

FR_GERICHTE 605 2024 6 vom 26. November 2024

FR Kantonsgericht, 2024-11-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2024_6

FR: FR_GERICHTE 605 2024 6 du 26 novembre 2024

IT: FR_GERICHTE 605 2024 6 del 26 novembre 2024

Regeste

Urteil des I. Sozialversicherungsgerichtshofes des Kantonsgerichts |
Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Eintretensvoraussetzungen Die Beschwerde vom 11. Januar 2024 gegen den Einspracheentscheid der Syna vom 27. November 2023 ist unter der Berücksichtigung des Fristenstillstandes vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar (Art. 38 Abs. 4 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1], das hier aufgrund von Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung [AVIG, SR 837.0] zur Anwendung kommt) fristgerecht bei der sachlich und örtlich zuständigen Beschwerdeinstanz eingereicht worden. Die Beschwerdeführerin hat ein Interesse, dass das Kantonsgericht, I. Sozialversicherungsgerichtshof, prüft, ob die Syna sie zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in ihrem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat.

Kantonsgericht KG Seite 3 von 8 Auf die Beschwerde ist einzutreten.

E. 2

Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit Gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Entsprechend der Regelung von Art. 44 Abs. 1 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) gilt die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Bst. a). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung bezweckt als versicherungsrechtliche Sanktion die angemessene Mitbeteiligung der Versicherten am Schaden, den diese durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht haben. Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der ganzen oder teilweisen Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten (Urteil BGer 8C_765/2012 vom 8. März 2013 E. 2.1 mit Hinweisen). Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren

Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 OR voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben (Urteil BGer 8C_19/2019 vom 1. April 2019 E. 2.3 mit Hinweisen). Das Verhalten der versicherten Person muss jedoch beweismässig klar feststehen und bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darf nicht bloss auf die Behauptungen des Arbeitgebers abgestellt werden (Urteil BGer 8C_842/2008 vom 3. Februar 2009 E. 3.2 mit Hinweis u. a. auf BGE 112 V 242 E. 1). Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 Bst. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Eventualvorsatz liegt vor, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und sie dies in Kauf nimmt (Urteil BGer 8C_476/2018 vom 31. Oktober 2018 E. 2.3 mit Hinweisen).

E. 3

Einstellungswürdiges Verhalten Es ist streitig, ob die Syna die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit während 25 Tagen in ihrer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat.

Kantonsgericht KG Seite 4 von 8

E. 3.1

Die Beschwerdeführerin bringt vor, die Syna habe einzig aufgrund unbelegter Aussagen des Arbeitgebers entschieden. Zudem sei ihr zu dessen zweiter Stellungnahme das rechtliche Gehör nicht gewährt worden. Die geänderten Arbeitspläne würden, entgegen der Syna, vielmehr belegen, dass der Abtausch eines Tages möglich gewesen und nie hinterfragt oder gerügt worden sei. Gemäss der ersten Stellungnahme des Arbeitgebers sei sie nie verwart worden. In der zweiten Stellungnahme werde auf einmal erklärt, sie sei mündlich verwart worden und es habe sich nicht um den ersten Konflikt am Arbeitsplatz gehandelt. Zudem werde im Einspracheentscheid neu angeben, es müsse mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zumindest von Eventualvorsatz ausgegangen werden. Weiterhin fehle es an einer gesetzlichen Begründung für ein schweres Verschulden.

E. 3.2

Weder aus dem Kündigungsschreiben vom 20. Dezember 2022 (Syna-Akten S. 132) noch aus dem Schreiben vom 17. April 2023 (Syna-Akten S. 106) betreffend die Verlängerung des gekündigten Arbeitsverhältnis nach Krankheit, gemäss dem die Beschwerdeführerin vom 1. April bis 30. Juni 2023 freigestellt wurde, ergeben sich Hinweise auf den Kündigungsgrund. Die Beschwerdeführerin notierte im Formular "Antrag auf Arbeitslosenentschädigung", ausgefüllt am 8. August 2023 (Syna-Akten S. 114 ff.), die Kündigung sei vom Arbeitgeber erfolgt. Als Grund gab sie "Restrukturierung" an. Der Arbeitgeber bestätigte in der Arbeitgeberbescheinigung vom 18. August 2023 (Syna-Akten S. 92 f.) ebenfalls, er habe gekündigt, wobei als Grund Differenzen mit dem Arbeitgeber vermerkt wurden. In der Folge verlangte die Syna zur Präzisierung des Kündigungsgrundes am 11. September 2023 eine Stellungnahme des Arbeitgebers. Dieser

