

Name:

**KV-Nr. 2455**

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 10 Blatt und ist vollständig durchnummeriert.

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

Der Name ist in das dafür vorgesehene Feld einzutragen.

# COLIN WITTELSBACH RECHTSANWALT

Colin Wittelsbach Am Rosenbaum 13 40882 Ratingen

Arbeitsgericht Düsseldorf  
Ludwig-Erhard-Allee 21  
40227 Düsseldorf

D – 40882 RATINGEN  
AM ROSENBAUM 13  
TELEFON: 02102/871245 u. 871248  
TELEFAX: 02102/871178

POSTBANK RATINGEN  
IBAN: DE48040035834645324443

DATUM: 01.06.2023  
MEIN ZEICHEN: 70/123AR

- per beA -

## KLAGE

der Frau Maria Faber, Gustav-Linden-Straße 68, 40878 Ratingen,

– Klägerin –

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Colin Wittelsbach, Am Rosenbaum 13, 40882 Ratingen,

gegen

die Sparbank Ratingen Immobilien Vermittlungs-GmbH, vertreten d.d. alleinigen Geschäftsführer Herrn Lennard Simon, Düsseldorfer Straße 12, 40878 Ratingen,

– Beklagte –

wegen: Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

Hiermit zeige ich an, dass ich die Klägerin vertrete. Namens der Klägerin und kraft – anwaltlich versicherter – Vollmacht erhebe ich Klage.

Ich werde beantragen,

**festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis gemäß Arbeitsvertrag vom 16.07.1990 nicht durch Aufhebungsvertrag vom 17.05.2023 zum 31.08.2023 aufgelöst worden ist, sondern über den 31.08.2023 hinaus weiter fortbesteht.**

### Begründung:

Die Beklagte vermittelt als Tochterunternehmen der Sparbank Ratingen, einem kommunalen Geldinstitut, seit den 1980er Jahren Immobilien für Privatkunden und öffentliche Auftraggeber. Die am 21.03.1971 geborene, geschiedene und für 2 Kinder unterhaltspflichtige Klägerin war aufgrund Arbeitsvertrags vom 16.07.1990 seit dem 01.08.1990 als Sachbearbeiterin bei der Beklagten beschäftigt und verdiente zuletzt 4.300,00 EUR brutto. Ein Betriebsrat existiert nicht.

### Beweis:

Kopie des Arbeitsvertrages vom 16.07.1990 (**Anlage K1**)

Kopie der Gehaltsabrechnungen für April 2021 bis April 2023 (**Anlage K2**)

I.

Der Klage liegt folgender Sachverhalt zu Grunde:

Am 17.05.2023 lud der Geschäftsführer der Beklagten, Herr Lennard Simon, die Klägerin zu einem Gespräch ein. Hintergrund des Gesprächs war – wie die Klägerin erst in dessen Verlauf erfuhr – der Vorwurf, dass sie sich angeblich ungerechtfertigt in interne Sachverhalte der Beklagten eingemischt habe, für die sie nicht zuständig sei, und dass sie interne Angelegenheiten unberechtigt nach außen getragen habe. Diese Vorwürfe sollten als Rechtfertigung für eine außerordentliche Kündigung des seit mehr als drei Jahrzehnten zur Klägerin bestehenden, bisher unbeanstandeten Arbeitsverhältnisses dienen.

Hintergrund der Vorwürfe ist ein Vorgang, der sich in der Abteilung für öffentliche Vermittlungsaufträge abgespielt hat, in die die Klägerin – nachdem sie bei der Beklagten jahrzehntelang ausschließlich für das Privatkundengeschäft zuständig gewesen war – am 20.02.2023 frisch gewechselt war. In der Abteilung war neben der Klägerin nur ein weiterer Sachbearbeiter, Herr Conrad Ehrmann, beschäftigt. Dieser bat sie am 24.02.2023, also kurz nach ihrem Abteilungswechsel, die Akte über einen Immobilienverkauf, bei dem die Stadt Ratingen als Auftraggeberin und Verkäuferin auftrat, abzuschließen. Die Klägerin lehnte dies nach kurzer Prüfung des Vorgangs ab, da sie – neben einer unstrukturierten Aktenführung – auch feststellen musste, dass die sonst übliche Courtagevereinbarung mit dem Käufer – also der Vertrag, der insbesondere die vom Käufer an die Beklagte für die erfolgreiche Vermittlung der Immobilie zu leistende Käuferprovision regelt – fehlte. Da ihr aus dem Privatkundengeschäft ein Fall bekannt war, in dem die Käufercourtage unter der Hand dennoch geflossen und dann im kollusiven Zusammenwirken zwischen Käufer und Vermittler zweckwidrig verwendet worden war, ging sie davon aus, dass auch dieses Geschäft zum Nachteil der Beklagten und ggf. auch der Stadt Ratingen als Auftraggeberin abgewickelt werden sollte. Weil die Klägerin mit der Bearbeitung daher nicht in Verbindung gebracht werden und auch keinen Fehler ihres Kollegen decken wollte, erledigte Herr Ehrmann den Abschluss letztlich selbst.

**Beweis:** Parteivernehmung der Klägerin, hilfsweise Parteianhörung

Eine Woche später, am 02.03.2023, fand mit dem Geschäftsführer der Beklagten, Herrn Lennard Simon, das alljährliche Mitarbeitergespräch mit anschließender Jahresbeurteilung statt. Dort sprach die Klägerin, als Herr Simon sie nach ihrem Wechsel in die neue Abteilung fragte, den o.a. Immobilienverkauf an und, dass sie aufgrund der fehlenden Courtagevereinbarung mit dem Käufer den Verdacht hege, dass der Verkauf von Herrn Ehrmann bewusst zum Nachteil der Beklagten nicht ordnungsgemäß abgewickelt worden war. Anstatt die Sache näher zu prüfen, wies Herr Simon lediglich darauf hin, dass sie – die Klägerin – sich „auf ihre eigene Leistung und Beurteilung“ konzentrieren solle.

