

Name:

KV-Nr.: 1991

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

Ein Blatt Kalender (I) ist beigelegt.

Der Aufgabentext ist zu Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen.

Stein	& Kollegen
-------	------------

Rechtsanwälte

Eduard Stein

Dr. Arzu Yilmaz

Dr. Gabriele Fitzner

Dr. Jörg Möllenhoff

Weinsbergstraße 47

50823 Köln

Tel.: 0221/336633

Telefax: 0221/336622

Unser Zeichen:

GF 139/20

17.08.2020

RAe Stein & Kollegen, Weinsbergstraße 47, 50823 Köln

1. Vermerk:

Heute erschien nach telefonischer Vereinbarung Herr Anton Mölters aus der Rechtsabteilung der langjährigen Mandantin GLD German Letter Delivery AG und bat um rechtliche Beratung in einem Klageverfahren vor dem Arbeitsgericht Münster.

Die ehemalige Mitarbeiterin Saskia Köhler hat die Mandantin auf Feststellung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses sowie auf Weiterbeschäftigung verklagt, weil sie den mit der Mandantin abgeschlossenen Auflösungsvertrag für unwirksam hält.

Herr Mölters überreichte zunächst folgende Unterlagen:

- beglaubigte Abschrift der Klage vom 17.07.2020 nebst Anlagen (**Anlage 1**),
- Verfügung des Gerichts vom 23.07.2020 (**Anlage 2**).

Zum Klagevorbringen nimmt Herr Mölters wie folgt Stellung:

„Aus meiner Sicht ist der Auflösungsvertrag wirksam zustande gekommen.

Frau Köhler hat den Vertrag laut Frau Voss, ihrer Vorgesetzten, ohne Vorbehalte unterzeichnet. Daraufhin hat Frau Voss ihn am 22.06.2020 von unserer Niederlassung in Münster an die Personalabteilung am Hauptsitz in Köln geschickt. Dort ging er am 24.06.2020 ein und wurde vom Leiter der Personalabteilung, Herrn Dunkerbeck, am 29.06.2020 unterzeichnet.

Noch am selben Tag hat der insoweit zuständige Mitarbeiter Günther den Vertrag entgegen genommen, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in unserem Personalinformationssystem eingegeben und den Wegfall des Arbeitsverhältnisses an das Personalservicecenter gemeldet. Direkt im Anschluss hat Herr Günther - wie er mir mitteilte - eine Kopie des Vertrages an Frau

Köhler geschickt. Es ist daher nicht nachvollziehbar, wenn diese behauptet, sie habe das Schreiben erst am 10.07.2020 erhalten.

Auch die seitens Frau Köhler erklärte Anfechtung greift meines Erachtens nicht durch. Das Gespräch am 19.06.2020 verlief laut Angaben von Frau Voss ruhig und ohne Drohungen oder gar arglistige Täuschungen.

Nachdem aufgefallen war, dass Frau Köhler häufiger nach Rückkehr von der Zustellung anders gekleidet war als zu Beginn der Zustellung, sie sich also umgezogen hatte, wurde der Qualitätsmanager Herr Jansen mit der Beobachtung von Frau Köhler beauftragt. Dabei handelte es sich jedoch nicht um eine „Beschattung“. Die Beobachtung erfolgte nicht heimlich, sondern in der Öffentlichkeit. Sämtliche Zusteller werden regelmäßig durch Qualitätsmanager - wie hier Frau Köhler durch Herrn Jansen - überprüft. Anders kann unser Unternehmen ja gar nicht feststellen, ob unsere Mitarbeiter ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen. Im Rahmen dieser Beobachtung sind Pausenüberschreitungen aufgefallen, die Herr Jansen in dem Protokoll vom 18.06.2020 festgehalten hat.

Nachdem Frau Voss, die Vorgesetzte von Frau Köhler, diese bei dem Gespräch am 19.06.2020 mit den festgestellten Pausenüberschreitungen konfrontiert und ihr Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hatte, zeigte sie ihr zwei Möglichkeiten auf: Frau Köhler wurde angeboten, entweder einen Auflösungsvertrag mit Auszahlung aller Überstunden und Resturlaubstage sowie einem neutralen Zeugnis abzuschließen oder eine fristlose Kündigung zu erhalten.

