

**KV-Nr.: 1114**

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 9 Blatt und ist vollständig durchnummeriert.

**Der Aufgabentext ist zu Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen.**



Dr. Heiner Goleith  
Björn Heidtmann  
Ilian Proierescu

Rechtsanwälte

RAe Goleith, Heidtmann, Proierescu,  
Sudholzstr. 156, 44879 Bochum

Arbeitsgericht Bochum

Marienplatz 2

44787 Bochum



Dr. Heiner Goleith<sup>1) 2)</sup>  
Björn Heidtmann<sup>1) 3)</sup>  
Ilian Proierescu<sup>2) 3)</sup>  
Rechtsanwälte

<sup>1)</sup> Fachanwalt für Arbeitsrecht  
<sup>2)</sup> Fachanwalt für Familienrecht  
<sup>3)</sup> Fachanwalt für Verkehrsrecht

Sudholzstraße 156  
44879 Bochum  
Tel.: 0234/301030 -0  
Fax.: 0234/301030 -1  
www.rae-goleith.de

Bankverbindung:  
Sparkasse Bochum  
(BLZ 43050001)  
Konto-Nr. 905012100  
Commerzbank Bochum  
(BLZ 43040036)  
Konto-Nr. 3207504321

Unser Zeichen: 307/13  
Sachbearbeiter: Dr. Goleith

Bochum, den 22.07.2013

## Klage

der Frau Beate Krüger, Eislebener Straße 34, 44892 Bochum,

- Klägerin -

- Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. Goleith & Kollegen, Sudholzstraße 156, 44879 Bochum -

gegen

1. Frau Anja Lorenz, Eislebener Straße 35, 44892 Bochum,
2. Herrn Arndt Lorenz, Eislebener Straße 35, 44892 Bochum,

- Beklagte -

wegen: **Fristloser Kündigung.**

Namens und kraft Vollmacht unserer Mandantin wird beantragt:

**1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 18.07.2013 beendet wurde.**

**2. Die Beklagten tragen die Kosten des Rechtsstreits.**

**Begründung:**

Die am 11.03.1953 geborene Klägerin ist seit dem 15.05.2013 aufgrund des Anstellungsvertrages vom selben Tage zu einem Bruttomonatsgehalt von 1.800,00 € bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden als Hauswirtschafterin bei den Beklagten beschäftigt. Gemäß § 2 S. 1 des Anstellungsvertrages ist eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart. Während der Probezeit können beide Parteien mit einer Frist von 2 Wochen kündigen.

**Beweis:** Anstellungsvertrag vom 15.05.2013 in Kopie, **Anlage K1**

Mit Schreiben vom 15.07.2013 haben die Beklagten der Klägerin zunächst ordentlich zum 31.07.2013 gekündigt. Das Kündigungsschreiben ist der Klägerin am 15.07.2013 zugegangen.

**Beweis:** Schreiben der Beklagten vom 15.07.2013 in Kopie, **Anlage K2**

Die Wirksamkeit dieser ordentlichen Kündigung wird nicht in Zweifel gezogen. Am 18.07.2013 erhielt die Klägerin aber ein weiteres Schreiben der Beklagten, in dem diese der Klägerin nunmehr fristlos kündigten.

**Beweis:** Schreiben der Beklagten vom 18.07.2013 in Kopie, **Anlage K3**

Die fristlose Kündigung ist unwirksam, da ein Kündigungsgrund nicht besteht. Die Beklagten haben die fristlose Kündigung mit der Behauptung begründet, die Klägerin habe sich nach Erhalt der ordentlichen Kündigung beim Jugendamt der Stadt Bochum über die Beklagten beschwert. Zutreffend ist, dass die Klägerin Herrn Schumann vom Jugendamt Bochum angerufen und diesen über die Zustände im Haus der Beklagten informiert hat, da sie sich Sorgen um den Zustand und die Erziehung der sechs Monate alten Tochter der Beklagten gemacht hat. Diese Darstellung entsprach jedoch der Wahrheit und rechtfertigt keine fristlose Kündigung. Folglich endet das Arbeitsverhältnis aufgrund der ordentlichen Kündigung erst zum 31.07.2013.