bestätigte am 13. September 2023 (Syna-Akten S. 73 f.), das Arbeitsverhältnis sei wegen Differenzen mit dem Arbeitgeber aufgelöst worden. Auf die Frage, ob die Arbeitsleistung oder die -einstellung ungenügend gewesen sei und ob dies an der Fähigkeit oder an der Motivation gelegen habe, antwortete er, die Arbeitsleistung sei in Ordnung gewesen. Jedoch habe die Arbeitseinteilung nicht den Vorstellungen des Arbeitgebers entsprochen. Die Versicherte sei nicht bereit gewesen, dies motiviert zu ändern. Die Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten wurde verneint. Auf die Frage, ob die Kündigung ausschliesslich auf Selbstverschulden zurückzuführen sei und wenn ja inwiefern, gab der Arbeitgeber an, trotz Unstimmigkeiten hätte er das Arbeitsverhältnis an sich nicht aufgelöst. Die Versicherte habe die Kündigung verlangt, da sie keine Zukunft mehr beim Arbeitgeber gesehen habe. Auf die Frage, ob eine schriftliche oder mündliche Verwarnung ausgesprochen worden sei, antwortete der Arbeitgeber, die Beschwerdeführerin habe die Kündigung verlangt, also nein. Mit Schreiben vom 18. September 2023 (nicht im Dossier) gewährte die Syna der Beschwerdeführerin das rechtliche Gehör. Diese erklärte am 23. September 2023 (Syna-Akten S. 71), auf dem Plan für Dezember sei sie (im Teilzeitpensum arbeitend) an allen Weihnachtstagen (24. bis 26. Dezember) eingetragen gewesen. Bei ihrer Intervention bei der Pflegeleiterin sei sie auf völliges Unverständnis gestossen. Da es üblich gewesen sei, sich unter Arbeitskolleginnen bei Terminkonflikten auszuhelfen, habe sie eine Kollegin gefragt, ob sie allenfalls einen der beiden Weihnachtstage übernehmen könne, was diese gerne getan habe. Gross sei die Überraschung gewesen, als die Vorgesetzte sie einige Tage später darauf angesprochen und mitgeteilt habe, sie hätte die Kollegin gezwungen, den Einsatz an Weihnachten mit ihr zu wechseln. Auch sei ihr mitgeteilt worden, eine der zu pflegenden Schwestern habe sich "letzthin" über sie beklagt. Sie habe die betroffenen Personen darauf angesprochen und beide würden die Darstellung des Arbeitgebers nicht stützen. Die Kollegin habe sogar angeboten, die Angelegenheit direkt mit der Pflegeleiterin zu klären. Diese sei mit der vorgeworfenen "Nötigung" konfrontiert worden. Die Kollegin habe der Chefin deutlich gesagt, sie würde den Weihnachtstag sehr gerne von der Beschwerdeführerin übernehmen, was der Vorgesetzten missfallen habe. Diese habe entgegnet, die Beschwerdeführerin habe gerade den Willen zu

Kantonsgericht KG Seite 5 von 8 kündigen dargelegt, was nicht stimme. Kurz darauf habe ihr die Verwalterin eröffnet, sie solle kündigen. Auch der Verwalterin gegenüber habe sie kundgetan, die Behauptungen der Vorgesetzten seien unwahr. Ihr sei mitgeteilt worden, ihr werde gekündigt und sie habe gleichentags das Kündigungsschreiben erhalten. Die Beschwerdeführerin erklärte, sie habe die Kündigung nie gewollt oder verlangt. Vielleicht sei einfach ein Grund gesucht worden, das Personal zu reduzieren. Die angegebenen Gründe des Arbeitgebers finde sie hinterlistig, heuchlerisch und diffamierend. Beigelegt waren ein handschriftliches Schreiben vom März 2023 von "D. _____" sowie ein Schreiben von der Administration vom 27. Juni 2023, unterschrieben von D. _____ (Syna-Akten S. 69 f.), aus denen sich keine Hinweise auf Differenzen mit dem Arbeitgeber ergeben und die freundlich gehalten sind. Mit E-Mail vom 25. September 2023 (Syna-Akten S. 62), in der die Stellungnahme der Beschwerdeführerin korrekt zusammengefasst wurde, wandte sich die Syna an den Arbeitgeber. Die Versicherte anerkenne die ihr zu Last gelegten Anschuldigungen nicht beziehungsweise nur teilweise. Damit ein Entscheid getroffen werden könne, solle der Arbeitgeber bis zum 29. September 2023 die vorgebrachten Anschuldigungen schriftlich präzisieren, unter Beilage entsprechender Beweisstücke (schriftliche Verwarnungen, Rapporte, Notizen, Zeugenaussagen, usw.). In seiner Antwort vom 28. September 2023 (Syna-Akten S. 54)