Selbst wenn Frau Voss in diesem Zusammenhang geäußert haben sollte, der Abschluss eines Auflösungsvertrages vermeide eine Sperrzeit seitens der Arbeitsagentur, so ist diese Aussage ohne Vorsatz und Täuschungsabsicht rein irrtümlich erfolgt. Frau Voss hat mir versichert, dass sie keine falschen Tatsachen habe vorspiegeln wollen. Im Übrigen enthält der Vertrag ja gerade den Hinweis, Frau Köhler möge sich über etwaige Nachteile eines Auflösungsvertrages bei der Arbeitsagentur informieren.

Dass eine widerrechtliche Drohung vorliegen soll, ist nicht nachvollziehbar. Infolge der Pausenüberschreitungen bestand ja ein Recht zu fristloser Kündigung. Der Arbeitszeitbetrug zu Lasten des Arbeitgebers dürfte wohl einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen.

Bitte sagen Sie mir, ob wir uns mit Erfolg gegen die Klage wehren können.“

2. Neues Mandat eintragen, Handakte anlegen, Fristen in Kalender und Akte notieren, unterschriebene Vollmacht und die von Herrn Mölters überreichten Unterlagen beifügen.

3. WV sofort.

2. + 3. erl.
mo 17 / 8

Fitzner

Dr. Fitzner

Rechtsanwältin

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der ordnungsgemäß erteilten Vollmacht sowie der **Anlage 2** wird abgesehen. Das Verfahren wird beim Arbeitsgericht Münster unter dem Aktenzeichen 9 Ca 949/20 geführt. Die zuständige Ri'inArbG Dr. Rahn hat als Vorsitzende mit Verfügung vom 23.07.2020 (**Anlage 2**) ordnungsgemäß einen Gütetermin auf den 21.08.2020 anberaumt. Die Ladung zum Termin ist den Parteien - der Beklagten zusammen mit einer einfachen und beglaubigten Abschrift der Klageschrift nebst Anlagen - am 29.07.2020 zugestellt worden. Im Übrigen ist davon auszugehen, dass die Anlage 2 keine weiteren Informationen enthält, die für die Fallbearbeitung von Bedeutung sind.



Rechtsanwaltskanzlei
Dr. Greta Schuster

RAin Dr. Greta Schuster Weserstraße 11 48145 Münster

Arbeitsgericht Münster
Alter Steinweg 45
48143 Münster



Weserstraße 11
48145 Münster
Tel.: 0251 / 48 83 82
Fax: 0251 / 48 83 92

17.07.2020
Mein Zeichen: GS/ek 93/20

Klage

der Frau Saskia Köhler, Wüllnerstraße 33, 48149 Münster

– Klägerin –

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwältin Dr. Greta Schuster, Weserstraße 11,
48145 Münster

gegen

die GLD German Letter Delivery AG, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Dr. Peter Bachmann, Aachener Straße 417, 50933 Köln

– Beklagte –

Namens und in Vollmacht der Klägerin erhebe ich Klage und werde beantragen,

1. festzustellen, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als Zustellerin weiter zu beschäftigen.

Begründung:

I.

Die Klägerin ist am 15.09.1969 geboren, verheiratet und seit dem 01.03.1995 bei der Beklagten als Zustellerin in Vollzeit beschäftigt. Ihr Bruttomonatsgehalt beträgt 3.000,00 EUR.

Beweis: Kopie des Arbeitsvertrages vom 23.02.1995, **Anlage K1**

Tätig ist die Klägerin als Zustellerin für Briefsendungen im Zustellbezirk Münster-Kreuzviertel. Bislang kam es nie zu Beanstandungen.

Am 19.06.2020 wurde sie völlig überraschend von ihrer Vorgesetzten Annegret Voss zu einem Personalgespräch in der Niederlassung in Münster gebeten, an dem neben Frau Voss die Betriebsrätin Bresken teilnahm. Frau Voss eröffnete der Klägerin, dass man sie in den vergangenen Tagen bei der Erledigung ihrer Arbeit im Zustellbezirk beschattet und dabei festgestellt habe, dass sie unerlaubt Pausen in ihrer Wohnung mache bzw. die Pausenzeiten überziehe und sich auf diese Weise die Bezahlung nicht geleisteter Arbeitszeit erschleiche.