**Beweis:** Parteivernehmung der Klägerin, hilfsweise Parteianhörung

Die Klägerin gab sich damit nachvollziehbarerweise nicht zufrieden und vereinbarte für den 08.03.2023 ein persönliches Gespräch bei Herrn Richard Schweikart, dem Vorstand der Sparbank Ratingen. Auch ihm berichtete sie von dem o.a. Immobilienverkauf und ihrem Verdacht gegenüber Herrn Ehrmann und bat darum, eine Überprüfung des Vorgangs bei der Tochtergesellschaft – also der Beklagten – zu veranlassen. Herr Schweikart nahm die Ausführungen der Klägerin zur Kenntnis und erklärte, dass er sich des Sachverhalts annehmen werde. Als die Klägerin dann eine Woche später, am 15.03.2023, bei Herrn Schweikart telefonisch den Sachstand erfragen

wollte, hieß es von dort – ohne nähere Begründung – nur noch, dass eine Prüfung des Sachverhalts doch nicht veranlasst und dies im Übrigen nicht ihre Angelegenheit sei.

**Beweis:** Parteivernehmung der Klägerin, hilfsweise Parteianhörung

Da die Klägerin – mangels plausibler Erklärung der Führungsebene – weiterhin davon ausging, dass etwas nicht stimmte, wandte sie sich am 21.03.2023 an ein ihr persönlich bekanntes Mitglied des Stadtrats Ratingen, Herrn Gerd Johannes, und informierte diesen – ohne Namen zu nennen – über den in ihrer Abteilung abgewickelten Immobilienverkauf und ihre begründeten Verdachtsmomente aufgrund einer mutmaßlich zum Nachteil der Beklagten nicht getroffenen Courtagevereinbarung. Sie erhoffte sich, über den „Umweg“ des Stadtrats bei der Beklagten den offenbar notwendigen öffentlichen Druck für eine Aufklärung zu erzeugen.

**Beweis:** Parteivernehmung der Klägerin, hilfsweise Parteianhörung

Wie es danach weiterging, insbesondere ob der Vorgang von den Verantwortlichen wirklich restlos aufgeklärt worden ist, weiß die Klägerin nicht. Vielmehr fand dann am 17.05.2023 das bereits erwähnte Personalgespräch mit dem Geschäftsführer der Beklagten, Herrn Simon, mit der Klägerin statt. In diesem warf Herr Simon der Klägerin vor, sie habe bei ihren Vorgesetzten und dem Mitglied des Stadtrats falsche Anschuldigungen gegenüber ihrem Kollegen Ehrmann erhoben. Dies gehe aus einem Bericht der internen Revision vom 11.05.2023 hervor, wonach sich die Entscheidung von Herrn Ehrmann, in dem Fall keine Courtage abzurechnen, innerhalb seines Entscheidungsspielraums befunden habe.

**Beweis:** Parteivernehmung der Klägerin, hilfsweise Parteianhörung

Es soll hier zwar nicht in Abrede gestellt werden, dass der interne Bericht der Revision – dessen Inhalt die Klägerin zwischenzeitlich zur Kenntnis genommen hat und der im Einzelnen hier nicht von Bedeutung ist – zu diesem Ergebnis gekommen ist; daher hält die Klägerin an ihrem Verdacht, dass dort bewusst etwas zum Nachteil der Beklagten falsch gelaufen ist, auch nicht mehr fest. Es soll aber noch einmal klargestellt werden, dass die Klägerin – beruhend auf ihren Erfahrungen – zurecht misstrauisch war und nur das Beste für die Beklagte und die Stadt Ratingen als ihrer Auftraggeberin erreichen wollte, nämlich die interne Aufklärung des Immobilienverkaufs, was ihr im Ergebnis auch gelungen ist. Darauf wies sie Herrn Simon in dem Gespräch auch hin.

Herr Simon ließ die Erklärung der Klägerin jedoch nicht gelten. Das Gespräch nahm an diesem Punkt vielmehr eine äußerst unschöne Wendung. Herr Simon teilte ihr mit, dass sie aufgrund ihres Verhaltens als Mitarbeiterin der Beklagten angeblich nicht mehr tragbar sei. An einer sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führe kein Weg vorbei. Entweder unterschreibe sie einen Aufhebungsvertrag zum 31.08.2023 mit einer Freistellung unter Vergütungsfortzahlung oder es werde noch heute eine verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung ausgesprochen. Aufgrund der „eindeutigen Rechtslage“ würde die fristlose Kündigung auch „locker“ vor dem Arbeitsgericht bestehen.

**Beweis:** Parteivernehmung der Klägerin, hilfsweise Parteianhörung

Aufgrund der von Herrn Simon aufgebauten Drohkulisse und in dem Bestreben, die Beendigung des Arbeitsvertrages – auch wegen der Unterhaltsverpflichtungen gegenüber ihren beiden Kindern – zumindest bis zum

31.08.2023 hinauszuschieben, sah sich die Klägerin gezwungen, dem Aufhebungsvertrag, den Herr Simon während einer kurzen Gesprächsunterbrechung am Computer anfertigte, zuzustimmen.

**Beweis:** Kopie des Aufhebungsvertrags vom 17.05.2023 (**Anlage K3**)  
Parteivernehmung der Klägerin, hilfsweise informatorische Anhörung

Unmittelbar nach dem Gespräch suchte die Klägerin die Kanzlei des Unterzeichners auf. Mit anwaltlichem Schreiben vom 19.05.2023 erklärte dieser für die Klägerin die Anfechtung des Aufhebungsvertrages vom 17.05.2023 und forderte die Beklagte unter Fristsetzung bis zum 31.05.2023 auf, der Klägerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen zu bestätigen.