erklärte der Arbeitgeber, die Beschwerdeführerin habe gewünscht, zwischen Weihnachten und Neujahr viel frei zu haben. Sie wolle lieber über Weihnachten arbeiten. Aus den Originaldokumenten vom 19. November 2022 gehe hervor, dass sie für den 24. und 25. Dezember 2022 eingeplant worden sei und anschliessend bis zum

E. 3.3

Aus den dargestellten Unterlagen ergeben sich sowohl auf Seiten der Beschwerdeführerin als auch auf Seiten des Arbeitgebers Widersprüche. Die Beschwerdeführerin machte in ihrer Stellungnahme vom 23. September 2023 geltend, die direkt betroffenen Personen würden ihre Darstellung stützen, legt hierfür jedoch zu keinem Zeitpunkt Belege vor. Weiter war sie gemäss den vorhandenen Arbeitsplänen nicht auch am 26. Dezember 2022 eingeplant gewesen. Ebenso gibt es keine Bestätigung, dass sie tatsächlich im Beisein mit der be-

Kantonsgericht KG Seite 6 von 8 betroffenen Arbeitskollegin bei der Vorgesetzten interveniert hat, zumindest ergibt sich dies nicht aus der Darstellung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber seinerseits hielt zunächst in seiner Stellungnahme vom 13. September 2023 explizit fest, es seien weder mündliche noch schriftliche Verwarnungen ausgesprochen worden. In der Stellungnahme vom 28. September 2023 erklärte er demgegenüber, es sei eine mündliche Verwarnung erteilt worden, ohne hierfür einen Beleg vorzulegen. Das gleiche gilt hinsichtlich der Angabe, beim Konflikt betreffend den Einsatz an Weihnachten habe es sich nicht um den ersten Konflikt am Arbeitsplatz gehandelt. Auch dies wurde, ohne jegliche Belege, erst in der zweiten Stellungnahme geltend gemacht. Die Beschwerdeführerin war seit Januar 2021 beim Arbeitgeber tätig gewesen. Wäre es tatsächlich bereits früher zu Konflikten gekommen, müssten hierfür Belege vorhanden sein. Da dies nicht der Fall ist, ist das vielmehr als Hinweis zu werten, dass es an der Arbeit der Beschwerdeführerin bis zur Problematik im Dezember 2022 eben gerade nichts auszusetzen gab. Dies bestätigt sich im Zwischenzeugnis vom 16. Januar 2023 (Syna-Akten S. 68) und im Abschlusszeugnis vom 30. Juni 2023 (Syna-Akten S. 64), in denen nur positive Punkte vermerkt wurden und beim letzterem explizit darauf hingewiesen wurde, bei Engpässen in der Personalplanung sei die Beschwerdeführerin jeweils bereit gewesen, einzuspringen. Es fällt einzig auf, dass es in beiden Zeugnissen an Angaben zum Verhalten der Beschwerdeführerin gegenüber ihren Vorgesetzten fehlt. Weiter findet sich in den Unterlagen keine Bestätigung dafür, dass die Beschwerdeführerin, wie vom Arbeitgeber geltend gemacht, die am 20. Dezember 2022 ausgesprochene Kündigung gegengezeichnet hat. Das Kündigungsschreiben findet sich zwar mehrmals in den Akten (Syna Akten S. 18, 72, 105 und 132), jeweils aber nur vom Arbeitgeber unterschrieben. Auf dem Arbeitsplan vom Dezember 2022 (Version vom 19. November 2022) war die Beschwerdeführerin u. a. am 24./25. Dezember 2022 mit Spätdienst eingetragen und es wurde ein Ferienwunsch für die Periode vom 27. bis 31. Dezember 2022 angegeben. Handschriftlich wurde vermerkt, die Planung sei anlässlich einer Team-Sitzung in Absprache mit dem Team erstellt worden. Die Beschwerdeführerin habe sich für den 24. und 25. Dezember 2022 entschieden. In der Version vom 19. Dezember 2022 war sie über Weihnachten nur am 24. Dezember 2022 mit Spätdienst eingetragen. Wiederum handschriftlich wurde notiert, sie habe kurz vor Weihnachten (am 19. Dezember 2022) den 25. Dezember einer Kollegin "abgegeben", ohne Absprache mit der Teamleitung. Nicht ersichtlich ist, weshalb der Plan dennoch im Sinne der Beschwerdeführerin abgeändert wurde, wenn die Teamleitung damit nicht einverstanden gewesen war. Dies belegt

