärlich, auf welcher Tatsachengrundlage die Klägerin diese Behauptung äußert. Diese Frage wird auch nicht von der Klägerin beantwortet. Ihrem gesamten außergerichtlichen und gerichtlichen Vortrag sind nicht ansatzweise konkrete Anhaltspunkte für diese Behauptung zu entnehmen.... Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die Klägerin auch nicht ansatzweise darstellt, welcher verantwortliche Mitarbeiter der Beklagten Pflegekräfte zu diesem Vorgehen angehalten haben soll.

Seite 14 des Schriftsatzes der Beklagten vom 23. März 2006:

„Die Klägerin kann sich zur Rechtfertigung ihres Vorgehens auch nicht darauf berufen, dass inner- und außerbetriebliche Mittel nicht zur Verfügung gestanden hätten...

So hat die Klägerin selbst darauf hingewiesen, dass es zu einer Überprüfung der Beklagten durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen im November gekommen ist.

Zudem hat die Klägerin selbst darauf hingewiesen, dass es zu einer weiteren Überprüfung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Erhebung der Strafanzeige gekommen ist. ...

Zur außerbetrieblichen Überprüfung und Überwachung der Beklagten war daher die Strafanzeige der Klägerin in keiner Weise erforderlich.

Auf die innerbetrieblichen Mittel, die der Klägerin zur Verfügung standen, kommt es vor diesem Hintergrund nicht an.

Dennoch sei zu diesem Gesichtspunkt folgendes ausgeführt:

Betrachtet man den konkret in der Strafanzeige erhobenen Vorwurf, so muss festgehalten werden, dass die Klägerin diesbezüglich keinerlei vorhergehende innerbetriebliche Mittel angewandt hat.

Die Strafanzeige richtet sich gegen einen angeblichen Abrechnungsbetrug und eine in diesem Zusammenhang erfolgte Nötigung der Mitarbeiter durch die Beklagte. Zu diesen angeblichen Pflichtverletzungen der Beklagten ist seitens der Klägerin keinerlei innerbetriebliche Kommunikation unternommen worden. Sämtliche Maßnahmen der Klägerin haben in keiner Weise zum Gegenstand gehabt, dass die Beklagte sich betrügerisch oder nötigend verhält.

Demzufolge muss festgehalten werden, dass die Klägerin die Strafanzeige ohne jegliche vorherigen Ausschöpfung zur Verfügung stehender innerbetrieblicher Mittel erhoben hat.“

2.4

Die Klägerin hatte keine Chance zur Stellungnahme zu diesem Schriftsatz der Beklagten vom 23.03. 2006, in dem erstmalig versucht wird, substantiiert zum Kündigungsgrund ‚Erstattung einer Strafanzeige gegen den eigenen Arbeitgeber‘ darzulegen. Dies wiegt umso schwerer, weil sich in diesem Schriftsatz der Beklagten, auf den die Klägerin keine Gelegenheit hatte, zu erwidern, inhaltlich alle Argumentationsmuster der Entscheidungsgründe des LAG wiederfinden.

Weil der Klägerin keine Erwidierungsfrist eingeräumt wurde, wurde der Anspruch der Klägerin auf rechtliches Gehör verletzt. Der Erwidierungsschriftsatz der Beklagten vom 23.03.2006 ging der Prozessbevollmächtigten der Klägerin am Freitag, den 24. März 2006 per Fax zu. Am Dienstag, den 28. März 2006, fand die zweite mündliche Verhandlung statt. In diesem Zeitraum zwischen Freitag, dem 24. März 2006, und Dienstag, 28. März 2006, war eine Stellungnahme der Klägerin nicht mehr möglich.

3.

Die Beschwerdeführerin hätte folgende weitere Tatsachen in der Berufungsinstanz vorgetragen:

1. Der MDK Berlin – Brandenburg hat in 2006 eine erneute Qualitätsprüfung vorgenommen und für mehrere Versicherte des Pflegeheims Teichstr. 44 gem. § 115 Abs.4 SGB XI empfohlen,
 - dass aufgrund der Ergebnisse der Überprüfung des Pflegezustandes und der Pflegedokumentation davon ausgegangen werden muss, dass aufgrund fachlicher fehlender Fachlichkeit von Pflegekräften, nicht erkennbarer Reflektion des pflegerischen Handelns und unzureichender Motivation Risiken nicht bedacht werden und bereits negative Folgen eingetreten sind,
 - dass diese über die Möglichkeit der Vermittlung eines anderen geeigneten Pflegeheims zur nahtlosen Übernahme der pflegerischen Versorgung beraten werden. Der MDK begründet dies u.a. damit, dass unter Einbeziehung der Feststellungen zur Ergebnisqualität, der fehlenden fachlichen Beratung, Kontrolle und Anleitung der Pflegekräfte (einschließlich der Pflegehilfskräfte), unzureichender Fachkenntnisse, den gravierenden Mängeln der

Pflegedokumentation, den unzureichenden Maßnahmen zur internen Qualitätssicherung und der problematischen Personalsituation nicht damit zu rechnen sei, dass die pflegerischen Rahmenbedingungen und die Versorgungssituation sich unverzüglich und nachhaltig ändern.

