

Klausur Nr. 1644

Arbeitsrecht

(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)

Am 29. November 2024 sucht Frau Birte Back Rechtsanwältin Tatjana Telzik in deren Kanzlei in 90518 Altdorf, Herzogstraße 288, auf und erklärt Folgendes:

„Frau Rechtsanwältin, ich brauche ihre Hilfe u.a. wegen der Klage einer bisherigen Mitarbeiterin meiner Firma.

Ich bin die Alleininhaberin eines Unternehmens, in dem Bauteile für Elektroantriebe hergestellt werden, mit Sitz in der Herzogstraße 14 in 90518 Altdorf. Ich habe derzeit 43 Beschäftigte. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Meine Firma ist von Frau Astrid Geier mit einer unberechtigten Klage gegen einen vereinbarten Vertrag über die Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses überzogen worden. Die Klage wurde mir unter dem Az.: 3 Ca 457/24 am 26. November 2024 zugestellt. Gleichzeitig wurde mir eine Ladung zu einer Güteverhandlung für den 30. Dezember 2024 zugestellt.

Ich habe zunächst Zweifel, ob diese Feststellungsklage so spät noch erfolgreich möglich ist, da es doch bekanntlich irgendwelche Klagefristen gibt.

In jedem Fall muss doch der am 17. September 2024 geschlossene Aufhebungsvertrag wirksam sein. Die Klageschrift beschreibt das Zustandekommen zwar zutreffend. Sie verharmlost aber die Umstände, die meinen Prokuristen Paul Plock dazu veranlassen haben, eine fristlose Kündigung in den Raum zu stellen.

Wie die Klageschrift bereits mitteilt, haben wir Gleitzeit im Betrieb. Dabei müssen die Mitarbeiter den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit dokumentieren, weitgehend erfolgt das per Zeiterfassungsgerät, nur für bestimmte Fälle müssen die Arbeitnehmer Formulare ausfüllen.

Die Klägerin gibt in ihrer Klage eine Falschangabe des Endes der Arbeitszeit am 6. September 2024 zu. Diese Falschangabe kann nach meiner Ansicht und der meines Prokuristen aber kein Versehen, sondern nur vorsätzlich gewesen sein.

Es ist nämlich Folgendes geschehen: Nachdem der Prokurist am 11. September 2024 zufällig auf die Unstimmigkeit gestoßen war, ging er der Sache daraufhin nach. Dadurch konnte u.a. die Ursache für die vorzeitige Beendigung der Arbeit am 6. September 2024 recherchiert werden. Die Klägerin hatte nämlich an diesem Tag um 15.50 Uhr einen Frisörtermin wahrgenommen. Sie war im Friseurgeschäft von Frau Rosa Roth in der Kleberstraße 115 in Altdorf. Das haben wir recherchiert, nachdem uns eine andere Mitarbeiterin darauf hingewiesen hat, und haben einige Tage später dann auf diese Fakten reagiert.

Auch muss berücksichtigt werden, dass die Klägerin ihre unzutreffenden Anträge nicht irgendwann später, lange nach diesem Vorfall, eingereicht hat, sondern bereits

unmittelbar danach, nämlich am 9. September 2024. Diese Anträge – von der Klägerin datiert auf den 6. September 2024 – mussten dann in jedem Fall in Kenntnis der vorherigen Wahrnehmung des Frisörtermins ausgefüllt worden sein. Angesichts der Tatsache, dass die Frisur der Klägerin im Betrieb für reichlich Gesprächsstoff sorgte, konnte sie diesen Vorgang unmöglich vergessen haben. Daher war eindeutig von vornherein von Vorsatz auszugehen.

Weiterhin verschweigt die Klägerin, dass sie auf ihrem Zeitausgleichsformular ursprünglich ein angebliches Arbeitszeitende von 17.00 Uhr angegeben hatte. Erst auf mehrmalige – mindestens viermalige – Nachfrage des Prokuristen Plock, ob denn die Uhrzeit richtig angegeben sei, erklärte sie, dass sie sich möglicherweise um „einige Minuten“ vertan haben könnte. Erst danach korrigierte sie das Arbeitszeitende auf zunächst 16.30 Uhr und schließlich auf 16.00 Uhr. Auf dieser Uhrzeit beharrte sie aber auch.