**Beweis:** Schreiben des Unterzeichners vom 19.05.2023 (**Anlage K4**)

Da die Beklagte auf das anwaltliche Schreiben nicht reagierte, ist nunmehr Klage geboten

## II.

In rechtlicher Hinsicht gilt Folgendes:

Dem Aufhebungsvertrag stimmte die bei der Beklagten seit mehr als 30 Jahren abmahnungsfrei beschäftigte Klägerin – wie oben dargelegt – nur zu, weil ihr rechtswidrig und widerrechtlich mit einer außerordentlichen Kündigung gedroht worden war. Denn eine solche kommt nur in Betracht, wenn sie unausweichlich ist. Hier standen aber zweifellos mildere Mittel zur Verfügung, die von der Beklagten zu ergreifen gewesen wären, zumal eine fristlose Kündigung nicht auf einen weit mehr als zwei Wochen zurückliegenden Vorgang gestützt werden kann.

Ausgehend davon ist die Anfechtung des Aufhebungsvertrages wirksam, sodass das Arbeitsverhältnis weiter fortbesteht.

Um antragsgemäße Entscheidung wird gebeten.

Wittelsbach  
Rechtsanwalt

**Hinweis des LJPA:** Es ist davon auszugehen, dass die Klageschrift vom 01.06.2023 ordnungsgemäß qualifiziert elektronisch signiert ist, dem Gericht an demselben Tag als elektronisches Dokument übermittelt wurde und dort ordnungsgemäß eingegangen ist. Von einem Abdruck der **Anlagen K1, K2 und K4** wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass diese der Klageschrift ordnungsgemäß beigelegt waren, den hier angegebenen und sich aus dem übrigen Sachverhalt ergebenden Inhalt haben und darüber hinaus keine weiteren Informationen enthalten, die für die Bearbeitung von Bedeutung sind.

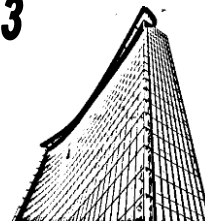
Der zuständige Richter am Arbeitsgericht Dr. Hegel hat mit gerichtlicher Verfügung vom 02.06.2023 Gütetermin auf den 15.06.2023 anberaumt. Die Ladung zu dem Gütetermin ist dem Klägervertreter und der Beklagten – dieser zusammen mit einer beglaubigten Abschrift der Klageschrift nebst Anlagen – jeweils am 05.06.2023 ordnungsgemäß zugestellt worden. Der Gütetermin ist ordnungsgemäß durchgeführt worden. Eine gütliche Einigung konnte in diesem Termin nicht erzielt werden. Mit Beschluss vom selben Tag hat Richter am Arbeitsgericht Dr. Hegel ordnungsgemäß Kammertermin auf den 14.07.2023 anberaumt. Der Beschluss ist den Klägervertretern und der Beklagten am 16.06.2023 ordnungsgemäß zugestellt worden.



Anlage K 3

5

Sparbank Ratingen  
Immobilien Vermittlungs-GmbH



## Aufhebungsvereinbarung

zwischen

der Sparbank Ratingen Immobilien Vermittlungs-GmbH, vertreten d.d. alleinigen Geschäftsführer Herrn Lennard Simon, Düsseldorfer Straße 12, 40878 Ratingen (nachfolgend „**Arbeitgeberin**“ genannt),

und

Frau Maria Faber, Gustav-Linden-Straße 68, 40878 Ratingen (nachfolgend „**Arbeitnehmerin**“ genannt),  
wird folgender Aufhebungsvertrag geschlossen:

### **§ 1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Das zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin bestehende Arbeitsverhältnis wird zum 31.08.2023 im gegenseitigen Einvernehmen beendet.

### **§ 2 Arbeitsfreistellung**

Die Arbeitnehmerin erhält das regelmäßige monatliche Entgelt i.H. v. 4.300,00 EUR brutto bis zum 31.08.2023 weitergezahlt.

Die Arbeitnehmerin wird bis zum Vertragsende unter Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Vergütung unwiderruflich von ihren vertraglichen Verpflichtungen freigestellt. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der der Arbeitnehmerin noch zustehenden Resturlaubsansprüche sowie sonstiger eventueller Freistellungsansprüche.

[ ... ]

Düsseldorf, den 17.05.2023

Arbeitgeberin

Düsseldorf, den 17.05.2023

Arbeitnehmerin

**Hinweis des LJPA:** Von einem Abdruck der Aufhebungsvereinbarung im Übrigen („[...]“) wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass der nicht abgedruckte Teil keine weiteren für die Fallbearbeitung relevanten Informationen enthält.

# HENKEL, DÜCKER & RAUSCHENBACH

## Rechtsanwälte

Henkel, Dücker & Rauschenbach · Werdener Str. 8, 40227 Düsseldorf

An das  
Arbeitsgericht Düsseldorf  
Ludwig-Erhard-Allee 21  
40227 Düsseldorf  
**- per beA -**

OLE HENKEL  
ERIK DÜCKER  
DR. HERBERT RAUSCHENBACH  
HORST-DIETER FRANCK

Werdener Str. 8  
40227 Düsseldorf  
Telefon 02 11 / 49 91 77  
Fax 02 11 / 49 91 88

Unser Zeichen: **243/23OW**  
Datum: **29.06.2023**

In dem Rechtsstreit

**Faber ./. Sparbank Ratingen Immobilien Vermittlungs-GmbH**

**Az.: 3 Ca 227/23**

zeigen wir die Vertretung der Beklagten und deren Verteidigungsbereitschaft an. Ordnungsgemäße Bevollmächtigung wird anwaltlich versichert.

Namens und im Auftrag der Beklagten werden wir beantragen,

**die Klage kostenpflichtig abzuweisen.**

### **Begründung:**

Die Klage ist unbegründet, weil das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch den Auflösungsvertrag vom 17.05.2023 (**Anlage K3** zur Klageschrift) zum 31.08.2023 wirksam beendet ist. Die Anfechtungserklärung, die bei der Beklagten am 20.05.2023 einging, greift nicht durch.

#### **1.**

Zunächst ist der in der Klageschrift geschilderte Sachverhalt im Wesentlichen zutreffend. Bereits aus diesem geht hervor, dass die Beklagte der Klägerin aufgrund ihres geschäftsschädigenden und unkollegialen Verhaltens ohne weiteres auch außerordentlich hätte kündigen können.