Bew: 1. Frau Nowatzki Heimleiterin des Pflegeheims Teichstr. 44, zu laden über die Beklagte

2. Frau Caspers, Mitarbeiterin des MDK Berlin-Brandenburg,
Martin-Luther Str. 2-7, 10777 Berlin

3. Frau Freidank, Mitarbeiterin des MDK Berlin-Brandenburg,
Martin-Luther Str. 2-7, 10777 Berlin

In der Zusammenfassung der Qualitätsprüfung des Pflegeheims Teichstr.44 durch das MDK heißt es u.a. wörtlich:

„Eine individuelle, fördernde und prozesshafte Versorgung der Bewohner im Sinne der aktivierenden Pflege findet nicht statt. Neben der festgestellten teilweise unangemessenen und risikobehafteten pflegerischen Versorgung wurde auch eine psycho-soziale Unterversorgung bei Bewohnern deutlich.

Im Ergebnis der Qualitätsprüfung wurden Defizite in der Strukturqualität und teilweise gravierende Mängel in der Prozess- und Ergebnisqualität festgestellt....

Bewohner müssen sich in hohem Maße an die unzureichenden Gegebenheiten in der Pflegeeinrichtung anpassen.

Unter Berücksichtigung des jeweiligen Pflege- und Betreuungsbedarfs der Bewohner (u.a. zahlreiche schwer- und schwerstpflegebedürftige Bewohner), und der baulichen Gegebenheiten (Wohnbereich teilweise über mehrere Etagen) und der erforderlichen Sicherstellung der tatsächlichen Anleitung, Beratung und Überprüfung der Pflegehilfskräfte durch Pflegekräfte ist auch die angespannte Personalsituation als kritisch zu bezeichnen.

In Gesprächen mit Pflegekräften und im Rahmen teilnehmender Beobachtung wurde deren hohe Belastung deutlich. Einige Feststellungen zu unangemessenem und übergreifendem Verhalten gegenüber Bewohnern weisen Anzeichen einer bereits eingetretenen Überforderung und Überlastung hin.

Die verantwortliche Pflegekraft der Pflegeeinrichtung kam trotz ihres Engagements und Fachlichkeit bisher ihrer Leitungsverantwortung bezogen auf Anleitung, Überprüfung und Beratung aller am Pflegeprozess beteiligten Pflegekräfte und zur Durchführung qualitätssichernder Maßnahmen nicht in erforderlichem Maße nach...

Der dringende Handlungsbedarf wurde verdeutlicht

Hierbei wurde auch die nicht nachvollziehbare Trägerverantwortung erörtert.

Anzumerken ist, dass die jetzigen Feststellungen u.a. zur angespannten Personalsituation mit negativen Auswirkungen auf die Durchführung interner Qualitätssicherung und der Pflegqualität bei Bewohnern bereits in den letzten Jahren bei den durchgeführten Qualitätsprüfungen/Evaluationen mit nachdrücklicher Verdeutlichung der Trägerverantwortung und des dringenden Handlungsbedarfs thematisiert wurden. Die Eingangs aufgeführten Beschwerden zur anlassbezogenen Qualitätsprüfung lassen sich aufgrund der festgestellten Defizite nicht entkräften.

Bew.: 1. Frau Caspers, Mitarbeiterin des MDK Berlin-Brandenburg,
Martin-Luther Str. 2-7, 10777 Berlin

2. Frau Freidank, Mitarbeiterin des MDK Berlin-Brandenburg,
Martin-Luther Str. 2-7, 10777 Berlin

2. Durch Abzeichnung mit dem eigenen Kürzel wurde von den Pflegern bestätigt, dass bestimmte Leistungen erbracht worden waren.

Bew.: Zeugnis der Qualitätsbeauftragten Frau Pape, zu laden über die Beklagte
Es existierte ein System von Sanktionen, das eingriff, wenn bestimmte geplante Leistungen nicht erbracht wurden: Es wurden Punkte vergeben; wurden weniger als 75 Punkte erreicht, musste die verantwortliche Pflegekraft mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Bew.: 1. Zeugnis der Qualitätsbeauftragten Frau Pape, zu laden über die Beklagte

2. Zeugnis der Sieglinde Krüger, Gabriele Wandrup, Andrea Witoschek, zu laden über die Beklagte

Gleichzeitig bestand die im Tatbestand der erstinstanzlichen Entscheidung ausführlich beschriebene Personalknappheit, die durch zahlreiche Überlastungsanzeigen und Berichte der MDK bestätigt wurde. Waren Mitarbeiter aufgrund des knappen Personaleinsatzes nicht in der Lage, geplante Pflegeleistungen so wie geplant zu erbringen, so konnten sie sich den beschriebenen Sanktionen nur entziehen, indem sie Leistungen dokumentierten, die so nicht erbracht wurden. Ein Sanktionssystem, das bei ausreichender Personalbemessung Pflegeleistungen sichern hilft, hält bei Personalknappheit dazu an, Leistungen zu dokumentieren, die so nicht erbracht wurden.