Dr. Goleith  
Rechtsanwalt

**Hinweis des LJPA:** Vom Abdruck der Vollmacht sowie der Anlagen wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass sie der Klage ordnungsgemäß beigefügt sind und die Anlagen den angegebenen Inhalt haben.

Die Klage ist den Beklagten am 27.07.2013 zugestellt worden ist. Eine Güteverhandlung ist am 09.08.2013 durchgeführt worden und gescheitert. Den Beklagten ist Gelegenheit zur Klageerweiterung bis zum 16.09.2013 gegeben worden.

RAe Löwe & Kollegen, Frauenlobstraße 23, 44805 Bochum

Arbeitsgericht Bochum -  
 Marienplatz 2  
 44787 Bochum



*Jürgen Löwe*  
 Rechtsanwalt und Fachanwalt für  
 Informationstechnologierecht

*Karen Eule*  
 Rechtsanwältin  
 Fachanwältin für Arbeitsrecht

*Ilka von Lich*  
 Rechtsanwältin  
 Fachanwältin für Baurecht

*Tina Pamp*  
 Rechtsanwältin  
 Fachanwältin für Strafrecht

Frauenlobstraße 23  
 44805 Bochum  
 Telefon (0234) 9768440  
 Telefax (0234) 9768441

(Sprechzeiten nur nach Vereinbarung)  
 Unser Zeichen: 385/13 E/Lo  
 Datum: 01.09.2013

In dem Rechtsstreit

3 Ca 2413/13

Krüger ./ Lorenz

werden wir Namens und in Vollmacht der Beklagten in der mündlichen Verhandlung beantragen,

die Klage abzuweisen.

Entgegen der Auffassung der Klägerin ist das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch fristlose Kündigung der Beklagten vom 18.07.2013 mit diesem Tag beendet worden.

Es trifft zu, dass die Beklagten mit Schreiben vom 15.07.2013 das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin in der Probezeit zunächst ordentlich zum 31.07.2013 gekündigt haben. Zwei Tage später standen dann zur Überraschung der Beklagten zwei Mitarbeiter des Jugendamtes der Stadt Bochum, Frau Demmer und Herr Schumann, vor der Haustür. Diese erläuterten den Beklagten, dass die Klägerin gegenüber dem Jugendamt angezeigt habe, dass der rund zwei Jahre alte Sohn, wie auch die rund sechs Monate alte Tochter der Beklagten, verwahrlost und infolgedessen schon körperlich geschädigt seien. So habe die Klägerin beim Jugendamt mitgeteilt, dass die Tochter nur auf dem Rücken liege, sodass die Gliedmaßen durchgelegen seien, und zwar blutig bis auf das Fleisch. Weiterhin erklärten die Mitarbeiter des Jugendamtes, die Klägerin habe dort angegeben, dass die Tochter der Beklagten keinen vernünftigen Schlafplatz habe und im Laufstall schlafen müsse, zudem sei kein Spielzeug für die Tochter vorhanden. Diese würde außerdem nicht geduscht oder gebadet, sondern lediglich mit einem nassen Waschlappen abgewaschen; sie sei unterentwickelt und könne mit sechs Monaten weder krabbeln noch stehen.

Beweis: - Zeugnis der Frau Britta Demmer, zu laden über die Stadt Bochum, Gustav-Heinemann-Platz 2-6, 44777 Bochum  
 - Zeugnis des Herrn Jörg Schumann, wie vor

Selbstverständlich entbehren die Vorwürfe der Klägerin jedweder Grundlage, wie sich die Mitarbeiter des Jugendamtes auch vor Ort überzeugen konnten.

Beweis: wie vor

Auch bestätigt das sodann eingeholte Attest des Kinderarztes Dr. Müller vom 19.07.2013, dass die Kinder der Beklagten keineswegs verwahrlost sind, insbesondere die Tochter altersgerecht entwickelt ist und keinerlei Zeichen der Verwahrlosung oder Misshandlung und keinerlei Deformitäten oder Dekubiti (Wundliegeneschwüre) aufweist.

