

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 196/11

6 Ca 3144/10 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.08.2011

Gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit
pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 17.08.2011 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 29.03.2011 – 6 Ca 3144/10 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung mit dem Vorwurf der versuchten Erpressung zwecks Herbeiführung eines Aufhebungsvertrages mit höherer Abfindung sowie um Zahlungsansprüche.

Der Kläger nahm am 01.06.2006 seine Tätigkeit bei der Beklagten als Vertriebsmitarbeiter auf. Er erhielt zuletzt eine monatliche Grundvergütung in Höhe von 3.000,-- EUR brutto. In den zurückliegenden Jahren gab es zwischen den Parteien diverse Vertragsänderungen, die der Kläger stets unterzeichnete.

Am 23.11.2010 sprach der Kläger eine Eigenkündigung zum 01.06.2011 aus (Anlage K 6, Blatt 11 d. A.). Im Anschluss daran bot er der Beklagten den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zum 31.12.2010 gegen Zahlung einer Abfindung an. Am 25.11.2010 besprachen beide Parteien einen Aufhebungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 unter Freistellung ab 25.11.2010 bei Fortzahlung der Vergütung und gegen Zahlung einer Abfindung von 3.500,-- EUR sein Ende finden sollte. Gemäß § 4 Abs. 2 dieses Vertrages sollte die Abfindung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig sein (Anlage K 10, Blatt 43 f d. A.). Der Geschäftsführer der Beklagten unterzeichnete diesen Aufhebungsvertrag mit Datum vom 25.11.2010, der Kläger jedoch noch nicht. Ausweislich des Übergabeprotokolls vom 25.11.2010 händigte der Kläger der Beklagten das in seinem Besitz befindliche Firmeneigentum aus (Anlage K 7, Blatt 12 f d. A.).

Seit dem 25.11.2010 erbrachte der Kläger keine Arbeitsleistung mehr für die Beklagte.

Am 01.12.2010 besuchten der Kläger und der Geschäftsführer der Beklagten das Planungsbüro K... in E..., um ein „Kundenübergabegespräch“ zu führen. Im Anschluss daran tranken beide Parteien bei M... D... einen Kaffee. Bei dieser Gelegenheit begehrte der Kläger aus seiner Sicht rückständige Vergütungsansprüche im Wert von rund 30.000,-- EUR (Klagerschriftsatz vom 28.02.2011, Seite 6 – Blatt 67 d. A.), u. a. weil er sich zu den zurückliegenden Vertragsänderungen genötigt gefühlt

habe. Auch zu diesem Zeitpunkt hatte er den eine Abfindung in Höhe von 3.500,-- EUR regelnden Aufhebungsvertrag noch nicht unterschrieben (Protokoll des Gütertermins vom 03.02.2011 – Blatt 50 d. A.). Zwischen den Parteien wurde bei dieser Gelegenheit über die Abänderung des Aufhebungsvertrages und der dort ausgehandelten Abfindung gesprochen. Letztendlich stand eine Abfindung in Höhe von 20.000,-- EUR im Raum. Details dieses Gesprächs sind streitig. Es ging aber unstrittig auch um sich im Besitz des Klägers befindliche Kopien von Firmendaten, gespeichert auf einer Festplatte, sowie die Stellung einer Strafanzeige seinerseits (Blatt 30 f, Blatt 84, 85, 86, 87, 38 d. A.).

Im Nachgang zu diesem Gespräch erstellte der Geschäftsführer der Beklagten den Aufhebungsvertrag neu, dieses Mal auf einen Abfindungsbetrag in Höhe von 20.000,-- EUR. Er übermittelte ihn ohne Unterschriftsleistung seinerseits dem Kläger mit Kurzbrief vom 01.12.2010 mit folgendem Inhalt:

„Hallo A...,
anbei der geänderte Aufhebungsvertrag. Bitte unterschreibe die Schweigepflichterklärung (ist ja verschwunden). Nach Unterzeichnung treffen wir uns zum Austausch der Festplatte und Daten. Bis dann, T... P...“

(Anlage K 16, Blatt 84 d. A.).

Am 06.12.2010 warf der Kläger diesen Aufhebungsvertrag, von ihm nunmehr unterzeichnet, in den Firmenbriefkasten der Beklagten. Zu diesem Zeitpunkt hatte er den ursprünglichen Aufhebungsvertrag mit einer Abfindung von 3.500,-- EUR noch nicht unterzeichnet. Dem zweiten Aufhebungsvertrag war folgendes Anschreiben des Klägers vom 06.12.2010 beigefügt:

„Sehr geehrter Herr P...,
in der Anlage erhalten Sie den von mir unterzeichneten Aufhebungsvertrag zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2010.