Insoweit wurde der Klägerin ein Protokoll des Herrn Jansen, der mit ihrer Beobachtung beauftragt worden war, vorgelegt. Danach habe sie am 12.06.2020 ihren Zustellbezirk verlassen, sei mit ihrem Dienst-E-Bike zu ihrem Privathaus (Wüllnerstraße 33) gefahren und habe sich dort von 13:26 Uhr bis 14:10 Uhr (= 44 Minuten) aufgehalten. Dienstbeginn war an diesem Tag laut Dienstplan um 06:25 Uhr, Dienstende nach der Anwesenheitsliste um 15:30 Uhr. Am 17.06.2020 hat Herr Jansen die Klägerin laut Protokoll beobachtet, wie sie in einer Apotheke in ihrem Zustellbezirk eine Pause von 6 Minuten gemacht habe. Außerdem habe sie sich in der Mittagszeit wiederum 33 Minuten in ihrem Privathaus aufgehalten. Dienstbeginn war an diesem Tag um 06:25 Uhr, Dienstende um 15:10 Uhr.

Beweis: Protokoll vom 18.06.2020, **Anlage K2**

Frau Voss erhob bei dem Gespräch vom 19.06.2020 massive Vorwürfe gegen die Klägerin wegen Arbeitszeitbetruges durch Überdehnung von Pausenzeiten. Sie legte der Klägerin einen von ihr vorbereiteten Auflösungsvertrag vor und teilte ihr mit, dass sie sofort die außerordentliche Kündigung erhalte, falls sie den Auflösungsvertrag nicht unterzeichne. Weiter erklärte Frau Voss, dass sie im Falle der Nichtunterzeichnung des Auflösungsvertrages Strafanzeige erstatte und die Klägerin ein negatives Zeugnis erhalte. Außerdem müsse sie bei einer außerordentlichen Kündigung - im Gegensatz zum Abschluss des Auflösungsvertrages - mit einer Sperrfrist bezüglich des Arbeitslosengeldes rechnen.

Beweis: 1. Zeugnis der Frau Annegret Voss, zu laden über die Beklagte
2. Zeugnis der Frau Jasmin Bresken, zu laden über die Beklagte

Die Klägerin bat darum, sich die Angelegenheit überlegen zu dürfen. Daraufhin teilte Frau Voss ihr mit, dass der Auflösungsvertrag sofort unterzeichnet werden müsse, sonst erfolge sofort die fristlose Kündigung und eine Strafanzeige.

Beweis: wie vor

Die Klägerin war durch die völlig überraschende Situation überfordert und konnte sich kaum noch konzentrieren. Frau Voss wiederholte nochmals, dass sie auf der sofortigen Unterzeichnung bestehe, andernfalls fristlose Kündigung und Strafanzeige erfolgen würden.

Beweis: wie vor

Die Klägerin unterzeichnete daraufhin ein Exemplar des Auflösungsvertrages, das zu diesem Zeitpunkt allerdings noch nicht von Seiten der Beklagten unterschrieben war und auch von Frau Voss nicht gegengezeichnet wurde. Die Klägerin erhielt lediglich eine Kopie der von ihr unterschriebenen Vereinbarung. Auf Nachfrage der Klägerin erklärte Frau Voss, dass der Vertrag schnellstmöglich zur Unterzeichnung an die Personalabteilung in der Hauptniederlassung in Köln geschickt werde und sie alsbald den gegengezeichneten Vertrag erhalte.

Beweis: wie vor

Mit anwaltlichem Schreiben der Unterzeichnenden vom 22.06.2020 erklärte die Klägerin die Anfechtung der von ihr abgegebenen Willenserklärung wegen widerrechtlicher Drohung und arglistiger Täuschung.

Beweis: Nachdruck des Schreibens vom 22.06.2020, Anlage K3

Die arglistige Täuschung besteht darin, dass Frau Voss unzutreffender Weise behauptet hat, im Falle einer Auflösungsvereinbarung bestehe hinsichtlich des Arbeitslosengeldes keine Sperrfrist. Tatsächlich hat die Agentur für Arbeit, die die Klägerin bereits am 22.06.2020 aufsuchte, eine Sperrfrist von vier Wochen angeordnet.

Davon abgesehen war die Drohung mit der fristlosen Kündigung widerrechtlich. Die vorgeworfenen Pausenüberschreitungen rechtfertigen keine fristlose Kündigung. Eine Überschreitung der Pausenzeit ist lediglich am 17.06.2020 erfolgt und war mit drei Minuten so geringfügig, dass eine Abmahnung - wenn überhaupt - völlig ausgereicht hätte. Nach der Betriebsvereinbarung im Unternehmen der Beklagten gilt, dass wegen der naturgemäß unterschiedlichen Zustellmengen die in den Dienstplänen festgelegten Zeiten regelmäßig unter- oder überschritten werden. Als Arbeitsbeginn gilt jeweils der im Dienstplan festgelegte Beginn der Arbeitszeit. Das konkrete Ende der täglichen Arbeitszeit wird in der Briefzustellung durch eine Handaufzeichnung seitens des jeweiligen Zustellers in Anwesenheitslisten erfasst. Infolge der variierenden Arbeitszeiten besitzt jeder Zusteller ein Arbeitszeitkonto; Arbeitszeitüberschüsse können durch Freizeitausgleich reduziert und Arbeitszeitdefizite durch Mehrarbeit ausgeglichen werden. Die Klägerin war jedenfalls zum fraglichen Zeitpunkt mit einem Arbeitszeitüberschuss von über 20 Stunden im Plus. Hinsichtlich der Pausen regelt die Betriebsvereinbarung, dass die Zusteller bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden einen Anspruch auf eine Ruhepause von 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden von 45 Minuten haben.