Beweis: - In Kopie beigefügtes ärztliches Attest des Herrn Dr. Peter Müller vom 19.07.2013  
- Zeugnis des Herrn Dr. Peter Müller, Rottstraße 36, 44793 Bochum

Die seitens der Klägerin wohl als "Retourkutsche" auf die ausgesprochene ordentliche Kündigung gegenüber dem Jugendamt getätigten Vorwürfe sind derart ungeheuerlich und verleumderisch, dass die Beklagten zwischenzeitlich auch Strafanzeige gegen die Klägerin erstattet haben.

Das Verhalten der Klägerin stellt einen derart eklatanten Vertrauensbruch im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses dar, dass die Beklagten, ungeachtet der bereits ausgesprochenen ordentlichen Kündigung, zur fristlosen Kündigung berechtigt waren. Diese Kündigung haben die Beklagten mit Schreiben vom 18.07.2013 erklärt. Das Kündigungsschreiben wurde noch am Nachmittag des 18.07.2013 in den Briefkasten der Klägerin eingeworfen.

Die Klage ist daher vollumfänglich abzuweisen.

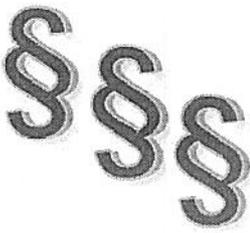


- Eule -

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

**Hinweis des LJPA:** Von einem Abdruck der ordnungsgemäß beigefügten Vollmacht sowie der Anlage wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass sie der Klageerwiderung ordnungsgemäß beigefügt sind und die Anlage den angegebenen Inhalt hat.



Dr. Heiner Goleith  
Björn Heidtmann  
Ilian Proierescu

Rechtsanwälte

5

RAe Goleith, Heidtmann, Proierescu,  
Sudholzstr. 156, 44879 Bochum

Arbeitsgericht Bochum

Marienplatz 2

44787 Bochum



Dr. Heiner Goleith<sup>1) 2)</sup>  
Björn Heidtmann<sup>1) 3)</sup>  
Ilian Proierescu<sup>2) 3)</sup>  
Rechtsanwälte

<sup>1)</sup> Fachanwalt für Arbeitsrecht  
<sup>2)</sup> Fachanwalt für Familienrecht  
<sup>3)</sup> Fachanwalt für Verkehrsrecht

Sudholzstraße 156  
44879 Bochum  
Tel.: 0234/301030 -0  
Fax.: 0234/301030 -1  
www.rae-goleith.de

Bankverbindung:  
Sparkasse Bochum  
(BLZ 43050001)  
Konto-Nr. 905012100  
Commerzbank Bochum  
(BLZ 43040036)  
Konto-Nr. 3207504321

Unser Zeichen: 307/13  
Sachbearbeiter: Dr. Goleith

Bochum, den 04.10.2013

**In dem Rechtsstreit**  
**Krüger ./ Lorenz**  
**3 Ca 2413/13**

wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom 01.09.2013 in der gebotenen Kürze wie folgt erwidert:

Wie bereits mit der Klageschrift vorgetragen, ist es richtig, dass die Klägerin das Jugendamt über die Zustände im Haushalt der Beklagten informiert hat. Konkret hat sie mitgeteilt, dass die sechs Monate alte Tochter der Beklagten nur auf dem Rücken liege, nur im Laufstall gehalten werde und dort auch übernachtete. Zudem hat sie mitgeteilt, dass sich die Beklagte zu 1. gegenüber der Klägerin dahingehend geäußert habe, dass die Tochter ihr die Figur "versaut" hätte. Die Klägerin war über diese Aussage äußerst schockiert.

Das Kind ist zudem nicht gebadet worden. In der Zeit, als die Klägerin im Hause war, hatte die Beklagte zu 1. das Kind zu keinem Zeitpunkt auf dem Arm.

Im Beisein der Tante des Kindes hat die Beklagte zu 1. gegen den Laufstall getreten mit den Worten: "Na, Trine". Die Klägerin war ebenso wie die Tante des Kindes schockiert über das Verhalten der Beklagten zu 1.

**Beweis:** Zeugnis der Frau Cäcilie Herrlich, Maxstraße 12, 44793 Bochum

Über den Sohn der Beklagten hat die Klägerin gegenüber dem Jugendamt nichts gesagt, da dieser sehr gut behandelt wurde. Lediglich über den Zustand der Tochter und die Art der Erziehung machte die Klägerin sich Sorgen.