Folgende Punkte – welche die Klägerin geflissentlich verschweigt – sollen aber noch ergänzt werden:

Der Geschäftsführer der Beklagten, Herr Simon, wies die Klägerin in dem Gespräch am 17.05.2023 bereits darauf hin, dass sie allein schon wegen ihres unkollegialen Verhaltens als Mitarbeiterin untragbar ist. Denn als Herr Ehrmann sie bat, die Akte über den streitgegenständlichen Immobilienverkauf abzuschließen und sie angeblich auf „Ungereimtheiten“ gestoßen sein will, hat sie sich nicht etwa erklären lassen, auf welcher Grundlage die Entscheidung getroffen worden ist, von einer Käufercourtage abzusehen. Stattdessen hat sie unterstellt, dass Herr Ehrmann bewusst zu Lasten der Beklagten gehandelt habe und dies habe vertuschen wollen.

Sie ist dann hartnäckig mit der Behauptung, dass Herr Ehrmann angeblich bewusst zum Schaden der Beklagten gehandelt habe, bei ihren Vorgesetzten bis hin zum Vorstand der Sparbank Ratingen „hausieren“ gegangen. Obwohl diese zu verstehen gaben, dass es nicht ihre Angelegenheit ist und das Handeln von Herrn Ehrmann ohnehin vollkommen korrekt war – was nicht zuletzt auch die später durchgeführte interne Revision ergeben hat und nun auch von der Klägerin (mutmaßlich auf Anraten ihres Anwalts) nicht mehr in

Zweifel gezogen wird – hat sie, um ihren Kollegen weiter zu belasten und ihre Auffassung durchzusetzen, mit dem Stadtratsmitglied Johannes außenstehende Dritte involviert und ihnen gegenüber den Verdacht eines unerlaubten Handelns des Mitarbeiters behauptet. Dabei sieht das Regelwerk der Beklagten bei Aufträgen der öffentlichen Hand (anders als im Privatkundengeschäft) ausdrücklich einen Ermessensspielraum bei der Käufercourtage zwischen 0 % und 3 % vor. Dass Herr Ehrmann auch darüber hinaus kein Fehlverhalten vorzuwerfen ist, hat – wie gesagt – außerdem die interne Revision bestätigt; diese wurde nach Hinweis des Stadtratsmitglieds Johannes von der Beklagten notwendigerweise durchgeführt, um sich ein vollständiges Bild vom Sachverhalt zu verschaffen und auf dieser Grundlage dann ggf. notwendige Schritte – wie nun letztlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin – einzuleiten.

Doch damit nicht genug. Die interne Sachverhaltsaufklärung hat zudem ergeben, dass Herr Ehrmann die Klägerin in einem weiteren Gespräch bereits darauf hingewiesen hatte, dass er es – bevor er sich im Rahmen seines Entscheidungsspielraums dazu entschieden hatte, gar keine Courtage vom Käufer einzuholen – zunächst vergessen hatte, den Käufer über eine möglicherweise anfallende Courtage aufzuklären. Darauf reagierte die Klägerin mit der Aussage, dass so etwas „natürlich passieren“ könne, er es ihr gegenüber dann aber nicht so darstellen dürfe, als sei „alles in Ordnung“. Ausgehend davon wusste die Klägerin also, dass seitens Herrn Ehrmanns allenfalls Fahrlässigkeit vorlag, dennoch behauptete sie wider besseren Wissens ein vorsätzliches Fehlverhalten ihres Kollegen.

## 2.

Allein in objektiver Hinsicht rechtfertigt das Verhalten der Klägerin schon eine außerordentliche Kündigung, sodass es nicht zu beanstanden ist, dass Herr Simon ihr eine solche in Aussicht gestellt hat, sollte sie dem Aufhebungsvertrag nicht zustimmen.

Hinzu kommt, dass die Klägerin hier – wie oben ausgeführt – auch noch wider besseren Wissens gehandelt hat. Mit ihrem Verhalten hat sie also bewusst gegenüber Dritten den guten Ruf der Beklagten und auch der Sparbank Ratingen gefährdet. Der Ruf einer Bank, insbesondere eines kommunalen Geldinstituts, und ihrer Tochterunternehmen ist von extrem hoher Bedeutung.

Die Klägerin hat außerdem interne Vorgänge nach außen getragen und ihren Kollegen Dritten gegenüber bloßgestellt, ohne dass dafür ein berechtigtes Interesse bestand. Denn wie sich auch aus der Klageschrift ergibt, hatte sie über bloße Mutmaßungen hinaus keinerlei konkrete Anhaltspunkte für ein rechtswidriges Verhalten ihres Kollegen. Das einzige Argument, das sie vorbringt, ist ihr angeblich auf Erfahrungen beruhendes Misstrauen und eine ihres Erachtens „unstrukturierte Aktenführung“. Daraus lässt sich aber nicht auf vorsätzliches wirtschaftlich nachteiliges Handeln schließen – unabhängig davon, ob die Aktenführung tatsächlich hätte besser sein können oder gar müssen.

Ausgehend davon ist die Beklagte der Klägerin mit der Bereitschaft einen Aufhebungsvertrag abzuschließen sogar deutlich entgegengekommen. Auf andere „mildere Mittel“ als eine außerordentliche Kündigung musste sich die Beklagte nicht verweisen lassen, zumal es sich bei der Klägerin auch sonst um eine schwierige Mitarbeiterin handelt und sich Herr Ehrmann weigert, weiter mit ihr zusammenzuarbeiten.

Die Klage ist abweisungsreif.

HENKEL

Rechtsanwalt

**Hinweis des LJPA:** Es ist davon auszugehen, dass die Klageerwiderung vom 29.06.2023 ordnungsgemäß qualifiziert elektronisch signiert ist, dem Gericht an demselben Tag als elektronisches Dokument übermittelt wurde und dort ordnungsgemäß eingegangen ist. Sie ist dem Klägervertreter am 30.06.2023 ordnungsgemäß zugestellt worden.



