

**KV-Nr.: 279**

**Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus  
8 Blatt sowie einem Kalenderblatt (I) und ist vollständig  
durchnummeriert.**

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

# Dr. Ottfried Oz

## Rechtsanwalt

RA Ottfried Oz Postfach 460207 48073 Münster

**Rechtsanwalt  
Dr. Ottfried Oz  
zugl. Fachanwalt für Arbeitsrecht**

**48143 Münster  
Universitätsstraße 20**

**Telefon 02 51/ 62531-0  
Telefax 02 51/ 62531-28**

**Gerichtsfächer:  
Landgericht Nr. 272  
Amtsgericht Nr. 407**

**Reg.-Nr.:  
Bitte stets angeben**

**Münster, 30.10.2007**

### **Aktenvermerk:**

Es erscheinen heute Frau Schnelle und Herr Goldbroiler und erklären Folgendes:

"Wir sind beide seit mehr als 10 Jahren bei der PikU Warenhandels-gesellschaft mbH beschäftigt.

Bei Frau Schnelle begann das Beschäftigungsverhältnis am 08.03.1997 und bei Herrn Goldbroiler am 15.04.1997. Beide wurden als Lageristen eingestellt. Herr Goldbroiler wurde im Juni 1999 Leiter des Zentrallagers und Frau Schnelle wurde ihm mit sechs weiteren Mitarbeitern unterstellt.

Am 02.10.2007 sind wir beide getrennt voneinander in das Büro von Herrn Geschäftsführer Huso gebeten worden. Dort wurde uns vorgeworfen, dass wir Paletten verkauft hätten, was wir nicht gedurft hätten. Dazu müssen wir erklären, dass sämtliche beschädigten Paletten bei der Firma PikU ausgemustert werden. Unser Chef ist da sehr "pingelig" und lässt auch Paletten aussortieren, die man bestimmt noch benutzen kann. Soweit wir wissen, ist, bevor wir dort angefangen haben, mal ein Lastwagen von der Straße abgekommen, weil die Ladung durch eine zerborstene Palette verrutscht ist. Das ist wohl der Grund dafür, dass Herr Huso so genau darauf achtet, dass nur makellose Paletten benutzt werden. Bis

Mai 2003 sind die alten Paletten von der Firma Paletten Jürgen Belima aus Telgte abgeholt worden. Dort sollten sie aufgearbeitet werden. Nachdem sich aber herausgestellt hat, dass er mehr als die Hälfte der Paletten wieder in den Kreislauf gegeben hat, ohne diese aufzuarbeiten, hat Herr Huso beschlossen, dass alle aussortierten Paletten entsorgt werden sollen und hat seitdem die Mitarbeiter regelmäßig entsprechend angewiesen."

Herr Goldbroiler erklärt weiter, dass er im Juli 2006 in einer Kneipe in Dortmund den Inhaber des Palettenlagers Bochum, Herrn Moritz Pauli, kennen gelernt habe und man sich schnell einig gewesen sei, nachdem Herr Pauli erklärt habe, dass er alle Paletten sorgfältig prüfe und erforderlichenfalls in Stand setze, bevor er sie weitergebe. Herr Goldbroiler habe dann mit Herrn Pauli vereinbart, dass sämtliche aussortierten Paletten unabhängig von ihrem Zustand zum Festpreis von 3,00 € je Stück abgenommen werden.

In den folgenden Monaten seien dann regelmäßig die Paletten abgeholt worden und Herr Pauli habe bar gezahlt. Wenn Herr Goldbroiler nicht anwesend gewesen sei, sei die Veräußerung durch Frau Schnelle erfolgt. Den Ertrag habe man sich immer geteilt. Das seien im Monat jeweils durchschnittlich 120,00 € gewesen. Die Beiden erklären weiter, dass sie sich auch nicht im Unrecht fühlten, da Herr Huso ja eigentlich wollte, dass die Paletten ordentlich aufgearbeitet werden, und nur weil Herr Belima damals dies nicht ordentlich gemacht habe, könne man die Paletten doch nicht wegschmeißen.