Es ist unzutreffend, dass die Klägerin gegenüber dem Jugendamt behauptet hat, die Gliedmaßen des Kindes seien blutig bis aufs Fleisch. Es stimmt auch nicht, dass die Klägerin behauptet

hat, die Tochter habe kein Spielzeug. Zutreffend ist, dass das Kind nicht gebadet oder geduscht wurde, sondern lediglich mit einem nassen Waschlappen abgewaschen wurde.

Die Unterentwicklung der Tochter lag aus Sicht der Klägerin vor, da das Kind mit sechs Monaten weder krabbeln noch stehen konnte. Die Behauptungen der Klägerin entsprechen der Wahrheit und können durch die Angaben der Zeugin unter Beweis gestellt werden.

Die Klägerin ist mit der Anzeige ihren staatsbürgerlichen Pflichten nachgekommen, indem sie - in Ausübung ihrer grundrechtlichen Freiheitsrechte - die Missstände gegenüber dem Jugendamt angeprangert hat, anstatt tatenlos wegzuschauen.

Im Übrigen wird auf das Vorbringen in der Klageschrift verwiesen.



Dr. Goleith  
Rechtsanwalt

RAe Löwe & Kollegen, Frauenlobstraße 23, 44805 Bochum

Arbeitsgericht Bochum  
Marienplatz 2  
44787 Bochum



*Jürgen Löwe*  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für  
Informationstechnologierecht

*Karen Eule*  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

*Ilka von Lich*  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Baurecht

*Tina Pamp*  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Strafrecht

Frauenlobstraße 23  
44805 Bochum  
Telefon (0234) 9768440  
Telefax (0234) 9768441

(Sprechzeiten nur nach Vereinbarung)  
Unser Zeichen: 385/13 E/Lo  
Datum: 06.11.2013

In dem Rechtsstreit  
3 Ca 2413/13  
Krüger ./ Lorenz

ist für die Beklagten auf das klägerische Vorbringen mit Schriftsatz vom 04.10.2013 noch wie folgt zu erwidern:

Auch die weiteren Behauptungen der Klägerin entbehren jeder Grundlage und sind nachweislich unwahr. Dies gilt insbesondere auch für die angebliche Äußerung der Beklagten zu 1. gegenüber der Klägerin. Die Anschuldigung ist völlig aus der Luft gegriffen. Beide Kinder der Beklagten sind ausdrücklich Wunschkinder, die Behauptungen der Klägerin sind eine unverschämte Unterstellung. Ebenso ist es unwahr, dass die Beklagte zu 1. gegen den Laufstall ihrer Tochter getreten haben soll.

Selbstverständlich wird die Tochter der Beklagten regelmäßig gebadet. Auch wird sie nicht im Laufstall "gehalten". Die Klägerin war doch im Übrigen selbst werktags von morgens bis nachmittags für die Kinderbetreuung verantwortlich war.

Beweis: Zeugnis der Frau Cäcilie Herrlich, Maxstraße 12, 44793 Bochum

Unabhängig von dem diesseits vorgelegten ärztlichen Attest ist schon nicht nachvollziehbar, warum die Klägerin eine körperliche Unterentwicklung der erst sechs Monate alten Tochter der Beklagten daraus ableiten will, dass das Kind weder krabbeln noch stehen könne. Die Schlussfolgerung entbehrt jeder Grundlage, selbstverständlich unterscheiden sich sowohl der Zeitpunkt, an dem Kinder sich fortzubewegen beginnen, als auch die Fortbewegungsart von Kind zu Kind erheblich.

Dass es der Klägerin allein um die Diffamierung der Beklagten und nicht um die Beseitigung der angeblichen Missstände ging, ergibt sich schon daraus, dass die Klägerin zu keinem Zeitpunkt ein Gespräch mit den Beklagten wegen der angeblichen Missstände gesucht hat, sondern sich - unmittelbar nach Erhalt der ordentlichen Kündigung - direkt an das Jugendamt gewendet hat.