vielmehr, dass offenbar grundsätzlich der Abtausch eines Tages möglich war, wie die Beschwerdeführerin zu Recht geltend macht. So wirft der Arbeitgeber ihr ja nicht vor, sie habe eigenmächtig den Arbeitsplan abgeändert. In der letzten Version von 19. Dezember 2022 [sic!] wurde beim 24. Dezember 2022 vermerkt, die Beschwerdeführerin sei unentschuldig ferngeblieben. Handschriftlich wurde darauf hingewiesen, sie sei am 20. Dezember 2022 zur Rede gestellt und die Situation mit der Co-Leitung besprochen worden. Die Beschwerdeführerin habe die Kündigung verlangt und sei nicht mehr zur Arbeit gekommen. Jedoch hatte sie in ihrer Einsprache vom 8. November 2023 (Syna-Akten S. 12 f.) darauf hingewiesen, dass sie vom 22. bis 28. Dezember 2022 aufgrund eines viralen Infekts krankgeschrieben gewesen war. Dies bestätigt zumindest für den hier streitigen 24. Dezember 2022 das von Dr. med. E. _____ am 22. Dezember 2022 (Syna-Akten S. 137) ausgestellte Zeugnis, wonach sie vom 24. bis zum 28. Dezember 2022 wegen Krankheit nicht arbeitsfähig gewesen war. Weiter hat die Syna offenbar, soweit ersichtlich, einzig vom Arbeitgeber Belege für seine Sichtweise verlangt, nicht aber von der Beschwerdeführerin. Ferner erstaunt die sehr kurze Frist, welche die Syna dem Arbeitgeber für seine zweite Stellungnahme gesetzt hatte (vier Tage), auch wenn dies per E-Mail geschah. Insgesamt macht es den Anschein, dass die Syna den – nicht weiter belegten

Kantonsgericht KG Seite 7 von 8 – Ausführungen des Arbeitgebers mehr Glauben schenkte als denjenigen der Beschwerdeführerin, obwohl sich jener widersprüchlich und teilweise nicht nachvollziehbar äusserte. Ebenfalls ist es nicht erstellt, ob die Beschwerdeführerin tatsächlich anlässlich der Aussprache mit der Co-Leitung die Kündigung verlangte oder ob ihr diese nahegelegt wurde, da auch in diesem Punkt Aussage gegen Aussage steht. Es kann einzig davon ausgegangen werden, dass es zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Vorgesetzten am 20. Dezember 2022 betreffend den Abtausch des 24. Dezembers 2022 mit einer Arbeitskollegin zu einer angespannten Diskussion kam. Ansonsten kann der Beschwerdeführerin gemäss den Akten nichts vorgeworfen werden. Insgesamt steht damit das Verhalten der Beschwerdeführerin beweismässig nicht klar fest, wie es gemäss der dargestellten Rechtsprechung (supra E. 2) zwingend der Fall sein muss. Es ist daran zu erinnern, dass bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht bloss auf die Behauptungen des Arbeitgebers abgestellt werden kann, wie es die Syna offenbar gemacht hat. Der Beschwerdeführerin kann bezüglich des Gesprächs vom 20. Dezember 2022 auch nicht Eventualvorsatz vorgeworfen werden. Dies selbst, wenn sie die nicht belegte Aussage gemacht hätte, der Arbeitgeber solle ihr kündigen. Insofern dieser in seiner ersten Stellungnahme selbst angab, er hätte einzig aufgrund des Konflikts vom 20. Dezember 2022 das Arbeitsverhältnis nicht aufgehoben, ist es nicht nachvollziehbar, dass dennoch die Kündigung ausgesprochen wurde. Die Voraussetzungen für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung waren somit nicht gegeben, weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung zu Unrecht erfolgte. 4. Fazit Zusammenfassend steht weder ein einstellungswürdiges Verhalten der Beschwerdeführerin beweismässig klar fest, noch kann ihr Eventualvorsatz vorgeworfen werden. Die Einstellung von 25 Tagen erfolgte deshalb zu Unrecht. Der Einspracheentscheid vom 27. November 2023 ist aufzuheben und die Beschwerde gutzuheissen. Bei diesem Verfahrensausgang braucht auf den von der Beschwerdeführerin erhobenen Vorwurf, die Syna habe ihr rechtliches Gehör verletzt, da sie sich zur zweiten Stellungnahme des Arbeitgebers nicht äussern können, nicht weiter eingegangen zu werden. Es werden keine Gerichtskosten erhoben, weil hier das Prinzip der Kostenlosigkeit des Verfahrens gestützt auf Art. 61 Bst. f bis ATSG in seiner Fassung seit dem 1. Januar 2021 weiter zur

