

CANZLEI CRAMER • KATTJAHREN 6 • 22359 HAMBURG

Arbeitsgericht Hamburg
Osterbekstr. 96
22083 Hamburg

FACHANWALT
- FÜR ARBEITSRECHT
- FÜR SOZIALRECHT
MEDIATOR (UNIVERSITÄT LÜNEBURG)

KATTJAHREN 6
22359 HAMBURG - VOLKSDORF
TEL : 040 – 60 90 46 60
FAX : 040 – 60 90 46 66

MAIL@CANZLEI-CRAMER.DE
WWW.CANZLEI-CRAMER.DE

BÜROGEMEINSCHAFT MIT:
MARLIES BELSER • RECHTSANWÄLTIN
FACHANWÄLTIN FÜR FAMILIENRECHT

21.05.07
A-1/3577/07

Klage

der Frau XXXX, Hamburg

-Klägerin-

Prozessbevollmächtigter: RA Matthias Cramer, Kattjahren 6, 22359 Hamburg

gegen

Deutsche XXXXX AG , vertr. d. d. Vorstandsvorsitzenden XXXX,
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

-Beklagte-

wegen

Anfechtung eines Aufhebungsvertrages

mit dem Antrag,

1. festzustellen, dass der Aufhebungsvertrag zwischen den Parteien vom 30.01.2007 unwirksam ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als XXXXXXX bei im übrigen unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin EUR 3.452,58 brutto als Annahmeverzugslohn für April und Mai 2007 zu zahlen.

Begründung:

Die Klägere wurde bei der Beklagten zunächst befristet mit Wirkung vom 01.07.2006 als XXXX eingestellt, die Befristung wurde mit Wirkung zum 01.08.2006 aufgehoben. Seit dem war die Klägerin mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden und einem durchschnittlichen Bruttogehalt von EUR 1.722,53 monatlich beschäftigt.

Die Klägerin fühlte sich durch eine Reihe von Vorkommnissen im Bereich der Beklagten systematisch „auf Korn genommen“ mit der Folge, dass sie häufiger erkrankte. Der sie seit Mai 2000 ärztlich behandelnde Dr. med. XXXXXXXXXXX bescheinigte der Klägerin in einem Attest vom 19.03.2007

Anlage K 1

psychosomatische Beschwerden vielfältiger Art infolge der betrieblichen Situation. Die Klägerin hatte diverse Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, wobei diese in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit am 08.11.2004, 18.11.2005, 01.02.2006, 12.05.2006 und schließlich am 10.07.2006 verursacht wurden, also arbeitsbedingt gewesen sind.

Als Ausweg aus der als bedrängt empfundenen Situation bat die Klägerin mit Schreiben vom 17. Januar 2007

Anlage K 2

um eine Versetzung von ihrer Arbeitsstelle XXXXXXXXXXXXXXXX Das Schreiben beantwortete die Beklagte nicht.

Stattdessen nahm der Druck auf die Klägerin zu. Am ersten Arbeitstag im Jahr 2007, dem 15. Januar 2007, erhielt die Klägerin XXXXX über Handy einen Anruf vom Betriebsrat Herrn XXXX mit der Aufforderung, sie möge ihn aufsuchen. Bei dem Treffen erklärte der Betriebsrat, es sähe für ihren Arbeitsplatz schlecht aus, er wisse nicht, was er noch für sie machen könne, anschließend gingen Herr XXXXXXXXXXX und die Klägerin in das Büro des Personalleiters Herrn XXXX. Dieser erklärte der Klägerin, er wisse nicht, was er mit ihr noch machen solle, sie solle sich entscheiden:

- entweder weiterzuarbeiten ohne Krankheitstage und Verspätungen oder

- dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit einer Abfindungssumme zwischen EUR 3.000,00 und EUR 4.000,00 zustimmen.

Die Frage nach einer Besserungsaussicht der Krankheitsanfälligkeit bejahte die Klägerin und erklärte, sie wolle bei der Beklagten weiterarbeiten, der Beruf mache ihr Spaß.

Beweis: Parteivernehmung der Klägerin

Am 16.01.2007 rief der Lebensgefährte der Klägerin, der

Zeuge: XXXXXXXXXXXXXXXX Hamburg

den Betriebsrat Herrn XXXX an. Dieser erklärte, die Beklagte setze alles daran, die Klägerin loszuwerden, wobei er die Anregung des Zeugen zu einer Versetzung nach Hamburg-XXXX begrüßte.