**COLIN WITTELSBACH**  
**RECHTSANWALT**

Colin Wittelsbach Am Rosenbaum 13 40882 Ratingen

Arbeitsgericht Düsseldorf  
Ludwig-Erhard-Allee 21  
40227 Düsseldorf

- per beA -

D – 40882 RATINGEN  
AM ROSENBAUM 13  
TELEFON: 02102/871245 u. 871248  
TELEFAX: 02102/871178

POSTBANK RATINGEN  
IBAN: DE48040035834645324443

DATUM: 07.07.2023  
MEIN ZEICHEN: 70/123AR

In dem Rechtsstreit

**Faber ./.** Sparbank Ratingen Immobilien Vermittlungs-GmbH

Az.: 3 Ca 227/23

nimmt die Klägerin zur Klageerwiderung wie folgt Stellung:

Die Regelung, welche bei Vermittlungsaufträgen der öffentlichen Hand eine Courtage von 0 % - 3 % vorsieht, war der Klägerin damals nicht bekannt, da sie erst wenige Tage vorher in der neuen Abteilung angefangen hatte; sie hat davon erst durch den Revisionsbericht vom 11.05.2023 Kenntnis erlangt. Dass sie wegen dieser Unwissenheit jetzt nach über 30 Jahren guter Arbeit endgültig ihren Arbeitsplatz verlieren soll, kann nicht richtig sein, zumal es der Klägerin – wie bereits ausgeführt – einzig und allein darum ging, Schaden von der Beklagten abzuwenden.

**Beweis:** Parteivernehmung der Klägerin, hilfsweise Parteianhörung

Dass die Klägerin bewusst falsche Behauptungen aufgestellt haben soll, wird daher mit Nachdruck bestritten. Dabei wird auch bestritten, dass Herr Ehrmann die Klägerin auf ein Aufklärungsversäumnis bzgl. der Käufercourtage hingewiesen haben soll; an ein solches „weiteres Gespräch“ kann sich die Klägerin ebenso wenig wie an ihre angebliche Reaktion darauf erinnern. Ohnehin ist allein damit aber weder ein Handeln „wider besseren Wissens“ plausibel gemacht, geschweige denn, warum die Klägerin so etwas bewusst zum Nachteil der Beklagten überhaupt hätte tun sollen.

Abschließend sei noch klargestellt, dass die Klägerin gegenüber dem Mitglied des Stadtrats keine Namen, sondern lediglich die betroffene Abteilung genannt hat. Von einer Bloßstellung ihres Kollegen gegenüber Dritten kann also keine Rede sein.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Klageschrift verwiesen.

Wittelsbach  
Rechtsanwalt

**Hinweis des LJPA:** Es ist davon auszugehen, dass der Schriftsatz vom 07.07.2023 ordnungsgemäß qualifiziert elektronisch signiert ist, dem Gericht an demselben Tag als elektronisches Dokument übermittelt wurde und dort ordnungsgemäß eingegangen ist. Er ist dem Klägervertreter am 10.07.2023 ordnungsgemäß zugestellt worden.

**Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts Düsseldorf**

Geschäftsnummer: 3 Ca 227/23

Düsseldorf, den 14.07.2023

**Anwesend: Vorsitzender:** Richter am Arbeitsgericht Dr. Hegel  
**Ehrenamtliche Richter:** Jansen und Nasir

**Urkundsbeamter der Geschäftsstelle:** Auf eine Hinzuziehung wird gemäß § 159 ZPO verzichtet. Die Aufzeichnung erfolgt gemäß § 160a ZPO auf einem Tonträger.

**In dem Rechtsstreit****Faber ./. Sparbank Ratingen Immobilien Vermittlungs-GmbH**

erschieden nach Aufruf der Sache

für die Klägerin Rechtsanwält Wittelsbach,

für die Beklagte Rechtsanwält Henkel.

Der Klägersvertreter stellte den Antrag aus der Klageschrift vom 01.06.2023.

Der Beklagtenvertreter beantragte, die Klage abzuweisen.

**Vorgespielt und genehmigt.**

**Es fand eine Kammerverhandlung statt. Die Sach- und Rechtslage wurde mit den Parteien erörtert. Eine gütliche Einigung konnte weiterhin nicht erzielt werden.**

Die Kammer erteilte die folgenden Hinweise: [...]

**Hinweis des LJPA:** Von einem Abdruck der Hinweise („[...]“) wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Der Vorsitzende schloss die Verhandlung und verkündete folgenden

**Beschluss:**

Eine Entscheidung ergeht am Schluss der Sitzung.

Am Schluss der Sitzung verkündete der Vorsitzende nach geheimer Kammerberatung und erneutem Aufruf der Sache in Anwesenheit der ehrenamtlichen Richter und in Abwesenheit der Parteien und ihrer Vertreter folgendes Urteil:

**IM NAMEN DES VOLKES****URTEIL**

[...]

**Hinweis des LJPA:** Von einem Abdruck der ordnungsgemäß schriftlich niedergelegten Urteilsformel („[...]“) wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Für die Richtigkeit der Übertragung

Dr. Hegel  
Richter am Arbeitsgericht

Most  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

**Hinweis des LJPA:** Es ist davon auszugehen, dass das Protokoll ordnungsgemäß errichtet, insbesondere qualifiziert elektronisch signiert worden ist.

### Vermerk für die Bearbeitung

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

14.07.2023.

Von einer Entscheidung über die Kosten, den Streitwert und die Zulassung der Berufung sowie der Erteilung einer ggf. erforderlichen Rechtsmittel- oder Rechtsbehelfsbelehrung ist abzusehen.

**Der Tenor der Entscheidung ist auszuformulieren.**

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

Kommt die Bearbeitung insgesamt zur Unzulässigkeit der Klage, so ist zur Begründetheit hilfsweise Stellung zu nehmen. Auf die **Wirksamkeit der Anfechtung** ist **in jedem Fall** einzugehen.

**Die Hinweisgeber-Richtlinie (EU) 2019/1937 (auch: Whistleblower-Richtlinie) und das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) sind bei der Bearbeitung nicht zu berücksichtigen.**

**Schadensersatzansprüche, insbesondere solche aus § 280 I BGB iVm §§ 249-253 BGB und §§ 823-853 BGB, sind nicht zu prüfen. Auf §§ 305-310 BGB und §§ 312-361 BGB ist nicht einzugehen.**

Es ist derjenige Rechtszustand zugrunde zu legen, der sich aus den vom Landesjustizprüfungsamt für die Bearbeitung überlassenen Gesetzessammlungen ergibt. Übergangsvorschriften sind nicht zu prüfen.