*Eule*

- Eule -  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

## Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts Bochum

Geschäftsnummer: 3 Ca 2413/13

Bochum, 02.12.2013

**Anwesend: Vorsitzender:** Richter am Arbeitsgericht Helmes  
**Ehrenamtliche Richter:** Bergmann und Werner

In dem Rechtsstreit

**Krüger ./I. Lorenz**

erschieden nach Aufruf der Sache:

1. die Klägerin mit Rechtsanwalt Dr. Goleith,
2. die Beklagten mit Rechtsanwältin Eule.

Es fand eine Verhandlung vor der Kammer statt.

Der Klägervorteiler stellte die Anträge aus der Klageschrift.  
 Die Beklagtenvertreterin beantragte, die Klage abzuweisen.

Die Kammer wies auf Folgendes hin:

**Hinweis des LJPA:** Von einem Abdruck des Hinweises wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Die Sach- und Rechtslage wurde mit den Parteien erörtert.

Die Parteien verhandelten streitig mit den gestellten Anträgen.

### beschlossen und verkündet:

Eine Entscheidung ergeht am Schluss der Sitzung.

Am Schluss der Sitzung verkündete der Vorsitzende nach geheimer Beratung und erneutem Aufruf der Sache in Anwesenheit der ehrenamtlichen Richter und in Abwesenheit der Parteien und ihrer Vertreter das folgende

### URTEIL

**Hinweis des LJPA:** Von einem Abdruck der ordnungsgemäß schriftlich niedergelegten Urteilsformel wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Vorstehendes Protokoll wurde  
 - auf Tonträger -  
 vorläufig aufgezeichnet

  
**Helmes**

Die Richtigkeit der Übertragung  
 vom Tonträger wird beglaubigt

  
**Kleemann**  
 Regierungsbeschäftigte

### Vermerk für die Bearbeitung

Die Entscheidung des Gerichts ist vorzuschlagen. Zeitpunkt der Entscheidung ist der  
**02.12.2013.**

Wird ein weiterer rechtlicher Hinweis für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass dieser ordnungsgemäß erfolgt ist. Werden eine richterliche Aufklärung oder eine Beweiserhebung für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass diese ordnungsgemäß erfolgt und ohne Ergebnis geblieben sind.

Von einer Entscheidung über den Streitwert und die Zulassung der Berufung ist abzusehen, soweit es sich dabei um Nebenentscheidungen handelt.

Kommt die Bearbeitung ganz oder teilweise zur Unzulässigkeit der Klage, so ist insoweit zur Begründetheit in einem Hilfsgutachten Stellung zu nehmen.

Der Bearbeitung ist der geltende Rechtszustand zugrunde zu legen. Übergangsvorschriften sind nicht zu prüfen.

Es ist davon auszugehen, dass die Formalien (z.B. Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich aus dem Sachverhalt nicht etwas anderes ergibt.

Bochum verfügt über ein Arbeitsgericht.

## Prüfervermerk zur Vortragsakte KV-Nr. 1114

Dem Vortrag liegt das Verfahren ArbG Aachen, Az. 5 Ca 2681/11 (nachfolgend LAG Köln, Az. 6 Sa 71/12), zugrunde. Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll lediglich auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe für einen Aktenvortrag auszugeben.

**A. Zulässigkeit der Klage:** Die Klage dürfte zulässig sein.

**I. Zuständigkeit:** Die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte dürfte aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. b) ArbGG folgen. Streitgegenständlich sind Ansprüche über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Bochum dürfte sowohl nach § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 12, 13 ZPO (allgemeiner Gerichtsstand des Wohnsitzes) als auch nach § 48 Abs. 1a S. 1 ArbGG (sog. Gerichtsstand des Arbeitsortes), begründet sein. Wohnsitz der Beklagten (B) und Arbeitsort der Klägerin (K) liegen in Bochum.

**II. Statthaftigkeit der Klage:** Das mit dem Klageantrag verfolgte Begehren dürfte als Kündigungsschutzklage statthaft sein (vgl. Ascheid/Preis/Schmidt/Hesse, Kündigungsrecht, 4. Aufl. 2012, § 4 Rn. 18 ff., 33).