Herausgekommen sei die Sache auch nur durch einen Zufall. Herr Pauli habe am 01.10.2007 bei der PikU angerufen und sei mit Herrn Huso verbunden worden. Diesen habe er gefragt, ob denn Paletten für ihn bereit lägen. Daraufhin sei Herr Huso stutzig geworden und habe nachgefragt und die ganze Geschichte erfahren.

Beiden sei jeweils in den Gesprächen am 02.10.2007 die fristlose Kündigung und die Einleitung eines Strafverfahrens angedroht worden, wenn sie nicht einer Aufhebungsvereinbarung zustimmen. Herr Goldbroiler habe dann unmittelbar eine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet, die er zu den Akten reicht.

Da er mit dieser Lösung eigentlich nicht einverstanden war, habe er am 25.10.2007 die Anfechtung und den Widerruf seiner Erklärung bezüglich der Aufhebungsvereinbarung vom 02.10.2007 erklärt. Der Empfang der Anfechtungserklärung am 25.10.2007 sei ihm durch seine Arbeitgeberin schriftlich bestätigt worden.

Frau Schnelle erklärt, sie habe sich durch die Erklärungen nicht beeindrucken lassen. Sie sei schwanger und habe immer nur daran gedacht, dass sie sich den Arbeitsplatz sichern müsse.

Sie habe am 05.10.2007 eine Kündigung erhalten. Diese wird sie kurzfristig nachreichen. Von der Schwangerschaft habe sie am 05.09.2007 erfahren. Sie habe ihre Arbeitgeberin bewusst nicht darüber informiert, da sie Nachteile für sich befürchtet habe.

Neue arbeitsrechtliche Mandate eintragen:


1.

Mandant: Herr Richard Goldbroiler, Emdener Str. 21, 48155 Münster  
Gegner: PikU Warenhandelsgesellschaft mbH, Nottulner Landweg 87, 48161 Münster, vertreten durch deren Geschäftsführer, Herrn Roberto Huso, ebenda,

2.

Mandantin: Frau Louis Schnelle, Kappenberger Damm 241, 48151 Münster  
Gegner: PikU Warenhandelsgesellschaft mbH, Nottulner Landweg 87, 48161 Münster, vertreten durch deren Geschäftsführer, Herrn Roberto Huso, ebenda

Diesen Vermerk nebst Anlagen für beide Akten ausfertigen.



Dr. Oz

Rechtsanwalt

## Vereinbarung

Zwischen

PikU Warenhandelsgesellschaft mbH, Nottulner Landweg 87, 48161 Münster, vertreten durch deren Geschäftsführer, Herrn Roberto Huso, ebenda,

- Arbeitgeberin -

und

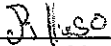
Herrn Richard Goldbroiler, Emdener Straße 21, 48155 Münster,

- Arbeitnehmer -

wird folgende Aufhebungsvereinbarung geschlossen:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 15.10.2007 endet.
2. Der Arbeitnehmer wird bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Anrechnung von Urlaub- und Freizeitausgleichsansprüchen unwiderruflich freigestellt.
3. Der Arbeitnehmer ist sich darüber bewusst, dass er sich unverzüglich nach Abschluss dieser Vereinbarung arbeitssuchend melden muss. Er ist darüber aufgeklärt worden, dass alleine durch den Abschluss dieser Vereinbarung mit einer Kürzung oder einer Sperre des Arbeitslosengeldanspruches zu rechnen ist.

Münster, den 02.10.2007

  
\_\_\_\_\_  
Roberto Huso

  
\_\_\_\_\_  
Richard Goldbroiler

*Richard Goldbroiler*  
*Emdener Straße 21*  
*48155 Münster*

PikU Warenhandelsgesellschaft mbH  
Nottulner Landweg 87  
48161 Münster

Münster, den 25.10.2007

**Anfechtungserklärung / Widerruf**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrter Herr Huso,

hiermit fechte ich den Aufhebungsvertrag vom **02.10.2007** wegen einer widerrechtlichen Drohung an.

Gleichzeitig widerrufe ich die geschlossene Vereinbarung wegen der stattgefundenen Überrumpelung und der Tatsache, dass ich Verbraucher bin. Sie haben mir keinerlei Möglichkeit eingeräumt, über die Sache nachzudenken.