Bei der Bearbeitung sind die tatsächlichen und rechtlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie (wie etwa die Vorgaben der Corona-Schutzverordnung NRW) nicht zu berücksichtigen.

Es wird hingewiesen auf die **§§ 2, 8, 46, 48, 61, 62, 64** des Arbeitsgerichtsgesetzes (**ArbGG**; abgedruckt in der Beck'schen Textausgabe „Arbeitsgesetze“ unter der **Ordnungsnummer 91**).

Es ist davon auszugehen, dass

- die Formalien (z.B. Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich nicht aus dem Sachverhalt etwas anderes ergibt;
- die Akten am Arbeitsgericht Düsseldorf elektronisch geführt werden.

Ratingen liegt im Bezirk des Arbeitsgerichts Düsseldorf und des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf.

## Prüfervermerk zur Vortragsakte KV-Nr. 2455

*Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll lediglich auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe als Aktenvortrag auszugeben.*

Die Klage dürfte zulässig und begründet sein.

### A. Zulässigkeit

#### I. Rechtsweg zur Arbeitsgerichtsbarkeit und Zuständigkeit

Der Rechtsweg und die **ausschließliche sachliche** Zuständigkeit der Arbeitsgerichte dürfte aus §§ 8 I, 2 I Nr. 3 b) ArbGG folgen, da Streitgegenstand das (Nicht-)Bestehen eines Arbeitsverhältnisses (**ArbV**) ist. Das Arbeitsgericht Düsseldorf (**ArbG**) dürfte **örtlich** sowohl gem. § 46 II 1 ArbGG iVm §§ 495, 12, 17 I ZPO als auch gemäß § 48 Ia ArbGG zuständig sein, da die Beklagte (**B**) ihren Sitz und die Klägerin (**K**) ihren gewöhnlichen Arbeitsort in Ratingen hat.

#### II. Feststellungsinteresse

Ein **berechtigtes rechtliches Interesse** der K an der **Feststellung** dürfte bestehen (§ 46 II 1 ArbGG iVm §§ 495, 256 I ZPO). Da die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages vom 17.05.2023, eines **konkreten Rechtsverhältnisses**, zwischen den Parteien **in Streit steht**, dürfte eine gegenwärtige Gefahr der Unsicherheit über den Bestand des ArbV über den 31.08.2023 hinaus bestehen und das Urteil dürfte geeignet sein, diese Gefahr zu beseitigen.

#### III. Partei- und Prozessfähigkeit

*Die Parteien dürften auch partei- und prozessfähig sein, was für K als natürliche Person aus §§ 50 I, 51 I ZPO und für B aus § 50 I ZPO iVm § 13 I GmbHG u. § 51 I ZPO iVm § 35 GmbHG folgen dürfte (vgl. Thomas/Putzo/Hübtege, ZPO, 44. Aufl. 2023, § 51 Rn. 3, 6).*

### B. Begründetheit

#### I. Keine Klagefrist

*Die **Drei-Wochen-Frist** zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage (§ 4 S. 1 KSchG) dürfte auf **Aufhebungsverträge nicht anzuwenden** sein (vgl. BAG, Urt. v. 21.9.2017 – 2 AZR 57/17, MDR 2018, 98; allg. Grüneberg/Weidenkaff, BGB, 82. Aufl. 2023, Vorb v § 620 Rn. 71)*

#### II. Wirksame Anfechtung des Aufhebungsvertrages

Das zwischen den Parteien am 16.07.1990 geschlossene ArbV dürfte über den 31.08.2023 hinaus fortbestehen, da der Aufhebungsvertrag vom 17.05.2023 – der die gemäß § 623 BGB erforderliche **Schriftform** wahrt – gem. §§ 123 I, 142, 143 BGB **ex-tunc nichtig** sein dürfte und das ArbV nicht beenden konnte. *Die §§ 355, 312 ff. BGB, §§ 305 ff. BGB sowie Ansprüche aus §§ 280 I iVm 249 I BGB, §§ 823 ff. BGB sind nach dem Bearbeitungsvermerk nicht zu prüfen, wobei für eine – jedenfalls von der Widerrechtlichkeit der angedrohten Kündigung (s.u.) unabhängige – Annahme eines Verstoßes gegen das **Gebot fairen Verhandeln**s als Schadensersatzbegründe Nebenpflichtverletzung iSv § 241 II BGB bzgl. der **Ausnutzung oder Schaffung einer psychischen Drucksituation** noch weitere Umstände von K darzulegen gewesen sein dürften; insb. das Nichteinräumen einer Bedenkzeit dürfte allein nicht genügen (vgl. BAG, Urt. v. 07.02.2019 – 6 AZR 75/18, NZA 2019, 688).*

#### 1. Anfechtungserklärung und Anfechtungsfrist

K hat mit anwaltlichem Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten (**PVK**) vom 19.05.2023 (eingegangen bei B am 20.05.2023) **innerhalb der Anfechtungsfrist** nach § 124 I, II BGB die

Anfechtung ihrer Willenserklärung auf Abschluss des Aufhebungsvertrags erklärt (§ 143 I BGB).

## 2. Anfechtungsgrund

Es dürfte ein Anfechtungsgrund vorliegen. Eine **widerrechtliche Drohung**, also das **Inaus-sichtstellen eines künftigen Übels**, das den Erklärenden in eine Zwangslage versetzt und auf das der Drohende Einfluss zu haben vorgibt (vgl. Grüneberg/*Ellenberger*, § 123 Rn. 15, 16), dürfte seitens B gegenüber K zu bejahen sein. **Widerrechtlich** ist die Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung, wenn ein **verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte** (vgl. Grüneberg/*Ellenberger*, § 123 Rn. 22).