Vor diesem Hintergrund hat die Klägerin ihre Ruhepausenzeit am 12.06.2020 nicht

überschritten, da die Arbeitszeit neun Stunden betrug. Am 17.06.2020 betrug die Überschreitung lediglich 3 Minuten. In der Apotheke hat die Klägerin dagegen keine Pause gemacht, sondern die dortige Toilette benutzt, da sie an diesem Tag unter einer Durchfallerkrankung litt.

Beweis: Kopie des Attestes des Dr. Ascheberg vom 22.06.2020, **Anlage K4**

Der Umstand, dass die Klägerin die Pausen zu Hause verbrachte, ist im Übrigen nicht zu beanstanden. Es gibt keine vertragliche Regelung, wo die Zusteller ihre Pausen zu verbringen haben. Davon abgesehen war mit dem für die Klägerin zuständigen Personalsachbearbeiter Herrn Karl Strate abgesprochen, dass die Klägerin ihre Pausen in ihrem privaten Wohnhaus, das sich im Zustellbezirk befindet, verbringen und dort auch das Akku für ihr Dienst-E-Bike aufladen durfte.

Beweis: Zeugnis des Herrn Karl Strate, zu laden über die Beklagte

Mit Schreiben vom 22.06.2020 (**Anlage K3**) erklärte die Klägerin ferner, dass sie sich nicht mehr an das Angebot zum Abschluss eines Auflösungsvertrages gebunden sehe.

Schließlich legte sie dar, dass die Vereinbarung jedenfalls mangels Einhaltung der Schriftform unwirksam sei.

Auf das vorgenannte Schreiben der Klägerin reagierte die Beklagte zunächst nicht. Erst am 10.07.2020 erhielt die Klägerin das Schreiben der Beklagten vom 08.07.2020, mit dem ihr eine Kopie des am 29.06.2020 von Herrn Jan Dunkerbeck unterzeichneten Auflösungsvertrages übersandt wurde.

Beweis: Kopie des Auflösungsvertrages, **Anlage K5**

Herr Dunkerbeck ist Leiter der Personalabteilung in der Hauptniederlassung der Beklagten in Köln.

II.

Der Auflösungsvertrag ist nach alledem nicht wirksam zustande gekommen.

Das Angebot zum Abschluss des Auflösungsvertrages wurde schon nicht wirksam angenommen.

Selbst wenn der Auflösungsvertrag aber wirksam zustande gekommen sein sollte, ist er infolge der Anfechtung als von Anfang an nichtig anzusehen.

(Greta Schuster, Rechtsanwältin)

Beglaubigt
Greta Schuster
Rechtsanwältin

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der Anlagen K1 - K4 wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass die Anlagen der Klageschrift ordnungsgemäß beigefügt waren, den angegebenen Inhalt haben und darüber hinaus keine Informationen enthalten, die für die Fallbearbeitung von Bedeutung sind.

Auflösungsvertrag

Der zwischen Frau Saskia Köhler und der GLD German Letter Delivery AG am 23.02.1995 geschlossene Arbeitsvertrag wird mit Ablauf des 19.06.2020 im gegenseitigen Einvernehmen beendet.

Etwaige Ansprüche auf Freizeitausgleich oder Urlaub werden in bar abgegolten.

Der Arbeitnehmerin wurde geraten, sich bei der zuständigen Agentur für Arbeit zur Klärung ihrer finanziellen Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung beraten zu lassen. Weiterhin wurde die Arbeitnehmerin über etwaige Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld belehrt. Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist Frau Köhler verpflichtet, sich unverzüglich nach Abschluss dieses Auflösungsvertrages persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Weiterhin ist sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Die Arbeitnehmerin wurde des Weiteren über die mit dem Auflösungsvertrag verbundenen Vor- und Nachteile im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung informiert.