Nach Unterzeichnung und Rücksendung an meine Adresse erhalten Sie von mir die unterschriebene Schweigepflichterklärung. Dies versichere ich an Eides statt durch meine eigene Unterschrift.

Nach Gutschrift des Gehaltes + Abfindung treffen wir uns zum Austausch der Unterlagen.

Sollten mir die Unterlagen nicht bis zum 10.12.2010 vorliegen, lasse ich am 13.12.2010 eine Klage vorbereiten.“

(Anlage K 16 a, Blatt 85 d. A.).

Daraufhin sandte der Geschäftsführer der Beklagten dem Kläger am 07.12.2010 um 12.37 Uhr folgende E-Mail:

„Hallo A...,
habe den Aufhebungsvertrag heute Morgen erhalten.
Du schreibst mir, dass Du die Klage vorbereiten würdest, wenn Du die Unterlagen nicht bis zum 10.12.2010 erhalten würdest.
Welche Klage meinst Du? Ich dachte, Du wolltest von einer Strafanzeige absehen.
Gruß T... P...

(Anlage K 17, Blatt 86 d. A.).

Der Kläger reagierte hierauf am 07.12.2010 um 13.40 Uhr per E-Mail wie folgt:

„Sehr geehrter Herr P...,
eine Strafanzeige ist für mich das äußerste Mittel. Ich würde auch nicht einen Strafantrag stellen lassen, sondern mehrere, es handelt sich nach Durchsicht der Unterlagen um einen sehr komplexen Fall (Bestechung, Betrug, Beihilfe zum Betrug, Beihilfe zur Steuerhinterziehung). Denken Sie bitte auch an Ihre Mitarbeiter (E..., M..., K..., die sich nachweislich der Beihilfe schuldig gemacht haben).

Mit der Unterzeichnung des von Ihnen zugesandten Aufhebungsvertrages ist die Sache für mich aus der Welt. Ich möchte mit diesen kriminellen Methoden nichts zu tun haben und kann Ihnen in Zukunft nur ein anderes Geschäftsgebaren ans Herz legen.

Sollten Sie mir den Aufhebungsvertrag bis zum 10.12.2010 zusenden, erhalten Sie von mir die Ihnen fehlende Schweigeeerklärung und eine „Eidesstattliche Erklärung“, dass ich über alle Vorgänge im Unternehmen schweigen werde. Gleichzeitig treffen wir uns zum Austausch der fehlenden Unterlagen.

Sollte ich den Aufhebungsvertrag nicht bis zum 10.12.2010 in der Post haben, werde ich meinen Anwalt beauftragen, eine Klage bezüglich unserer ersten Änderungsvereinbarung (10 %-Regelung) einzureichen und das Geld einzuklagen, gleichzeitig wird mein Anwalt Ihnen meine Arbeitskraft wieder anbieten, wir stehen ja in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis (Kündigung zum 01.06.2012, derzeit bin ich von Ihnen freigestellt).

Des Weiteren werde ich von meinen hervorragenden Kontakten ins Innenministerium Gebrauch machen.

Wie schon angekündigt, treffe ich mich heute um 16.00 Uhr zu einem Vorgespräch bei meinen Anwälten (Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht, Strafrecht).

Soll ich das absagen? Ein Bote braucht 45 Minuten nach K....

Rückfragen beantworte ich Ihnen gerne ...“

(Anlage B 3, Blatt 38 f d. A.).

Ebenfalls am 07.12.2010 sandte der Kläger um 17.54 Uhr an den Geschäftsführer der Beklagten noch folgende E-Mail:

„Hallo T...,
mit der kurzfristigen Rückgabe der Unterlagen meinte ich ein von Dir im Original unterzeichneten Fassung des zwischen uns verbindlich ausgehandelten Aufhebungsvertrages.

Mein Datumsangabe 06.06.10 ist versehentlich erfolgt, bitte ändere dieses in 06.12.2010.

Wie vereinbart, übergebe ich Dir die noch einmal unterschriebene Schweigepflichterklärung und die restlichen Firmendinge, sobald der Abfindungsbetrag und mein pauschalierter Lohnanspruch für Dezember vorbehaltlos bezahlt ist.
Zu Kontrollzwecken soll die Zahlung auf das Gemeinschaftskonto meines RA E... erfolgen, ...

Ich bin durchaus daran interessiert, dass das Beschäftigungsverhältnis insgesamt ordnungsgemäß abgewickelt wird. Zu dieser auch für mich umständlichen Verfahrensweise musste ich nun übergehen, weil das Vertrauen in Deine korrekte Abwicklung verloren haben (Tantieme Anspruch 2008 – 2009) und Deine Äußerung vom 01.12.2010, ich habe keine Ansprüche. ...“

(Anlage K 17 a , Blatt 87 d. A.).