Im Übrigen war die Androhung einer Kündigung und der Einleitung eines Strafverfahrens gänzlich unangemessen.

Mit freundlichen Grüßen

  
Richard Goldbroiler

6

**PiKu Warenhandelsgesellschaft mbH**  
**Nottulner Landweg 87**  
**48161 Münster**

Frau  
Louis Schnelle  
Kappenberger Damm 241  
  
48151 Münster

Münster, den 05.10.07

## Kündigung

Sehr geehrte Frau Schnelle,

hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen und uns bestehende Arbeitsverhältnis fristlos.

Zur Begründung wird darauf verwiesen, dass Sie gemeinsam mit Herrn Richard Goldbroiler Europaletten, die für die Entsorgung bestimmt waren, an die Firma Palettenlager Bochum, Herrn Moritz Pauli, veräußert haben. Den erzielten Ertrag haben Sie mit Herrn Goldbroiler jeweils geteilt und nicht an uns als Ihre Arbeitgeberin abgeführt.

Darüber hinaus war Ihnen bekannt, dass die Paletten vernichtet werden sollten, um sicherzustellen, dass keine beschädigten Europaletten durch uns in den Kreislauf zurückgegeben werden.

Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie sich unverzüglich nach Erhalt dieser Kündigung bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden müssen und es bei einer verspäteten Meldung zu einer Kürzung Ihrer Bezüge kommen kann.

Mit freundlichen Grüßen

  
Roberto Huso  
Geschäftsführer

**Dr. Ottfried Oz**  
Rechtsanwalt

RA Ottfried Oz Postfach 460207 48073 Münster

**Rechtsanwalt  
Dr. Ottfried Oz  
zugl. Fachanwalt für Arbeitsrecht**

**48143 Münster  
Universitätsstraße 20**

**Telefon 02 51/ 62531-0  
Telefax 02 51/ 62531-28**

**Gerichtsfächer:  
Landgericht Nr. 272  
Amtsgericht Nr. 407**

**Reg.-Nr.: 564/07  
Bitte stets angeben**

**Aktenvermerk:**

**Münster, 31.10.2007**

Es erscheint Frau Schnelle und überreicht die Kündigung vom 05.10.2007.

Sie erklärt weiter, dass sie sich zwischenzeitlich erkündigt habe und davon ausgehe, dass ihr auf Grund der Tatsache, dass sie in der 20. Woche schwanger sei, ohnehin nicht hätte gekündigt werden dürfen.

Ferner möchte sie wissen, ob eine Klagefrist einzuhalten ist. Auch dies bittet sie bei der Prüfung der Möglichkeiten zu berücksichtigen.

  
Dr. Oz

Rechtsanwalt



### **Vermerk für die Bearbeitung**

Die Angelegenheit ist aus anwaltlicher Sicht für beide Mandanten zu bearbeiten. Dabei sollen auch Überlegungen zur Zweckmäßigkeit des Vorgehens angestellt werden.

Zeitpunkt der Begutachtung ist der **31.10.2007**.

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

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

Die Formalien (Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) sind in Ordnung.