[...]

Der Arbeitnehmerin wurde ein Doppel dieses Vertrages ausgehändigt.

Arbeitnehmerin
Münster, den 19. 06. 2020

S. Köhler

Arbeitgeberin
Köln, den 29. 6. 2020

Dunkerbeck

i.V. Dunkerbeck
(Leiter der Personalabteilung)

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck des Auflösungsvertrages im Übrigen („[...]“) wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass nicht abgedruckte Teile für die Fallbearbeitung nicht von Bedeutung sind.

Vermerk für die Bearbeitung

Die Angelegenheit ist aus anwaltlicher Sicht nach Maßgabe des Mandatenauftrags umfassend zu begutachten. Dabei sollen auch Überlegungen zur Zweckmäßigkeit des Vorgehens angestellt werden. Zeitpunkt der Begutachtung ist der

17.08.2020.

Sollte eine weitere anwaltliche Sachverhaltsaufklärung für erforderlich gehalten werden, so ist zu unterstellen, dass die Mandantin keine weiteren Angaben machen kann, die über die Angaben im Vermerk vom 17.08.2020 hinausgehen.

Sollte eine Frage für beweisheblich gehalten werden, so ist eine Prognose zu der Beweislage (z. B. Beweislast, Qualität der Beweismittel etc.) zu erstellen.

Werden Anträge an ein Gericht empfohlen, so sind diese am Ende des Vortrages auszuformulieren.

Es ist davon auszugehen, dass

- die Formalien (z. B. Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich nicht ein Beteiligter ausdrücklich auf einen Fehler beruft;
- die tatsächlichen Angaben zutreffend sind, soweit sich nicht aus dem Sachverhalt ausdrücklich etwas anderes ergibt;
- der Leiter der Personalabteilung Dunkerbeck die erforderliche Vollmacht zum Abschluss des Auflösungsvertrages besitzt;
- die gegebenenfalls erforderlichen Zustimmungen / Anhörungen des Betriebsrates und anderer Stellen ordnungsgemäß erfolgt sind;
- und die von der Arbeitsagentur angeordnete Sperrfrist rechtmäßig ist.

Münster verfügt über ein eigenes Arbeitsgericht und liegt im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Hamm. Köln verfügt über ein eigenes Arbeits- und Landesarbeitsgericht.

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

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

Kalender 2020

Januar

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
1			1	2	3	4	5	5
2	6	7	8	9	10	11	12	6
3	13	14	15	16	17	18	19	7
4	20	21	22	23	24	25	26	8
5	27	28	29	30	31			9

Februar

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
						1	2	9
	3	4	5	6	7	8	9	10
	10	11	12	13	14	15	16	11
	17	18	19	20	21	22	23	12
	24	25	26	27	28	29		13
								14

März

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
							1	
	2	3	4	5	6	7	8	
	9	10	11	12	13	14	15	
	16	17	18	19	20	21	22	
	23	24	25	26	27	28	29	
	30	31						

April

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
14			1	2	3	4	5	18
15	6	7	8	9	10	11	12	19
16	13	14	15	16	17	18	19	20
17	20	21	22	23	24	25	26	21
18	27	28	29	30				22
19								

Mai

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
					1	2	3	23
	4	5	6	7	8	9	10	24
	11	12	13	14	15	16	17	25
	18	19	20	21	22	23	24	26
	25	26	27	28	29	30	31	27

Juni

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
	1	2	3	4	5	6	7	
	8	9	10	11	12	13	14	
	15	16	17	18	19	20	21	
	22	23	24	25	26	27	28	
	29	30						

Juli

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
27			1	2	3	4	5	31
28	6	7	8	9	10	11	12	32
29	13	14	15	16	17	18	19	33
30	20	21	22	23	24	25	26	34
31	27	28	29	30	31			35
								36

August

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
						1	2	36
	3	4	5	6	7	8	9	37
	10	11	12	13	14	15	16	38
	17	18	19	20	21	22	23	39
	24	25	26	27	28	29	30	40
	31							

September

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
		1	2	3	4	5	6	
	7	8	9	10	11	12	13	
	14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30					

Oktober

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
40			1	2	3	4	4	44
41	5	6	7	8	9	10	11	45
42	12	13	14	15	16	17	18	46
43	19	20	21	22	23	24	25	47
44	26	27	28	29	30	31		48
								49

November

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
							1	49
	2	3	4	5	6	7	8	50
	9	10	11	12	13	14	15	51
	16	17	18	19	20	21	22	52
	23	24	25	26	27	28	29	53
	30							1