Mit Schreiben vom 07.12.2010 stellte der jetzige Prozessbevollmächtigte der Beklagten gegenüber dem Kläger klar, dass bisher keine Einigung über eine Freistellung von der Erbringung zur Arbeitsleitung erzielt worden sei, und forderte den Kläger zur umgehenden Arbeitsaufnahme auf (Anlage K 18, Blatt 88 f d. A.). Nunmehr unterzeichnete der Kläger den ersten, am 25.11.2010 ausgehandelten, eine Abfindung über 3.500,-- EUR regelnden Aufhebungsvertrag und sandte diesen an die Beklagte zurück (Protokollerklärung, Blatt 50 d. A.).

Mit Einwurf-Einschreiben vom 08.12.2010, zugegangen am 10.12.2010, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich mit dem Vorwurf der versuchten Erpressung (Anlage K 8, Blatt 14 f d. A.). Die hiergegen am 27.12.2010 ein-

gegangene Kündigungsschutz- und Zahlungsklage hat das Arbeitsgericht mit Ausnahme eines anerkannten restlichen Vergütungsbetrages für die Zeit bis 10.12.2010 abgewiesen. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, der Versuch, den Arbeitgeber zu erpressen, eine höhere Abfindung zu zahlen, stelle einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Auch unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles sei die Vorgehensweise des Klägers so schwerwiegend, dass der Beklagten unter keinen Umständen mehr das Festhalten am Arbeitsverhältnis auch nur für einen kurzen Zeitraum zugemutet werden könne. Der Kläger habe zur Durchsetzung etwaiger Zahlungsansprüche das legitime Mittel der Erhebung einer Zahlungsklage wählen müssen und nicht mit Selbstjustiz sowie Stellung einer Strafanzeige drohen dürfen. Ein etwaiger Zahlungsanspruch auf eine Abfindung in Höhe von 3.500,-- EUR aus dem ersten Aufhebungsvertrag entfalle wegen Voreiligkeit der fristlosen Kündigung vom 08.12.2010. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand, Anträge und Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils vom 29.03.2011 verwiesen.

Gegen diese dem Kläger am 13.04.2010 zugestellte Entscheidung hat er am 13.05.2011 per Fax/18.05.2011 im Original Berufung eingelegt, die nach Fristverlängerung bis zum 24.06.2011 innerhalb dieser Frist begründet wurde.

Der Kläger ergänzt nach Verweisung auf den erstinstanzlichen Vortrag sein Vorbringen dahingehend, dass in der schriftlichen E-Mail-Nachricht des Klägers vom 07.12.2010 keine versuchte Erpressung zu Lasten der Beklagten liege. Das Mail-Schreiben des Klägers sei anders gemeint gewesen. Der Geschäftsführer der Beklagten habe die ausstehenden finanziellen Forderungen des Klägers von circa 35.000,-- EUR auf 20.000,-- EUR heruntergehandelt. Er habe mit seinem Schreiben an die Beklagte verhindern wollen, dass diese Zusage gebrochen werde. Der Kläger habe sich nicht ungerechtfertigt bereichern wollen, vielmehr mit diesem Mail-Schreiben nur die formale Unterzeichnung des bereits ausgehandelten Aufhebungsvertrages über 20.000,-- EUR zügig erreichen wollen (Berufungsbegründung, Blatt 147 d. A.). Was genau mit der Androhung einer Kontaktaufnahme mit dem Innenministerium gemeint gewesen sei, lasse sich der E-Mail nicht konkret entnehmen. Je-

denfalls liege darin keine Nötigung. Der Geschäftsführer habe nur aufgefordert werden sollen, sich an seine Zusage zu halten.

Der Kläger beantragt,

1. das Anerkenntnis- und Endurteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 29.03.2011, Az. 6 Ca 3144/10, mit Ausnahme des Zeugniserteilungsanspruches abzuändern und
 - a) festzustellen, dass das Beschäftigungsverhältnis der Parteien nicht durch die fristlose Kündigungserklärung des Beklagtenvertreters vom 08.12.2010, zugestellt per Einwurf-Einschreiben am 10.12.2010, beendet worden ist, sondern bis zum 31.12.2010 fortbestand,
 - b) die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 1.956,52 EUR brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2011 zu zahlen,
 - c) die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger weitere 3.500,-- EUR brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2011 zu zahlen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Ihres Erachtens genügt die Berufungsbegründung bereits nicht den gesetzlichen Anforderungen des § 520 Abs. 3 ZPO. Im Übrigen sei die außerordentliche Kündigung gerechtfertigt, weil der Kläger versucht habe, die Beklagte zu erpressen und dadurch eine höhere Abfindung zu erhalten.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I. Die Berufung ist der Beschwer nach statthaft, form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden.