### a) Drohung

Nach unstreitigem Vortrag der K, hat der Geschäftsführer der B (**GF**) ihr in einem Gespräch am 17.05.2023 vor Augen geführt, dass an der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses **kein Weg vorbeiführe** und „noch heute“ eine **verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung erfolgen werde**, wenn der Kläger die **Aufhebungsvereinbarung nicht unterzeichne**. *Insoweit dürfte von einer Zurechnung (vgl. § 166 I BGB) nach übereinstimmendem Parteivortrag auszugehen sein.*

### b) Widerrechtlichkeit

Die Widerrechtlichkeit der Kündigungsandrohung dürfte sich regelmäßig nur aus der **Inadä-quanz von Mittel und Zweck** ergeben können (vgl. Grüneberg/*Ellenberger*, § 123 Rn. 21). Hat der Drohende an der Erreichung des verfolgten Zwecks **kein berechtigtes Interesse** oder ist die Drohung nach dem **Grundsatz von Treu und Glauben** gem. § 242 BGB **nicht mehr als angemessenes Mittel** zur Erreichung dieses Zwecks anzusehen, **ist die Drohung widerrechtlich**. Zwar dürfte nicht erforderlich sein, dass sich die angedrohte außerordentliche Kündigung – wenn sie ausgesprochen worden wäre – in einem Kündigungsschutzprozess als rechtsbeständig erwiesen hätte. Wenn der Arbeitgeber unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls allerdings davon ausgehen muss, die **angedrohte Kündigung** werde im Falle ihres Ausspruchs einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung **mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht standhalten**, darf er die außerordentliche Kündigung nicht in Aussicht stellen, um damit den Arbeitnehmer zum Abschluss einer Beendigungsvereinbarung zu veranlassen (vgl. BAG, Ur-t. v. 15.12.2005 – 6 AZR 197/05, NZA 2006, 841; Grüneberg/*Ellenberger*, § 123 Rn. 22). Unter Zugrundelegung dieser Rechtsgrundsätze dürfte festzustellen sein, dass B – auch wenn sie die **allgemeinen Kündigungsvoraussetzungen** noch hätte beachten können – zumindest **keinen Sachverhalt vorgetragen** hat, der die Annahme rechtfertigt, die unter dem 17.05.2023 **ohne vorherige Androhung** in Aussicht gestellte **außerordentliche Kündigung werde mit hinreichender Wahrscheinlichkeit einer gerichtlichen Prüfung** standhalten. *Auf eine or-dentliche Kündigung dürfte insoweit nicht einzugehen sein, da B ausdrücklich eine außeror-dentliche Kündigung in Aussicht gestellt hat, nur diese also Gegenstand der Drohung war.*

### aa) Allgemeine Kündigungsvoraussetzungen

M hätte zunächst zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages ohne weiteres die für eine außerordentliche Kündigungserklärung nach §§ 626 II, 623 BGB erforderliche **Schrift-form** und – entgegen der Auffassung der B – auch die **Kündigungsfrist** wahren können. Die Frist beginnt nach § 626 II 2 BGB erst in dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Dies dürfte der Fall sein, wenn der Kündigungsberechtigte eine **vollständige positive Kenntnis** der für die Kündi-gung maßgebenden Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung ermöglichen, ob die Fortsetzung

des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht (vgl. Grüneberg/*Weidenkaff*, § 626 Rn. 23). Solange er die zur **Aufklärung des Sachverhalts** nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen durchführt, dürfte die Ausschlussfrist nicht anlaufen. Hier dürfte B zwar bereits in dem Mitarbeitergespräch am 02.03.2023 erstmals von den Verdachtsäußerungen der K, die später auch für die Kündigung maßgeblich sein sollten, erfahren haben. Positive Kenntnis dürfte erst vorgelegen haben, als B bzw. GF am 11.05.2023 der Revisionsbericht – der unstreitig für die Sachverhaltsaufklärung notwendig war – vorlag. *Bis dahin dürfte die Frist jedenfalls **gehemmt** gewesen sein und somit erst am 25.05.2023 geendet haben.*

### **bb) Besondere Kündigungsvoraussetzungen**

Ein **Grund zur außerordentlichen Kündigung** dürfte gegeben sein, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter **Abwägung der Interessen** beider Vertragsteile die **Fortsetzung** des ArbV bis zum Ablauf der Kündigungsfrist **nicht zugemutet** werden kann. Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung ist, dass der Arbeitnehmer seine **vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich** und idR **schuldhaft verletzt** hat, mit einer zukünftig dauerhaft **störungsfreien Vertragserfüllung nicht mehr zu rechnen** ist und dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in **Abwägung der wechselseitigen Interessen nicht zumutbar** ist (vgl. BAG, Urt. v. 7.5.2020 – 2 AZR 619/19, NZA 2020, 1022; Grüneberg/*Weidenkaff*, § 626 Rn. 40 ff.).

(a) Zunächst dürften **keine zureichenden Tatsachen** vorgelegen haben, die mit **hinreichender Gewissheit** den Verdacht begründen, dass K die gegen E erhobenen Vorwürfe **wider besseren Wissens** erhoben hat. Bereits der **Verdacht einer schwerwiegenden arbeitsvertraglichen Verfehlung** kann einen wichtigen Grund iSv § 626 I BGB zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bilden. Eine auf einen Verdacht gestützte Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn sich der Verdacht auf **objektive Tatsachen gründet**, d.h. hinreichende Gewissheit vorliegt, und er auch nach einer **Stellungnahme** weiterhin geeignet ist, das **erforderliche Vertrauen unwiderruflich zu zerstören** (vgl. BAG, Urt. v. 12.02.2015 – 6 AZR 845/13, NZA 2015, 741; Grüneberg/*Weidenkaff*, § 626 Rn. 49). Zwar hat GF der K am 17.05.2023 Gelegenheit gegeben, sich zu den Vorwürfen zu erklären, jedoch hätte GF unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles klar sein müssen, dass die Verdachtslage, K habe wider besseren Wissens gehandelt, erheblich von einer hinreichenden Gewissheit entfernt lag. Denn sowohl GF als auch der Vorstand Schweikart (**S**) haben K ohne nähere Begründung nur zu verstehen gegeben, dass sie nichts weiter unternehmen werden und es nicht Ks Angelegenheit sei. Selbst wenn man zugunsten der B unterstellt, es habe zwischen E und K ein „weiteres Gespräch“ stattgefunden, indem E die K auf ein Aufklärungsversäumnis bzgl. der Käufercourtage hingewiesen hat, rechtfertigt dies nicht den Schluss, K sei davon ausgegangen ist, es habe seitens E allenfalls Fahrlässigkeit vorgelegen und die weiteren Vorwürfe seien wider besseren Wissens erfolgt (so auch die dieser Aufgabe zugrundeliegende Entscheidung, LAG Hamm, Urt. v. 16.11.2021 – 6 Sa 513/21, nicht veröffentlicht). Auch ist nicht vorgetragen, wann dieses „weitere Gespräch“ stattgefunden haben soll und zu welchem Zeitpunkt und für welchen Zeitraum K bewusst gewesen sein soll, dass sie unzutreffende Vorwürfe erhebt.