Dezember

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
		1	2	3	4	5	6	
	7	8	9	10	11	12	13	
	14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30	31				

Fest- und Feiertage 2020:

01.01.	Neujahr	31.05/01.06.	Pfingsten
10.04.	Karfreitag	11.06.	Fronleichnam
12./13.04.	Ostern	03.10.	Tag der Deutschen Einheit
01.05.	Maifeiertag	01.11.	Allerheiligen
21.05.	Christi Himmelfahrt	25./26.12.	Weihnachten

Prüfervermerk zur Vortragsakte KV-Nr. 1991

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. Mandantenbegehren: Die Mandantin (**B**) bittet um Prüfung der Erfolgsaussichten einer Verteidigung gegen die von ihrer Mitarbeiterin Saskia Köhler (**K**) vor dem ArbG Münster erhobenen Klage.

Die Klage dürfte zulässig und begründet sein.

B. Zulässigkeit: Die Klage dürfte zulässig sein.

I. Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Münster:

Das Arbeitsgericht Münster ist zuständig. Der **Rechtsweg** zu den Arbeitsgerichten ist gem. § 2 I Nr. 3 lit. b) ArbGG eröffnet, da es sich um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit zwischen B und deren Angestellten K über das Bestehen oder Nichtbestehen des Arbeitsverhältnisses handelt. Gem. § 8 I ArbGG ist das Arbeitsgericht **sachlich** zuständig. Die **örtliche** Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Münster ergibt sich aus dem besonderen Gerichtsstand gem. § 48 Ia S. 1 ArbGG, da K ihre Arbeit zuletzt gewöhnlich im Zustellungsbezirk Münster-Kreuzviertel verrichtet hat. Daneben dürfte die örtliche Zuständigkeit auch aus den §§ 21 ZPO, 46 II 1 ArbGG (Gerichtsstand der Niederlassung) bzw. §§ 29 ZPO, 46 II 1 ArbGG (Gerichtsstand des Erfüllungsortes) folgen.

II. Zulässigkeit des Feststellungsantrags:

Das für den Feststellungsantrag nach **§ 256 I ZPO** zu fordernde Feststellungsinteresse als Ausprägung des allgemeinen Rechtsschutzbedürfnisses dürfte zu bejahen sein. Ein solches rechtliches Interesse an alsbaldiger Feststellung ist bei einem Streit über den (Fort-)Bestand eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich anzunehmen (vgl. Zöller-Greger, ZPO, 32. Aufl. 2018, § 256 Rn. 11a).

C. Begründetheit der Klage: Die Klage dürfte auch **begründet** sein.

I. Klageantrag zu 1.: Das durch den Arbeitsvertrag vom 23.02.1995 begründete Arbeitsverhältnis zwischen K und B dürfte nicht durch den Auflösungsvertrag vom 19./29.06.2020 beendet worden sein und damit fortbestehen.

1. Nichtigkeit des Vertrages wegen Nichteinhaltung der Schriftform gem. §§ 623, 126 II 1, 125 BGB:

Der Auflösungsvertrag dürfte bereits wegen Nichteinhaltung der Schriftform der Annahmeerklärung der B nach §§ 623, 126 II 1, 125 BGB nichtig sein.

Ein Vertrag wird gem. §§ 145 ff. BGB durch ein Angebot und dessen Annahme abgeschlossen. K hat mit der Unterzeichnung des ihr vorgelegten Vertragsentwurfs der B den Abschluss eines Auflösungsvertrages angeboten. Dieses Angebot dürfte B nicht wirksam angenommen haben.

a. Keine rechtzeitige Vertragsannahme gem. § 147 BGB: Bei dem Gespräch am 19.06.2020 und der Unterzeichnung des Vertragsentwurfs durch K war keine Person anwesend, die B rechtlich hätte vertreten können, weshalb die Annahmefrist des § 147 I BGB hier nicht gelten dürfte. Der „unter Abwesenden“ gemachte Antrag konnte daher gem. § 147 II BGB von B nur bis zu dem Zeitpunkt angenommen werden, in welchem K den Eingang der Antwort unter regelmäßigen Umständen erwarten durfte. Eine solche Annahmeerklärung der B ist zum Bearbeitungszeitpunkt nicht erfolgt.