**III. Feststellungsinteresse:** Das erforderliche Feststellungsinteresse dürfte aus der nur durch rechtzeitige Erhebung der Kündigungsschutzklage zu verhindernden materiell-rechtlichen Präklusionswirkung des § 7 KSchG folgen. Die Klagefrist der § 13 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 4 S. 1 KSchG ist bei einer außerordentlichen Kündigung auch einzuhalten, wenn das Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich nach §§ 1, 23 KSchG weder in persönlicher noch in betrieblicher Hinsicht auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist (Ascheid/Preis/Schmidt/Hesse, a.a.O., § 4 Rn. 11).

**B. Begründetheit der Klage:** Die Klage dürfte unbegründet sein.

**I. Rechtmäßigkeit der fristlosen Kündigung:** Die fristlose Kündigung vom 18.07.2013 dürfte wirksam sein, da ein wichtiger Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegen dürfte.

**1. Rechtzeitige Klageerhebung:** K dürfte rechtzeitig innerhalb der 3-Wochen-Frist der §§ 13 Abs. 1 S. 2, 4 S. 1 KSchG (s.o.) Klage erhoben haben.

**2. Wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung:** Es dürfte ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB vorliegen. Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Es ist zunächst zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt (überhaupt) geeignet ist, einen wichtigen Grund zu bilden. Sodann ist zu untersuchen, ob unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist, d.h. ob es dem Kündigenden unzumutbar geworden ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen.

**a. Wichtiger Grund:** Vorliegend dürfte die Anzeige der K gegenüber dem Jugendamt als Aufsichtsbehörde einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB darstellen, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigt.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG kann ein Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt sein, wenn der Arbeitnehmer gegen ihn bei einer staatlichen Behörde Anzeige erstattet (vgl. BAG vom 04.07.1991 - 2 AZR 80/91 - juris; BAG vom 03.07.2003 - 2 AZR 235/02 - juris). Zu den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten beider Vertragsparteien gehört insbesondere die vertragliche Rücksichtnahmepflicht, die durch die Grundrechte näher ausgestaltet ist. Kollidiert das dem Arbeitgeber als Ausfluss seiner durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Betätigungsfreiheit zustehende Recht, von dem Arbeitnehmer die Einhaltung eines gewissen Maßes an Rücksicht zu verlangen, mit grundrechtlich geschützten Positionen des Arbeitnehmers, so ist das Spannungsverhältnis im Rahmen einer Konkretisierung und Anwendung des § 242 BGB grundrechtskonform anzugleichen. Die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten sind entsprechend zu konkretisieren (BAG vom 10.10.2002 - 2 AZR 472/01 - juris).

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass der Arbeitnehmer mit der Erstattung einer Strafanzeige ein grundrechtliches Freiheitsrecht (Art. 2 Abs. 2 GG i.V.m. dem Rechtsstaatsprinzip) ausübt, das ihm die Rechtsordnung ausdrücklich gewährt; es entspricht allgemeinem Interesse des Rechtsstaats an der Erhaltung des Rechtsfriedens und an der Aufklärung von Straftaten, dass auch der Arbeitnehmer zur Aufklärung von Straftaten beitragen darf und dies in besonderen Fällen sogar muss, selbst wenn diese vom Arbeitgeber begangen wurden (vgl. BVerfG vom 20.07.2001 - 1 BVR 2049/00 - juris).

Die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers wiederum ist durch Art. 12. Abs. 1 GG geschützt. Daraus folgt ein rechtlich geschütztes Interesse des Arbeitgebers daran, nur mit solchen Mitarbeitern zu arbeiten, die die Ziele des Arbeitgebers fördern und diesen vor Schäden bewahren.