Spätestens hier hätte sie die Wahrheit sagen können, nämlich dass sie schon um 15.30 Uhr gegangen war. Diese ihr gegebene Chance ließ sie jedoch ungenutzt verstreichen. Daher rief sie der Prokurist für die Zeit nach Dienstende nochmals zu sich und erreichte den Abschluss des Aufhebungsvertrags.

Dass man als Arbeitgeber nach so einem Verhalten überhaupt kein Vertrauen mehr haben kann, sollte doch völlig klar sein. Nach all dem kann die Klägerin noch froh sein, dass Herr Plock ihr in der Aufhebungsvereinbarung noch eine Frist bis zum Monatsende einräumte und es nicht bei seiner ursprünglichen Absicht der fristlosen Kündigung belassen hat. Würde ein Arbeitgeber hier nicht massive Konsequenzen ergreifen, würden solche Trickereien wohl überhand nehmen.

Die Zahlungsklage halte ich schon deswegen für unberechtigt, weil die Klägerin nach dem Tag des vereinbarten Auslaufens des Arbeitsvertrags – bis dahin habe ich bezahlt – nicht mehr gearbeitet hat. Als sie am 9. Oktober 2024 zu Arbeitsbeginn wieder in der Firma auftauchte bzw. wir ihr Einschreiben mit der Anfechtungserklärung erhielten, haben wir sie meines Erachtens zu Recht wieder weggeschickt.

In jedem Fall habe ich auch eine Gegenforderung, die sie unbedingt berücksichtigen müssen. Auf welchem prozessualen Wege das am besten zu bewerkstelligen ist, werden Sie selbst besser beurteilen können als ich. Dabei hoffe ich auch, dass dies überhaupt am Arbeitsgericht möglich ist, da Verkehrsunfälle doch normalerweise vom Amtsgericht oder Landgericht entschieden werden.

Diese Gegenforderung geht auf Schadensersatz in Höhe von 300 €, die ich für die Reparatur eines Betriebsfahrzeuges aufwenden musste. An diesem Tag fuhr die Klägerin, die noch auf dem Weg zur Arbeit war, mit ihrem E-Bike auf unserem Firmenparkplatz gegen ein dort ordnungsgemäß geparktes und in meinem Eigentum stehendes Betriebsfahrzeug, einen BMW 320d Kombi. Sie schrammte mit ihrem E-Bike am Kotflügel vorbei und verpasste diesem eine Dalle, die gerostet hätte, wenn wir das nicht hätten reparieren lassen.

Ich finde es ja schön, wenn viele Leute, die ihren Hintern zuvor nicht von der Couch hochgebracht haben oder jeden Meter mit ihrem Auto herumfahren, sich nun infolge des Booms der E-Bikes wieder in Bewegung setzen. Leider blockieren viele von ihnen in ihrem Schneckentempo nicht nur die Fahrradwege, sondern überschätzen v.a. auch

ihre fahrtechnischen Fähigkeiten und ihr Gefühl für Bremsen, Belag u.a. auf dem Rad regelmäßig auch. Eben dies ist offenkundig auch der Klägerin passiert. Als sie am 21. Mai 2024 über den geschotterten Firmenparkplatz fuhr, um zu dem Bike-Parkplatz zu gelangen, den wir erst letztes Jahr neu und diebstahlsicher eingerichtet haben, hatte sie nach Aussage meiner Büromitarbeiterin Nelli Nerig, die in der Nähe stand, eine zackige Geschwindigkeit und bremste auf dem Schotterboden abrupt ab. Dadurch geriet sie vorhersehbarerweise ins Rutschen, stürzte und fiel gegen unser genanntes Firmenfahrzeug.

Einer Zahlungsaufforderung unter Vorlage der Reparaturrechnung ist sie nicht nachgekommen. Sie bestreitet den Vorfall gar nicht, beruft sich aber darauf, dass sie nur eine geringe Fahrlässigkeit treffen würde und dass man in einem solchen Fall gegenüber dem eigenen Arbeitgeber nicht haften würde. Aber das stimmt doch hoffentlich nicht.“

Frau Back übergibt Rechtsanwältin Telzik einige Schriftstücke (vgl. Anlagen). Sie unterzeichnet eine Prozessvollmacht für das begonnene Verfahren. Außerdem unterzeichnet sie eine Bestätigung, dass sie auf die Kostenfolgen von § 12a ArbGG hingewiesen wurde und darauf, dass die Gebühren sich nach dem Streitwert richten.