aa. Die mit Schreiben vom 08.07.2020 übersandte **Kopie der Auflösungsvereinbarung**, die unter dem Datum des 29.06.2020 vom vertretungsberechtigten Leiter der Personalabteilung Dunkerbeck unterzeichnet worden war, ist insoweit ohne Bedeutung. Sie wahrt nicht die **gem. § 623 BGB auch bei der Annahmeerklärung zu beachtende Schriftform**. Bei der Annahmeerklärung handelt es sich um eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Diese muss dem Antragenden in Schriftform zugehen. Erforderlich ist daher der Zugang der unterzeichneten Vertragsurkunde im Original (vgl. LAG Thüringen, Urt. v. 27.01.2009 – 7 Sa 597/07, juris Rn. 21). Eine Kopie dürfte nicht genügen (vgl. Palandt-Ellenberger, BGB, 79. Aufl. 2020, § 126 Rn. 12). Es spielt daher auch keine Rolle, ob K die Kopie des Vertrages erst am 10.07.2020 oder bereits früher erhalten hat, was im Übrigen angesichts des unstreitig auf den 08.07.2020 datierten Begleitschreibens unwahrscheinlich ist.

bb. Zum Bearbeitungszeitpunkt am 17.08.2020 dürfte hingegen die **Annahmefrist des § 147 II BGB überschritten** sein. Eine allgemein für alle Fälle geltende Frist besteht nicht. Vielmehr richtet sich diese gem. § 147 II BGB danach, innerhalb welchen Zeitraums K unter regelmäßigen Umständen die Annahme des Auflösungsvertrages erwarten durfte. Vorliegend durfte K davon ausgehen, dass der Zugang der Annahmeerklärung innerhalb der Zeitspanne erfolgen werde, die notwendig war, um das Angebot zur Hauptniederlassung der B nach Köln zu schicken, über dessen Annahme zu entscheiden und auf ihm die notwendige Unterschrift einer vertretungsberechtigten Person anzubringen sowie die Annahmeerklärung anschließend K wieder zuzuleiten. Diese Zeitspanne dürfte mit fast zwei Monaten zwischen Unterzeichnung des Angebotes durch K am 19.06.2020 und dem Bearbeitungszeitpunkt am 17.08.2020 deutlich überschritten sein, zumal die Mitarbeiterin der B und Vorgesetzte der K, Frau Voss (**V**), den Abschluss des Vertrages als sehr dringend behandelt hatte. Folglich dürfte die formwirksame Annahme des Angebotes durch B zum Bearbeitungszeitpunkt nicht mehr möglich und daher ein diesbezüglicher Rat obsolet sein.

b. Annahme des Antrags nicht gem. § 151 BGB entbehrlich: Ein Verzicht der K auf den Zugang einer formgerechten Annahmeerklärung dürfte zu verneinen sein. Ein solcher Verzicht kann sich zwar auch aus den

Umständen ergeben (vgl. Palandt-Ellenberger, § 151 Rn. 3; LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 18.12.2008 – 11 Sa 59/08, juris Rn. 46). Da aber nach der gesetzlichen Konzeption das Erfordernis der (formgerechten) Angebotsannahme der Regelfall ist, sind für die Annahme eines konkludenten Verzichts klare positive Anhaltspunkte in dem Verhalten des Antragenden erforderlich (LAG Hamm, Urt. v. 30.09.2014 - 9 Sa 476/14, n.v.), die hier nicht ersichtlich sind. Im Gegenteil: Auf Nachfrage der K bzgl. der fehlenden Unterschrift der B hat V ihr die baldige Zuleitung des gegengezeichneten Vertrages angekündigt. *Anhaltspunkte dafür, dass ein Berufen auf die Formnichtigkeit treuwidrig sein könnte (§ 242 BGB), dürften nicht bestehen.*

2. Nichtigkeit des Vertrages gem. §§ 123 I, 142, 143 BGB wegen wirksamer Anfechtung:

Für den Fall der Annahme eines wirksamen Vertragsschlusses dürfte der Auflösungsvertrag aber jedenfalls infolge einer wirksamen Anfechtung der K gem. §§ 123 I, 142, 143 BGB unwirksam sein.

a. Anfechtungserklärung, Anfechtungsfrist: K hat mit anwaltlichem Schreiben vom 22.06.2020 innerhalb der Anfechtungsfrist nach § 124 I, II BGB die Anfechtung ihres Angebotes auf Abschluss des Auflösungsvertrages erklärt (§ 143 I BGB).