## Kalender 2007

Januar								Februar								März								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
1	2	3	4	5	6	7		5			1	2	3	4	9				1	2	3	4		
8	9	10	11	12	13	14		6	5	6	7	8	9	10	11	10	5	6	7	8	9	10	11	
15	16	17	18	19	20	21		7	12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17	18	
22	23	24	25	26	27	28		8	19	20	21	22	23	24	25	12	19	20	21	22	23	24	25	
29	30	31						9	26	27	28				13	26	27	28	29	30	31			
April								Mai								Juni								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
						1	13			1	2	3	4	5	6	22					1	2	3	
2	3	4	5	6	7	8	14	7	8	9	10	11	12	13	19	4	5	6	7	8	9	10		
9	10	11	12	13	14	15	15	14	15	16	17	18	19	20	20	11	12	13	14	15	16	17		
16	17	18	19	20	21	22	16	21	22	23	24	25	26	27	21	18	19	20	21	22	23	24		
23	24	25	26	27	28	29	17	28	29	30	31			22	25	26	27	28	29	30				
30							18																	
Juli								August								September								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
						1	26			1	2	3	4	5	31					1	2		35	
2	3	4	5	6	7	8	27	6	7	8	9	10	11	12	32	3	4	5	6	7	8	9	36	
9	10	11	12	13	14	15	28	13	14	15	16	17	18	19	33	10	11	12	13	14	15	16	37	
16	17	18	19	20	21	22	29	20	21	22	23	24	25	26	34	17	18	19	20	21	22	23	38	
23	24	25	26	27	28	29	30	27	28	29	30	31		35	24	25	26	27	28	29	30	39		
30	31						31																	
Oktober								November								Dezember								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
1	2	3	4	5	6	7	40				1	2	3	4	44					1	2		48	
8	9	10	11	12	13	14	41	5	6	7	8	9	10	11	45	3	4	5	6	7	8	9	49	
15	16	17	18	19	20	21	42	12	13	14	15	16	17	18	46	10	11	12	13	14	15	16	50	
22	23	24	25	26	27	28	43	19	20	21	22	23	24	25	47	17	18	19	20	21	22	23	51	
29	30	31					44	26	27	28	29	30		48	24	25	26	27	28	29	30	52		
															1	31								

### Fest- und Feiertage 2007:

01.01.	Neujahr	27./28.05.	Pfingsten
06.04.	Karfreitag	07.06.	Fronleichnam
08./09.04.	Ostern	03.10.	Tag der Deutschen Einheit
01.05.	Maifeiertag	01.11.	Allerheiligen
17.05.	Christi Himmelfahrt	25./26.12.	Weihnachten

## Prüfvermerk zur Vortragsakte KV Nr. 279

Der Akte liegt ein Verfahren des Arbeitsgerichts Paderborn, 3 (2) Ca 1726/05, zu Grunde. Der Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe als Aktenvortrag auszugeben.

### A. Mandantenbegehren

Die Mandanten begehren die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen.

### B. Materiell-rechtliche Prüfung I. Das Arbeitsverhältnis des Mandanten Goldbroiler

Das Arbeitsverhältnis dürfte durch die Aufhebungsvereinbarung vom 02.10.2007 wirksam mit Wirkung zum 15.10.2007 beendet worden sein. Der Aufhebungsvertrag ist auch nicht wirksam gemäß § 123 Abs. 1 BGB angefochten worden und damit nicht gemäß § 142 Abs. 1 BGB nichtig. Gemäß § 123 Abs. 1 BGB wäre erforderlich gewesen, dass der Mandant Goldbroiler widerrechtlich durch Drohung zur Abgabe einer Willenserklärung bestimmt worden wäre. Dabei setzt § 123 Abs. 1 BGB objektiv die Ankündigung eines zukünftigen Übels voraus, dessen Zufügung in irgendeiner Weise als von der Macht des Ankündigenden abhängig hingestellt wird (Palandt/Heinrichs, 66. Auflage 2007, § 123 Rdnr. 15 und 17). Darunter dürfte auch die Androhung einer außerordentlichen Kündigung oder die Erstattung einer Strafanzeige fallen (vgl. BAG vom 06.12.2001, 2 AZR 396/00 - NZA 2002, 731; LAG Hamm vom 20.11.2002, 18 Sa 346/02, veröffentlicht in Juris - liegt den Bearbeitern nicht vor). Vorliegend dürfte die Drohung nicht widerrechtlich gewesen sein. Die Widerrechtlichkeit kann sich aus dem angedrohten Mittel, dem angestrebten Zweck oder der Zweckmittelrelation ergeben. Eine Widerrechtlichkeit des Mittels, die ein strafbares oder sittenwidriges Verhalten verlangt, dürfte nicht in der Androhung einer Strafanzeige oder einer Kündigung zu sehen sein (vgl. Palandt/Heinrichs, a.a.O., § 123 Rdnr. 19). Auch der angestrebte Zweck, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, dürfte nicht rechtswidrig sein. Ebenfalls dürfte es an einer Inadäquanz der Mittelzweckrelation fehlen. Sie läge vor, wenn die Benutzung des gewählten Mittels zu dem beabsichtigten Zweck gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstößt (Palandt/Heinrichs, a.a.O., § 123 Rdnr. 21, BAG NJW 1970, 775 - Letztere liegen den Bearbeitern nicht vor). Dabei dürfte die Drohung mit einer fristlosen oder ordentlichen Kündigung jedenfalls dann zulässig sein, wenn die Kündigung aus Sicht eines verständigen Arbeitgebers vertretbar war (Palandt/Heinrichs, a.a.O., § 123 Rdnr. 22, m.w.N.). Im Hinblick auf die Androhung einer Strafanzeige dürfte ebenfalls keine Störung der Zweckmittelrelation vorliegen, wenn ein verständiger Arbeitgeber die Strafanzeige ernsthaft in Erwägung ziehen durfte (Palandt/Heinrichs, a.a.O., § 123 Rdnr. 22; BAG DB 1985, 1484, - Letztere liegen den Bearbeitern nicht vor). Vorliegend wollte der Arbeitgeber gerade, dass die entsprechenden Paletten der Vernichtung zugeführt werden. Damit haben die Arbeitnehmer die Paletten gezielt zu ihrem eigenen wirtschaftlichen Vorteil unterschlagen und damit auch den Straftatbestand des § 246 Abs. 1 StGB erfüllt. Die Arbeitgeberin dürfte auch trotz des geringen Wertes und der Tatsache, dass die Paletten abgeschrieben worden wären, berechtigt sein, zu kündigen (vgl. BAG NZA 2004, 486; LAG Rheinland-Pfalz Entsch. v. 18.10.2005 veröff. in Juris - liegen den Bearbeitern nicht vor). Auch war zum Zeitpunkt der Drohung die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht verstrichen, so dass eine Kündigung zulässig gewesen wäre. Damit war für einen verständigen Arbeitgeber sowohl die Strafanzeige als auch die fristlose Kündigung ernsthaft in Erwägung zu ziehen. Damit fehlt es bereits am objektiven Tatbestand des Anfechtungsgrundes.