Anhand dieses festgestellten Rahmens sind die vertraglichen Rücksichtnahmepflichten dahingehend zu konkretisieren, dass die Anzeige des Arbeitnehmers weder auf wissentlich unwahrem Vortrag beruhen oder leichtfertig erfolgen darf, noch darf sie sich aus anderen Gründen als eine unverhältnismäßige Reaktion auf ein Verhalten des Arbeitgebers darstellen (BAG vom 03.07.2003 - 2 AZR 235/02 - juris). Die Gründe, die den Arbeitnehmer zu einer Anzeige bewogen haben, sind dabei von besonderer Bedeutung. Erfolgt die Erstattung ausschließlich, um den Arbeitgeber zu schädigen, kann darin eine unverhältnismäßige Reaktion des Arbeitnehmers liegen. Durch ein derartiges pflichtwidriges Verhalten nimmt der Arbeitnehmer keine verfassungsrechtlichen Rechte wahr, sondern verhält sich - jedenfalls gegenüber dem Arbeitgeber - rechtsmissbräuchlich (vgl. BAG, a.a.O.).

Einer innerbetrieblichen Klärung gebührt zwar kein genereller Vorrang vor einer Anzeige bei staatlichen Stellen, vielmehr ist im Einzelfall zu bestimmen, wann dem Arbeitnehmer eine vorherige innerbetriebliche Anzeige ohne

Weiteres zumutbar ist und ein Unterlassen ein pflichtwidriges Verhalten darstellt. Unzumutbar ist eine vorherige innerbetriebliche Meldung dem Arbeitnehmer dann, wenn er Kenntnis von Straftaten erhält, durch deren Nichtanzeige er sich selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde. Entsprechendes gilt auch bei schweren Straftaten. Ebenfalls trifft den anzeigenden Arbeitnehmer keine Pflicht zur innerbetrieblichen Klärung, wenn Abhilfe berechtigterweise nicht zu erwarten ist (vgl. BAG, a.a.O.).

Der EGMR hat klargestellt, dass Strafanzeigen von Arbeitnehmern gegen ihren Arbeitgeber mit dem Ziel, Missstände in ihrem Unternehmen offenzulegen, dem Geltungsbereich des Art. 10 EMRK unterliegen und mittels der Strafanzeige vom Recht auf freie Meinungsäußerung i.S.d. Art. 10 Abs. 1 S. 1 EMRK Gebrauch gemacht wird (EGMR vom 21.07.2011 - 28274/08 - juris). In erste Linie gebiete die Loyalitätspflicht des Arbeitnehmers aber, zunächst eine interne Klärung zu versuchen, um dann als ultima ratio die Öffentlichkeit zu informieren. Darüber hinaus habe jede Person, die Informationen offenlegen wolle, sorgfältig zu prüfen, ob die Information zutreffend und zuverlässig sei. Auf der anderen Seite sei auch der Schaden von Bedeutung, der dem Arbeitgeber durch die Veröffentlichung entstanden sei. Wesentlich sei außerdem, ob die Person die Offenlegung in gutem Glauben und in der Überzeugung vorgenommen habe, dass die Information wahr sei, dass sie im öffentlichen Interesse liege, und dass keine anderen, diskreteren Mittel existierten, um gegen den Missstand vorzugehen (vgl. EGMR, a.a.O.).

*Derart umfangreiche Kenntnisse der Rechtsprechung sind von Kandidaten nicht zu erwarten. Entscheidend dürfte sein, mit den im Sachverhalt angedeuteten Argumenten die Verletzung einer arbeitsvertraglichen (Neben-) Pflicht unter Berücksichtigung der grundrechtlich geschützten Positionen des Arbeitnehmers zu diskutieren.*

Ausgehend von diesen Grundsätzen dürfte das Verhalten der K gegen ihre vertragliche Rücksichtnahmepflicht verstoßen haben und einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Bei der Anzeige gegenüber dem Jugendamt dürfte es sich um eine unverhältnismäßige Reaktion auf die zuvor ausgesprochene ordentliche Kündigung handeln. Jedenfalls hätte K - ihr Vorbringen zur Wahrnehmung der angeblichen Missstände als richtig unterstellt - schon früher unter Beachtung ihrer Loyalitätspflicht eine interne Klärung mit B versuchen müssen.