(b) Ausgehend vom Vorstehenden dürfte zugunsten der B allenfalls davon ausgegangen werden können, dass K **leichtfertig** (§ 276 II BGB, wenn auch nicht wider besseren Wissens, s.o.) **unzutreffende Vorwürfe** geäußert hat und damit eine **vertragliche Nebenpflicht**

(§ 241 II BGB) verletzt hat. Dies dürfte zwar „**an sich**“ einen Grund für eine **außerordentliche Kündigung darstellen** (vgl. LAG Hamm a.a.O.). *Denn K hat im Verhältnis zu einem Mitglied des Stadtrates (J) (einem Außenstehenden) den Ruf der B sowie des betroffenen Kollegen E und dessen Persönlichkeitsrechte in gewissem Umfang beschädigt. Dass der Schaden für den Ruf der B als kommunales Geldinstitut noch größer geworden wäre, wenn die unberechtigten Vorwürfe über J (in seiner Funktion als Stadtratsmitglied) an die Öffentlichkeit gelangt wären, dürfte K dabei in Kauf genommen haben. Auch dürfte B ein berechtigtes Interesse daran haben, dass K nicht versucht, Betriebsexterne (S, J) dazu zu bewegen, in ihre inneren Abläufe einzugreifen. Aus diesem Grund dürfte bei der Weitergabe von Betriebsinterna zum Zweck der Aufdeckung von vermeintlichen Missständen (sog. Whistleblowing), eine vertragliche Pflichtverletzung nicht nur deshalb zu verneinen sein, weil der Arbeitnehmer nicht bewusst falsche Angaben macht (vgl. BAG, Urt. v. 07.12.2006 – 2 AZR 400/05, NJW 2007, 2204).* Für eine verhaltensbedingte Kündigung ist allerdings stets eine **negative Prognose** erforderlich, d.h. sie muss **verhältnismäßig** und es darf mit einer dauerhaft **störungsfreien Vertragserfüllung nicht mehr zu rechnen** sein. Dies dürfte regelmäßig dann nicht der Fall sein, wenn schon eine mildere Reaktion des Arbeitgebers geeignet gewesen wäre, beim Arbeitnehmer ein künftiges vertragstreues Verhalten auszulösen (vgl. Grüneberg/Weidenkaff, Vorb v § 620 Rn. 41; § 626 Rn. 18). Entgegen der Auffassung der B dürfte hier als **milderes Mittel eine Abmahnung** auszusprechen gewesen sein (vgl. LAG Hamm a.a.O.). *A.A. vertretbar, dann dürfte als milderes Mittel allerdings eine **ordentliche Kündigung** zu diskutieren und im Ergebnis wohl zu bejahen sein.* Eine Abmahnung dürfte nur dann ausnahmsweise entbehrlich sein, wenn **ex ante** erkennbar ist, dass eine **Verhaltensänderung** auch nach Ausspruch einer Abmahnung **nicht zu erwarten** ist oder aber die Pflichtverletzung bereits für sich gesehen so **schwerwiegend** ist, dass bereits die einmalige Hinnahme durch den Arbeitgeber nach **objektiven Maßstäben unzumutbar** und offensichtlich ausgeschlossen ist (vgl. Grüneberg/Weidenkaff, Vorb v § 620 Rn. 41; § 626 Rn. 18). Der **lebensnahe Vortrag der K**, sie habe **nicht aus böser Absicht**, sondern zum Besten der B gehandelt, dürfte **nicht zu widerlegen** sein. Ferner ist K seit mehr als 30 Jahren **abmahnungsfrei beschäftigt**. Davon, dass das Arbeitsverhältnis der K durch das unstreitig (erstmalige) pflichtwidrige Handeln so gestört worden wäre, dass die in besonderem Maß langjährige Betriebszugehörigkeit im relevanten Umfang entwertet wäre, dürfte hier (mangels Vorsatzes) nicht auszugehen sein. Ebenso dürften das Lebensalter und die Unterhaltungspflichten der K zu ihren Gunsten zu berücksichtigen sein. Auch dürften keinerlei Anhaltspunkte vorgetragen oder ersichtlich sein, dass sich K einer ausgesprochenen Abmahnung nicht gebeugt hätte. Allein aus dem Umstand, dass es sich aus der Sicht der B um eine „schwierige Mitarbeiterin“ handelt, mit der ein Kollege nicht zusammenarbeiten will, dürften keine anderen Grundsätze folgen.

### **3. Kausalität**

Die **erforderliche Kausalität** zwischen der unzulässigen Androhung einer außerordentlichen Kündigung und dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages dürfte hier – mangels gegenteiliger Anhaltspunkte – anzunehmen sein (vgl. Grüneberg/Ellenberger, § 123 Rn. 24).

### **C. Tenorierungsvorschlag**

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis gemäß Arbeitsvertrag vom 16.07.1990 nicht zum 31.08.2023 aufgelöst worden ist, sondern über den 31.08.2023 hinaus fortbesteht.