Der Mandant dürfte den Aufhebungsvertrag vom 02.10.2007 auch nicht wirksam widerrufen haben. Einerseits war dem Mandanten kein Widerrufsrecht eingeräumt worden. Andererseits dürfte es sich bei einer Beendigungsvereinbarung nicht um ein Haustürgeschäft im Sinne des § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB handeln, so dass ein Arbeitnehmer nicht zum Widerruf seiner Erklärung nach §§ 312, 355 BGB berechtigt sein dürfte (vgl. Palandt/Grüneberg, a.a.O., § 312 Rdnr. 4). Arbeitsverträge und Aufhebungsvereinbarungen dürften typischerweise am Arbeitsplatz geschlossen werden, so dass § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB zu reduzieren sein dürfte, so dass dieser für Arbeitsverträge und deren Aufhebungsvereinbarungen nicht anwendbar ist (vgl. Palandt/Grüneberg, a.a.O.; BAG, Urteil v. 03.06.2004 - 2 AZR 427/03, veröff. in Juris - Letztere liegt den Bearbeitern nicht vor). Ein weiteres Argument für die Beschränkung des Anwendungsbereiches dürfte die Tatsache sein, dass § 312 BGB unter dem Untertitel 2., "Besondere Vertriebsformen", steht und darunter Arbeitsverträge und deren Aufhebungsverträge nicht fallen dürften. Es könnte auch in Anlehnung an Hümmerich (NZA 2004, 809 - liegt den Bearbeitern nicht vor) eine Beschränkung des Anwendungsbereiches abgelehnt werden. Dann müsste jedoch, soweit die Bearbeiter ein Widerrufsrecht bejahen wollen, die Entgeltlichkeit der Leistung i.S.d. § 312 Abs. 1 Satz 1 BGB ebenfalls angenommen werden. Diese dürfte nur damit zu begründen sein, dass der Verzicht auf eine eigentlich nach dem Arbeitsvertrag zustehenden Leistung in Form der Gehaltszahlung ebenfalls entgeltlich ist. Dem Mandanten dürfte auch kein Widerrufsrecht gem. § 242 BGB zustehen, da an die Anwendung dieses Rechtsinstitutes hohe Anforderungen zu stellen sein dürften und die Tatsache, dass dem Mandanten keine Bedenkzeit eingeräumt wurde, keinen Verstoß gegen die guten Sitten darstellen dürfte (vgl. BAG Ur. v. 03.06.2004 - 2 AZR 427/03, veröff. in Juris - liegt den Bearbeitern nicht vor).