Anwendung kommt. (Dispositiv auf der nächsten Seite)

Kantonsgericht KG Seite 8 von 8 Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde von A. _____ wird gutgeheissen. Der Einspracheentscheid vom 27. November 2023 wird aufgehoben. II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. III. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab Erhalt beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden. Diese Frist kann weder verlängert noch unterbrochen werden. Die Beschwerdeschrift muss in drei Exemplaren abgefasst und unterschrieben werden. Dabei müssen die Gründe angegeben werden, weshalb die Änderung dieses Urteils verlangt wird. Damit das Bundesgericht die Beschwerde behandeln kann, sind die verfügbaren Beweismittel und der angefochtene Entscheid mit dem dazugehörigen Briefumschlag beizulegen. Das Verfahren vor dem Bundesgericht ist grundsätzlich kostenpflichtig. Freiburg, 26. November 2024/bsc Der Präsident Der Gerichtsschreiber-Berichterstatler

E. 7

Januar 2023 nicht mehr. Diese Abmachung sei an einer Teamsitzung mit allen Mitarbeiterinnen getroffen worden. Kurz vor Weihnachten habe die Beschwerdeführerin unter Tränen eine Mitarbeiterin gebeten, den 25. Dezember 2022 zu übernehmen. Diese Kollegin habe nicht nein sagen können und habe den Dienst abgenommen. Als die Vorgesetzte dies am 20. Dezember 2022 erfahren habe, sei die Beschwerdeführerin mündlich verwarnt worden. Die Kollegin sei von der Beschwerdeführerin beschuldigt worden, sie hätte ja nein sagen können. Ein manipulativer Umgang mit der Kollegin sei festgestellt worden. Die Ausdrucksweise der Beschwerdeführerin gegenüber der Vorgesetzten sei respektlos und uneinsichtig gewesen. Die Co-Leitung sei noch am gleichen Tag gebeten worden, den Konflikt, in Anwesenheit der Beschwerdeführerin, zu schlichten. Diese sei dabei gegenüber der Co-Leitung aggressiv geworden. Es sei ihr nahegelegt worden, eine andere Arbeitsstelle zu suchen, da sie unzufrieden sei und es nicht der erste Konflikt am Arbeitsplatz gewesen sei. Die Beschwerdeführerin habe daraufhin auf eine Kündigung seitens des Arbeitgebers bestanden. Die Kündigung sei am selben Tag von der Co-Leitung schriftlich abgegeben und von der Beschwerdeführerin unterschrieben worden. In der Folge sei sie nicht mehr arbeitstätig gewesen. Vom 2. Januar bis 31. März 2023 sei sie vom Arzt krankgeschrieben worden. Der Arbeitgeber habe seine gesetzlichen Pflichten mit Lohnfortzahlungen bis Ende Juni 2023 vollumfänglich erfüllt. Die Beschwerdeführerin habe sich nicht von den Schwestern verabschiedet. Die Garderobe sei in der Nacht geleert und der Hausschlüssel per Post zurückgeschickt worden, was zeige, dass sie eher kein korrektes Verhalten an den Tag gelegt habe. Beigelegt waren vier Arbeitspläne (Syna-Akten S. 57 ff.).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.