Weiterhin nennt die Mandantin für den Fall, dass diese als Zeugen benötigt werden, noch die Adressen des Prokuristen Paul Plock in der Beethovenstraße 56, 90518 Altdorf sowie von Nelli Nerig in der Heinestraße 24, 90518 Altdorf. Rechtsanwältin Telzik telefoniert daraufhin mit beiden; diese bestätigen die Vorfälle so, wie sie die Mandantin geschildert hatte.

Anlage 1:

Jannik Wiese
Rechtsanwalt
Dürerstraße 60
90518 Altdorf

Altdorf, 20. November 2024

An das
Arbeitsgericht Nürnberg
90429 Nürnberg

Klage

In dem Rechtsstreit

Astrid Geier, Dürerstraße 12, 90518 Altdorf

gegen

Birte Back, Herzogstraße 14, 90518 Altdorf

zeige ich unter Vorlage von Prozessvollmacht an, dass ich die Klägerin vertrete und stelle folgende Anträge:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 30. September 2024 hinaus fortbesteht.
2. Die Beklagte wird verurteilt, 3.200 € brutto nebst Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus ab Rechtshängigkeit an die Klägerin zu bezahlen.

Der Klage ist kein Versuch der Mediation oder eines anderen Verfahrens der außergerichtlichen Konfliktbeilegung vorausgegangen.

Begründung:

Die Klägerin wurde seit Anfang Januar 2020 als Maschinenführerin im Betrieb der Beklagten in Altdorf beschäftigt. Sie arbeitet in 5-Tage-Woche mit 40 Stunden und verdient nach ihrem Arbeitsvertrag zuletzt monatlich 3.200 € brutto.

In diesem Produktionsbetrieb sind insgesamt 43 Arbeitnehmer beschäftigt. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Für die Arbeitnehmer gilt eine Regelung über Gleitzeit. Insbesondere müssen sie aufgrund einer Dienstvereinbarung ein Zeiterfassungsgerät bedienen, welches dann die jeweilige Arbeitszeit bzw. die Uhrzeit von Anfang und Ende der Arbeit registriert.

Am 17. September 2024 bat der Prokurist der Beklagten, Paul Plock, die Klägerin gegen 14 Uhr, nach Dienstende gegen 16 Uhr ins Büro zu kommen, denn es gebe wichtiges zu besprechen.

Dort erklärte er ihr, dass für die Beklagte eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr tragbar sei. Dies begründete er damit, dass sich die Klägerin angeblich eines schweren Vertrauensmissbrauchs schuldig gemacht habe. Er müsse deshalb fristlos kündigen, es sei denn die Klägerin unterschreibt eine Auflösungsvereinbarung.

Beweis: Zeugnis des Paul Plock, Beethovenstraße 56, 90518 Altdorf

Eine solche Urkunde wurde dann auch sofort unterschriftsreif auf den Tisch gelegt.

Bereits einige Stunden zuvor hatte die Klägerin ein unangenehmes Gespräch mit dem Prokuristen gehabt. Dabei hatte dieser erklärt, er habe in Erfahrung bringen können, dass die Klägerin das Arbeitszeitende vom 6. September 2024 nicht richtig angegeben habe.

Dazu ist Folgendes auszuführen: Am 6. September 2024 wurde das Ende der Arbeitszeit der Klägerin aus bis jetzt immer noch unerfindlichen Gründen nicht erfasst. Entweder hat sie damals die Betätigung des Zeiterfassungsgeräts vergessen oder lag die Ursache gar in einem Einlesefehler des Zeiterfassungsgeräts.

Als die Klägerin dann einen freien Tag unter Anrechnung auf das Zeitkonto (sog. Kernzeitverletzung) beantragte, hat sie das Ende der Arbeitszeit des fraglichen Tages, also des 6. September 2024, auf dem dazu von ihr am 9. September 2024 auszufüllenden Zeitausgleichsformular nicht peinlich genau den Tatsachen entsprechend angegeben, sondern sich um 30 Minuten vertan; also statt 15.30 Uhr hat sie 16.00 Uhr vermerkt. Hierbei handelt es sich nur um ein Versehen, weil sich die Klägerin nicht mehr an die genaue Zeit erinnern konnte.