Bew.: Zeugnis der Sieglinde Krüger, Gabriele Wandrup, Andrea Witoschek, zu laden über die Beklagte

Das musste die Heimleiterin Frau Maria Nowatzki und die Pflegedienstleiterin Frau Marion Schernig wissen, weil diese jederzeit geplanten Pflegebedarf, mögliche Pflegeleistung und abgezeichnete Pflegeleistung mit einander vergleichen konnten;

diesen Vorgesetzten lagen die Angaben über die Zahl der tatsächlich eingesetzten Pflegekräfte und die Angaben über die abgezeichnete Pflegeleistung vor.

Bew.: Zeugnis der Sieglinde Krüger, Gabriele Wandrup, Andrea Witoschek, zu laden über die Beklagte

4.

Die Entscheidungserheblichkeit dieser weiteren Tatsachen ergibt sich aus den folgenden Gründen.

Unter 2.1.2. fasst das LAG seine Entscheidungsgründe so zusammen:

„Die Klägerin hat ihre Anzeige leichtfertig auf Tatsachen gestützt, die im Prozess nicht dargelegt werden konnten. Und schon insoweit keine berechtigten Interessen wahrgenommen. Zudem stellt sich die gesamt Anzeige als unverhältnismäßige Reaktion auf die Weigerung der Beklagten dar, den von der Klägerin behaupteten Personalmangel anzuerkennen. Wie bereits in ihrem Schreiben vom 09. November 2004 angekündigt, bezweckte die Klägerin mit dieser Anzeige und einer sich daraus ergebenden öffentlichen Diskussion, eine Kampagne gegen die Beklagte zu eröffnen und in unzulässiger Weise Druck auf die Beklagte auszuüben.“

Anhand der eben beschriebenen weiteren Tatsachen, die die Beschwerdeführerin vorgetragen hätte, hätte die Beschwerdegegnerin ihre Vorwürfe aus dem Schriftsatz vom 23.03 2006 nicht mehr aufrecht erhalten können. Die Beschwerdeführerin hätte verdeutlichen können, was gemeint war, wenn sie in der Strafanzeige den Vorwurf macht, Pflegekräfte würden angehalten, Leistungen zu dokumentieren, die so gar nicht erbracht worden seien.

Selbst unter Zugrundelegung des unzulässigen Maßstabes des LAG hätte das LAG seine Vorwürfe gegen die Klägerin nicht mehr aufrecht erhalten können

Die Klägerin hätte den Vorwurf des LAG entkräften können, die Klägerin habe die Strafanzeige leichtfertig auf Behauptungen gestützt, die im Prozess keine Grundlage in einem entsprechenden Sachvortrag gefunden hätten. Die Klägerin hätte weitere Tatsachen als Beleg dafür vorlegen können, dass die Klägerin für die Strafanzeige einen konkreten Grund hatte, dass die Klägerin mit der Erstattung der Strafanzeige nicht unverhältnismäßig reagierte, dass die Tatsachen, die die Klägerin zu der Anzeige veranlassten, so schwerwiegend sind, dass die Klägerin nicht verpflichtet war, auf den Bericht der außerbetrieblichen Kontrolleinrichtung MDK zu warten und

dass die Klägerin nicht verpflichtet war, nochmals betriebsinterne Mitteilungen an den Arbeitgeber erstatten.

Der Klägerin kann nicht mehr vorgeworfen werden, dass sie die Ursache in einem Personalmangel sieht und diese Ursache auch benennt. Es kann auch nicht verwerflich sein, wenn die Klägerin eine öffentliche Diskussion über die verheerenden Zustände in dem Pflegeheim Teichstr. 44 anstrebt. Es liegt im öffentlichen Interesse, dass solche Zustände beendet werden.

Eine Ergänzung zu diesem Schriftsatz wird noch am heutigen Tag, Montag, den 3.07.2006 per Fax nachgereicht

Abschriften der vorliegenden Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde in 7 – facher Ausfertigung sind beigelegt.

5 Abschriften der Nichtzulassungsbeschwerde sind ebenfalls beigelegt.

Benedikt Hopmann
Rechtsanwalt