### II. Arbeitsverhältnis der Frau Schnelle

Das Arbeitsverhältnis der Mandantin dürfte wirksam durch eine fristlose Kündigung gem. § 626 Abs. 1 BGB beendet sein. Dabei dürfte dahinstehen können, ob die Veräußerung der Paletten ohne vorherige Abmahnung einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 Satz 1 BGB darstellt, da die Kündigung jedenfalls gemäß § 7 1. Halbsatz KSchG rechtswirksam geworden sein dürfte. Es dürfte nämlich gerade nicht mehr möglich sein, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung gem. § 4 Satz 1 KSchG das Arbeitsgericht anzurufen oder die nachträgliche Zulassung der Klage gem. § 5 Abs. 1 KSchG zu erreichen. Die Kündigung dürfte auch keiner Zustimmung einer Behörde gem. § 4 Satz 4 KSchG bedürft haben, so dass eine Verlängerung der Klagefrist bis zur Erteilung dieser nicht anzunehmen sein dürfte. Zwar wäre an das Erfordernis einer Genehmigung gem. § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG zu denken. Die Mandantin hat jedoch bewusst ihren Arbeitgeber nicht über ihre Schwangerschaft informiert. Zwar kann die Mitteilung auch gem. § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG bis zu zwei Wochen nach der Kündigung erklärt werden. Diese Frist dürfte aber ebenfalls verstrichen sein. Im Übrigen finden sich auch keine Anhaltspunkte dafür, dass die Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1, 2. HS. MuSchG durch nicht von der Mandantin zu vertretende Gründe versäumt wurde. Es könnte auch damit argumentiert werden, dass § 4 S. 4 KSchG auch dann dahingehend einschränkend auszulegen ist, dass die 3-Wochenfrist des § 4 Abs. 1 KSchG anzuwenden ist, wenn innerhalb der Frist des § 9 Abs. 1 MuSchG und damit in der Regel bis zu zwei Wochen nach dem Zugang der Kündigung die Mitteilung über Schwangerschaft an den Arbeitgeber erfolgt (vgl. Erfurter Kommentar, 8. Aufl. 2008, § 4 Rdnr. 35 f. - liegt den Bearbeitern nicht vor). Damit dürfte die Kündigung gem. § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG zulässig sein. Die Klage dürfte auch nicht gem. § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG nachträglich zuzulassen sein. Die Mandantin dürfte hier die Erfolgsaussichten zunächst fehlerhaft beurteilt haben oder einfach nur aus Unkenntnis die Frist des § 4 Satz 1 KSchG versäumt haben. Eine solche fehlerhafte Beurteilung dürfte aber gerade keinen Umstand darstellen, der unter Anwendung aller zumutbarer Sorgfalt nicht zu verhindern gewesen wäre (vgl. Erfurter Kommentar, a.a.O. § 5 Rdnr. 5, m.w.N. - liegt den Bearbeitern nicht vor).

### C. Zweckmäßigkeitserwägungen

Es dürfte daher zweckmäßig sein, beiden Mandanten von der Anrufung des Arbeitsgerichts abzuraten, um weitere Kosten zu vermeiden.

## **Übersicht**

Kurzvortrag Arbeitsrecht (KV-Nr. 279)

Aufgabenstellung:

Beratung durch RA

Schlagwort:

Abschluss, Anfechtung und Widerruf einer Aufhebungsvereinbarung, Androhung einer Kündigung, Androhung einer Strafanzeige, fristlose Kündigung, Mutterschutz

Vorschriften:

§§ 123 Absatz 1, § 142 Absatz 1, § 312 Absatz 1 Satz 1,  
§ 626 Absatz 1 Satz 1 BGB, § 9 Absatz 1 und 3 MuSchG,  
§ 4 Absatz 1, § 5 Absatz 1 Satz 1 KSchG