Jedenfalls sollte nur aufgrund dieses banalen Vorfalles das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zum 30. September 2024 aufgelöst werden, andernfalls werde man ihr – so erklärte das der Prokurist nach Dienstende – fristlos kündigen.

Beweis: Zeugnis des Paul Plock, Beethovenstraße 56, 90518 Altdorf

Dabei sollte jedem Arbeitgeber klar sein, dass Kündigungen wegen Bagatellvorfällen in der deutschen Rechtsordnung nicht zulässig sind.

Die Klägerin unterschrieb die vom Prokuristen bereits zuvor unterzeichnete Urkunde, woraufhin keine Kündigung erfolgte.

Beweis: Zeugnis des Paul Plock, Beethovenstraße 56, 90518 Altdorf

Dass die Klägerin dieses Verhalten später bereute, dürfte nur allzu verständlich sein. Die Klägerin hat daher am 8. Oktober 2024 der Beklagten ein Schreiben gesandt, in dem sie unter Berufung auf all diese Umstände den Widerruf und vorsorglich auch die Anfechtung des Aufhebungsvertrages erklärte. Dieses Schreiben ging am nächsten Tag zu, also am 9. Oktober 2024.

Beweis: Einschreiben vom 8. Oktober 2024 in Kopie; Rückschein (Anlage K₁)

Daher besteht der Arbeitsvertrag unzweifelhaft fort, zumal der Aufhebungsvertrag einer AGB-Kontrolle auch nicht einmal ansatzweise standhält.

Zumindest ist die Anfechtung wirksam, weil kein Kündigungsgrund vorlag. Die Klägerin hatte zu keinem Zeitpunkt die Absicht gehabt, sich ein Zeitguthaben zu erschleichen, sie hat sich also keinesfalls eines Betrugsversuchs strafbar gemacht. Daher liegt kein Grund für eine Kündigung, erst recht nicht für eine außerordentliche Kündigung vor. Wenn überhaupt, dann war in der konkreten Situation allenfalls eine Abmahnung gerechtfertigt. Die Beklagte hat die volle Beweislast dafür, dass das Verhalten der Klägerin auf Absicht basierte und nicht nur ein Versehen war, denn schließlich ist auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin zweifellos das KSchG anwendbar. Dies muss auch bei Überprüfung von Aufhebungsverträgen berücksichtigt werden.

Richtigerweise liegt auch ein gesetzliches Widerrufsrecht vor, weil der Vertrag im Personalbüro geschlossen wurde, das eindeutig nicht zu den Geschäftsräumen der Beklagten gehört, wo diese ihre Kunden empfängt.

Schließlich hat die Beklagte das bei Aufhebungsverträgen zu beachtende Gebot der Rücksichtnahme verletzt. Sie hätte der Klägerin vorher ankündigen müssen, dass sie sie mit solchen Vorwürfen konfrontieren und ihr ein Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages unterbreiten werde. Außerdem hätte sie ihr vor der Unterschrift eine

Bedenkzeit gewähren oder ein Widerrufsrecht oder Rücktrittsrecht von dem Aufhebungsvertrag einräumen müssen.

Die Klage ist auch in jedem Fall als rechtzeitig erhoben anzusehen. Die Klägerin hat die dreiwöchige Klagefrist durch den Zugang ihrer Widerrufs- und Anfechtungserklärung gewahrt, weil diese Erklärung bei Aufhebungsverträgen insoweit dieselbe Funktion erfüllt wie die Klage selbst bei Kündigungen („Warnung“ für den Arbeitgeber).

Die Zahlungsklage stützt sich auf das Gehalt der Klägerin für den Monat Oktober 2024.

Da das Arbeitsverhältnis nicht beendet wurde, war dieses fortzuzahlen. Dies ergibt sich bereits aus § 296 BGB. Die Klägerin hat überdies ihre Arbeitskraft durch das – bereits erwähnte – Schreiben vom 8. Oktober 2024 ausdrücklich angeboten.