b. Anfechtungsgrund: aa. Als Anfechtungsgrund dürfte eine **arglistige Täuschung** gem. § 123 I BGB seitens V in Betracht zu ziehen sein. Da V als Hilfsperson der B - also nicht als Dritte i.S.v. § 123 II BGB - anzusehen sein dürfte, muss B sich deren Verhalten/Erklärungen zurechnen lassen (vgl. BAG, Urt. v. 15.12.2005 – 6 AZR 197/05, juris Rn. 16). Eine Täuschung der K ist dahingehend erfolgt, dass V unzutreffender Weise erklärt hat, bei Abschluss eines Auflösungsvertrages werde keine Sperrfrist bzgl. des Arbeitslosengeldes seitens der Arbeitsagentur angeordnet. Zweifelhaft ist allerdings, ob V arglistig gehandelt hat. Arglist erfordert keine Absicht; der Täuschende muss jedoch zumindest bedingt vorsätzlich gehandelt, also die Unrichtigkeit seiner Angaben für möglich gehalten haben (Palandt-Ellenberger, § 123 Rn. 11). Ob V mit der Unrichtigkeit ihrer Erklärung gerechnet hat, lässt sich den Ausführungen des Herrn Mölters (**M**) nicht entnehmen, da diese lediglich gegen eine *absichtliche* Täuschung sprechen. Gegen ein „Fürmöglichhalten“ spricht allerdings der Hinweis im Auflösungsvertrag, dass eine unverzügliche Arbeitslosmeldung „zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche“ nahegelegt wird. Ob das Gericht zugunsten der insoweit darlegungs- und beweisbelasteten K eine arglistige Täuschung annehmen wird, dürfte jedenfalls nicht eindeutig sein.

bb. Es dürfte aber in jedem Fall eine **widerrechtliche Drohung** seitens V zu bejahen sein. Die Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung ist widerrechtlich, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte. Es ist nicht erforderlich, dass die Einschätzung des Arbeitgebers sich in einem Kündigungsschutzprozess als rechtsbeständig erweist. Er darf aber eine außerordentliche Kündigung dann nicht in Aussicht stellen, wenn er unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles vertretbar davon ausgehen musste, die angedrohte Kündigung werde einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht Stand halten (vgl. BAG, Urt. v. 15.12.2005 – 6 AZR 197/05, juris Rn. 23; Palandt-Ellenberger, § 123 Rn. 22). Für diese Voraussetzungen ist K darlegungs- und beweisbelastet. Da es sich allerdings um einen Negativbeweis handelt, dürfte B nach den Grundsätzen der sekundären Darlegungs- und Beweislast zum substantiierten Bestreiten der negativen Tatsache verpflichtet sein und K müsste sodann die in diesem Zusammenhang vorgetragene Umstände widerlegen. Die Bewertung des Einzelfalles hat unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Dabei lassen sich die Umstände, an Hand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumutbar ist oder nicht, nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkung der in Rede stehenden Pflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gibt, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind (vgl. BAG, Urt. v. 09.06.2011 – 2 AZR 323/10, juris Rn. 27). Auf dieser Grundlage hätte B als verständige Arbeitgeberin nicht annehmen dürfen, die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses sei für sie unzumutbar und die Kündigung daher gerechtfertigt. Zu berücksichtigen ist, dass die von B erhobenen Vorwürfe, die auf einer beauftragten Beobachtung seitens des Mitarbeiters Jansen (**J**) beruhen, nur in einem einzigen Punkt Stand halten dürften. Die Pflichtwidrigkeit dürfte sich auf eine dreiminütige Überschreitung der Pausenzeit beschränken. Angesichts der 24jährigen beanstandungsfreien Vertragsdauer dürfte eine außerordentliche Kündigung nicht angemessen sein; vielmehr erscheint eine vorherige Abmahnung als milderes und zumutbares Mittel.

II. Klageantrag zu 2.: Da das Arbeitsverhältnis nach dem Vorstehenden nicht durch den Auflösungsvertrag beendet worden sein dürfte, dürfte B verpflichtet sein, K weiterhin zu den gleichen Konditionen als Zustellerin zu beschäftigen.

D. Zweckmäßigkeitserwägungen: B ist zu raten, die Klageansprüche schriftsätzlich, spätestens aber im Gütertermin anzuerkennen. *Besonders aufmerksame Prüflinge werden erkennen, dass in diesem Fall gem. Nr. 8210 II 1 des Kostenverzeichnisses zum GKG die Gerichtskosten, die andernfalls, also bei einem der Klage stattgebenden Urteil, B zu zahlen haben dürfte, vollständig entfallen, da das Verfahren ohne streitige Verhandlung beendet würde. Die Kenntnis dieser Regelung wird allerdings nicht erwartet.*