Am 30. Januar 2007 hatte die Klägerin die Zustellung gerade vorbereitet und stellte auf ihrem Handy den Anruf des weiteren Betriebsrates Herrn XXXXX fest, den sie zurückrief. Dieser erklärte ihr, heute sei eine Betriebsratsitzung auch zum Thema Kündigung Frau XXXX, die am nächsten Tage erfolgen solle. Auf die Frage der Klägerin, bis wann sie sich zum Aufhebungsangebot entscheiden müsse, erfolgte der Hinweis des Herrn XXXX, die Betriebsratsitzung beginne um 10:00 Uhr, bis dahin solle sie sich entscheiden. Dieses

Telefonat erfolgte gegen 8:30 Uhr.

Beweis: Parteivernehmung der Klägerin

Die Klägerin rief daraufhin ihren Lebensgefährten an, dieser setzte sich mit dem Betriebsrat XXXX telefonisch in Verbindung, der dem Zeugen erklärte, bei Nichtannahme des Aufhebungsvertrages müsse die Klägerin mit einem „Negativzeugnis“ rechnen und „man“ werde auch dafür sorgen, dass die Klägerin eine Sperre bei der Arbeitsagentur bekäme.

Beweis: Zeugnis XXXXXX

Nach weiteren Telefonaten zwischen der Klägerin, den Zeugen XXXXXXXXXXXX und dem Personalleiter Herr XXXXX erklärte dieser dann der Klägerin, ihr werde im XXXXX, wohin sie sich begeben solle, ein vorbereiteter Aufhebungsvertrag zur Unterschrift vorgelegt. Dies geschah dann auch maximal 20 Minuten nach dem Telefonat mit Herrn XXXXX. Die Klägerin unterschrieb dann den als

Anlage K 3

überreichten Aufhebungsvertrag vom 30.01.2007, der eine Abfindung von EUR 3.000,00 brutto vorsah und eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.03.2007.

Daraufhin erkrankte die Klägerin nochmals vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses und ließ mit Schreiben vom 28.03.2007

Anlage K 4

durch ihren Bevollmächtigten die Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung erklären. Gleichzeitig bot sie ab Anfang April 2007 ihre Arbeitskraft an.

Die Anfechtung ist begründet. Beispielsweise hat das LAG Rheinland-Pfalz mit Urteil vom 23.08.2006 (9 Sa 379/06) folgende Kriterien zur widerrechtlich durch Drohung bestimmten Abgabe einer Erklärung zusammengefasst:

Danach muss eine Drohung bewusst darauf ausgerichtet sein, den Bedrohten zu der Einschätzung zu verleiten, nur zwischen zwei Übeln wählen zu können, von denen die Abgabe der empfohlenen Erklärung nach der Ansicht des Drohenden als das geringere Übel gegenüber den sonst zu erwartenden Maßnahmen erscheinen soll.

Widerrechtlich ist die Drohung u. a., wenn der Drohende an der Erreichung des verfolgten Zwecks kein berechtigtes Interesse hat oder die Drohung nach Treu und Glauben nicht mehr als angemessenes Mittel zur Erreichung dieses Zweckes anzusehen ist. **Wenn der Arbeitgeber unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles davon ausgehen muss, die angedrohte Kündigung werde im Falle ihres Ausspruches einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht standhalten, darf er eine Kündigungserklärung nicht in Aussicht stellen, um damit den Arbeitnehmer zum Abschluss einer Beendigungsvereinbarung zu veranlassen** (vgl. BAG, Urteil vom 21.03.1996, 2 AZR 543/95).

Aus Sicht der Klägerin war die Unterschrift unter die Aufhebungsvereinbarung das geringere Übel gegenüber der Kündigung. Die Drohung war widerrechtlich, da die Beklagte nicht davon ausgehen konnte, die angedrohte Kündigung werde im Falle ihres Ausspruches einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung mit hoher Wahrscheinlichkeit standhalten.

Die Klägerin hat keine Tatbestände verwirklicht, die eine Kündigung der Beklagten gerechtfertigt hätten. Mag die Beklagte darlegen, wie sie eine Kündigung der Klägerin hätte begründen wollen. Dies wird ihr nicht gelingen.

Hat die Anfechtung Erfolg, ist die Aufhebungsvereinbarung mithin wirksam, das Arbeitsverhältnis in seiner

letzten Fassung lebt wieder auf. Demgemäß ist die Klägerin als XXXXXX weiterzubeschäftigen, **wobei die Beklagte nochmals aufgefordert wird, einer Versetzung nach Hamburg-XXXXX zuzustimmen.**

Im Hinblick auf Ausschlussfristen werden Gehaltsforderungen jeweils nach Fälligkeit eingeklagt. Die Klägerin hat in den Monaten November 2006, Dezember 2006 (ohne Weihnachtzuwendung EUR 961,60) und Januar 2007 durchschnittlich brutto EUR 1.726,29 verdient. Die Klägerin hat ihre Arbeitsbereitschaft im Anwaltschreiben vom 28.03.2007 beginnend ab Montag, 02. April 2007, angeboten.

Cramer
Rechtsanwalt