Als sie am Morgen des 9. Oktober 2024 auch am Werkstor erschien, wurde sie vom herbeigeholten Prokuristen wieder weggeschickt.

Beweis: Zeugnis des Paul Plock, Beethovenstraße 56, 90518 Altdorf

Insoweit kündige ich bereits jetzt etwaige Klageerweiterungen nach Eintritt der Fälligkeit weiterer Beträge des Arbeitsentgelts an.

Jannik Wiese
Rechtsanwalt

Anlage 2:

Back Automotive
Inhaberin Birte Back
Herzogstraße 14
90518 Altdorf
(Arbeitgeber)

Altdorf, den 17. September 2024

und
Frau Astrid Geier
Dürerstraße 12
90518 Altdorf
(Arbeitnehmerin)

Die Vertragsparteien schließen nach ausführlicher Diskussion der entstandenen Probleme in beiderseitigem Einvernehmen folgenden

Aufhebungsvertrag:

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird einvernehmlich zum 30. September 2024 aufgehoben.

Für die bis dahin verbleibende Zeit wird die Arbeitnehmerin unter Anrechnung von Resturlaub von ihrer Arbeitspflicht freigestellt. Das Arbeitsentgelt wird bis einschließlich 30. September 2024 fortgezahlt.

Die Arbeitgeberin erteilt zeitnah ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis.

Astrid Geier

Paul Plock
(Prokurist)

Anlage 3:

Astrid Geier
Dürerstraße 12
90518 Altdorf

Altdorf, 8. Oktober 2024

An die Firma
Back Automotive
Inhaberin Birte Back
Herzogstraße 14
90518 Altdorf

Sehr geehrte Damen und Herren,

Hiermit erkläre ich den Widerruf bzw. die Anfechtung des am 17. September 2024 geschlossenen Aufhebungsvertrages.

Der Aufhebungsvertrag kam unter unzulässiger Unterdrucksetzung durch Drohung mit einer Kündigung zustande. Auch hat man mir keinerlei Bedenkzeit oder eine vertragliche Widerrufsmöglichkeit eingeräumt.

Gleichzeitig fordere ich Sie hiermit auf, mich unverzüglich wieder an meinem bisherigen Arbeitsplatz zu beschäftigen und biete hiermit meine Arbeitskraft an.

Astrid Geier

Vermerk für die Bearbeitung:

1. Der geeignete Schriftsatz an das Gericht ist zu entwerfen; dieser hat diejenigen Rechtsausführungen zu enthalten, welche die zu stellenden Anträge stützen. Dabei ist auf den 9. Dezember 2024 abzustellen. Der Sachvortrag ist allerdings erlassen.

2. Es ist ein Mandantenschreiben zu fertigen. In diesem ist die Vorgehensweise der Rechtsanwältin zu erläutern sowie auf solche Fragen einzugehen, deren Darlegung im Schriftsatz an das Gericht (derzeit) nicht angezeigt erscheint. Auch in diesem Begleitschreiben ist die Sachverhaltsdarstellung erlassen.

3. Soweit im Sachverhalt berührte Aspekte hinsichtlich der Klage bzw. der sonstigen von den Parteien aufgeworfenen Fragen nach Ansicht der Bearbeiterin / des Bearbeiters weder in den Schriftsatz gehören noch in das Mandantenschreiben, sind diese in einem Hilfgutachten zu behandeln.

Andere Ansprüche als die von der Klage erfassten bzw. von der Mandantin ausdrücklich angesprochenen sind nicht zu prüfen bzw. nicht zum Gegenstand des Rechtsstreits zu machen. Dies gilt insbesondere für Schadenersatzansprüche gegen die Klägerin wegen des Vorfalls vom 8. September 2024 bzw. 9. September 2024. Es ist ungeprüft davon auszugehen, dass eine Anrechnung nach § 615 S. 2 BGB bzw. § 11 KSchG nicht möglich ist.

Hinweise:

Es ist ohne Prüfung zu unterstellen, dass § 394 BGB i.V.m. den Pfändungsgrenzen der ZPO einer etwaigen Aufrechnung nicht entgegensteht.

Altdorf liegt im Bezirk des Arbeitsgerichts Nürnberg.

Das E-Bike der Klägerin ist ein sog. Pedelec und daher kein Kfz im Sinne des StVG.