Ein klärendes Gespräch dürfte K auch zumutbar gewesen sein. Selbst bei unterstellter Richtigkeit der behaupteten Missstände dürften weder schwere Straftaten der B vorliegen, noch hätte K sich durch eine Nichtanzeige selbst einer Strafverfolgung ausgesetzt. Im Hinblick auf die Behauptung der K, wonach die sechs Monate alte Tochter der B nur auf dem Rücken liege, dürfte K schon nicht dargelegt haben, inwieweit dies eine Misshandlung durch B darstelle (Deformitäten oder Dekubiti liegen unstrittig nicht vor), zumal K selbst behauptet, dass das Kind noch nicht in der Lage sei, zu krabbeln oder zu stehen. Dies wiederum dürfte auch nicht auf eine körperliche Unterentwicklung des Kindes schließen lassen. Der Zeitpunkt, an dem Kinder sich fortzubewegen beginnen (im Alter zwischen vier und neun Monaten), und die Fortbewegungsart unterscheiden sich von Kind zu Kind. Im Übrigen ist eine Verantwortlichkeit der B insoweit nicht ersichtlich. Soweit K behauptet, das Kind übernachtete im Laufstall, trägt K - unabhängig von der Relevanz der Behauptung - schon nicht nachvollziehbar vor, woher sie, die ihre Tätigkeit im Haushalt der B von morgens bis nachmittags ausübt - davon Kenntnis haben will. Auch die weiteren Behauptungen, das Kind werde nur mit einem Waschlappen gewaschen, die Beklagte zu 1) habe geäußert, dass die Tochter ihre "Figur versaut" habe, sowie nach einem Tritt gegen den Laufstall zu der Tochter "Na, Trine" gesagt, dürften nicht geeignet sein, eine (unmittelbare) Anzeige beim Jugendamt zu rechtfertigen. Die Behauptungen dürften daher keine Aufklärung durch eine Beweisaufnahme erfordern (ArbG Aachen vom 13.12.2011 - 5 Ca 2681/11 - n.v.).

Dass - die Richtigkeit der behaupteten Missstände unterstellt - auch nach einem Gespräch zwischen K und B eine Abhilfe berechtigterweise nicht zu erwarten war, ist ebenfalls nicht ersichtlich und wird von K auch nicht vorgetragen. Die Einschaltung des Jugendamtes wäre daher erst nach dem Scheitern eines solchen Gesprächsversuchs in Betracht gekommen (vgl. LAG Köln vom 05.07.2012 - 6 Sa 71/12 - juris). Zu einer Klärung der behaupteten Missstände noch vor der fristgerechten Kündigung sah K sich aber offenbar nicht veranlasst, vielmehr dürfte die Anzeige, die unmittelbar nach Erhalt der fristgerechten Kündigung erfolgte, eine Reaktion auf die Kündigung darstellen.

**b. Interessenabwägung:** Auch die Interessenabwägung dürfte zugunsten der Beklagten ausfallen. Durch die vor schnelle Anzeige beim Jugendamt dürfte K die B leichtfertig beschuldigt und das Vertrauensverhältnis in einer Weise belastet haben, dass B eine Weiterbeschäftigung auch nur während der noch laufenden Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar war (vgl. LAG Köln, a.a.O.; ArbG Aachen, a.a.O.).

**c. Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist:** B haben die Kündigung auch innerhalb der 2-wöchigen Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB erklärt. Denn sie haben vom Verhalten der K am 17.07.2013 erfahren und bereits am 18.07.2013 die Kündigung ausgesprochen. Das Arbeitsverhältnis dürfte demnach mit Zugang der fristlosen Kündigung am 18.07.2013 geendet haben. Das Kündigungsschreiben wurde unstrittig am Nachmittag des 18.07.2013 in den Briefkasten der K eingeworfen. Bis um 18:00 Uhr eingeworfene Briefe gehen noch am selben Tag zu (Palandt/Ellenberger, BGB, 71. Aufl. 2012, § 130 Rn. 6 m.w.N.; a.A. vertretbar).

**II. Nebenentscheidungen:** Die Kosten dürften gem. § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO der K als der unterliegenden Partei aufzuerlegen sein. Das Urteil dürfte gem. § 62 Abs. 1 S. 1 ArbGG auch ohne besonderen Ausspruch vorläufig vollstreckbar sein. *Eine Entscheidung über den Streitwert und die Zulassung der Berufung ist nach dem Bearbeitervermerk erlassen.*

**C. Tenorierung:** 1. Die Klage wird abgewiesen. 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.