Der Kläger hat uneingeschränkt Berufung eingelegt, aber ausweislich der Berufungsbegründung nur eine Abänderung des erstinstanzlichen Urteils mit Ausnahme des Zeugniserteilungsanspruches beantragt. Sein Begehren ist daher dahin auszulegen, dass der Umfang der eingelegten Berufung sich generell nicht auf das erstinstanzlich geltend gemachte Zeugnisbegehren beziehen sollte.

Die Zulässigkeit ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach Einlegung der Berufung. Zur Zulässigkeit gehört auch das Vorliegen einer ordnungsgemäßen Berufungsbegründung im Sinne des § 520 Abs. 3 ZPO (BAG vom 15.03.2011 – 9 AZR 813/09). Hiervon sei unter Zurückstellung erheblicher Bedenken zu Gunsten des Klägers ausgegangen. Gleichwohl kann die Berufung keinen Erfolg haben.

II. Sie ist unbegründet. Soweit für das Berufungsverfahren von Bedeutung, hat das Arbeitsgericht die Kündigungsschutz- und Zahlungsklage im Wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, die Vorgehensweise des Klägers zur Durchsetzung einer Abfindung von weiteren 16.500,-- EUR stelle angesichts der Androhung von Strafanzeigen sowie der Androhung der Ausnutzung von Kontakten ins Innenministerium eine versuchte Erpressung und eine nachhaltige arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, die es dem Arbeitgeber unzumutbar mache, das Arbeitsverhältnis auch nur noch für einen kurzen Zeitraum fortzusetzen. Dem folgt das Berufungsgericht im Ergebnis

und auch in großen Teilen der Begründung. Zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich ergänzend und auf den neuen Vortrag der Parteien eingehend, wird Folgendes ausgeführt:

1. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Die erforderliche Überprüfung, ob ein gegebener Lebenssachverhalt einen wichtigen Grund darstellt, vollzieht sich zweistufig: Im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB ist zunächst zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls als wichtiger Kündigungsgrund an sich geeignet ist. Liegt ein solcher Sachverhalt vor, bedarf es der weiteren Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist oder nicht (BAG vom 23.06.2009 – 2 AZR 103/08 – zitiert nach Juris, Rz. 18 m. w. N).

2. Zutreffend geht der Kläger davon aus, dass schon die Erstattung einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber allein in der Regel keine eine Kündigung rechtfertigende Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellt, sofern von dem anzeigenden Arbeitnehmer insoweit nicht wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht werden (vgl. nur BVerfG vom 02.07.2001 – 1 BvR 2049/00 = AP Nr 170 zu § 626 BGB; BAG vom 03.07.2003 – 2 AZR 235/02, zitiert nach Juris). Allein die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte im Strafverfahren kann regelmäßig nicht zu einer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten führen und deswegen eine Kündigung rechtfertigen (BAG a.a.O. Rz. 27 m.w.N.). Die Strafanzeige darf sich jedoch nicht als unverhältnismäßige Reaktion auf ein Verhalten des Arbeitgebers darstellen (BAG a.a.O. Rz. 38 m.w.N.). Diese Grundsätze gelten erst Recht, wenn nur mit der Erstattung einer Strafanzeige gedroht wird.

3. Diese Fallkonstellation liegt hier jedoch nicht vor. Der Kläger hat vielmehr seine Drohung mit der Erstattung einer Strafanzeige damit verknüpft, dass er hiervon absehe, wenn die Beklagte von ihm geltend gemachte – streitige - Vergütungsansprüche zumindest teilweise erfülle, dieses in Form der Zahlung einer Abfindung, damit steuerreduziert und sozialversicherungsfrei, geschehe und er darüber hinaus vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis entlassen werde.

4. Die Drohung mit einer Presseveröffentlichung zur „Luxemburg“-Praxis einer Bank, um die Rücknahme einer Versetzung zu erreichen, stellt nach der Rechtsprechung des BAG einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar (BAG vom 11.03.1999 - 2 AZR 570/98 – zitiert nach Juris; Henssler, Willemsen, Kalb, ArbeitsrechtKommentar, Rz. 291 und 292 zu § 626 BGB m. w. N.).

Die Drohung mit einer Strafanzeige wegen Bestechung, Betrug, Beihilfe zum Betrug, Beihilfe zur Steuerhinterziehung, um die Befriedigung eigener, streitiger Zahlungsforderungen ohne arbeitsgerichtlichen Rechtsstreit, noch dazu steuervergünstigt deklariert als Abfindung zu erreichen, dürfte den Straftatbestand der versuchten Nötigung erfüllen. Sie ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB abzugeben. Gleiches gilt in Bezug auf die Androhung, von den hervorragenden Kontakten ins Innenministerium Gebrauch zu machen, falls zur Befriedigung einer streitigen Vergütungsforderung ein Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnet wird, in dessen Abfindung diese Zahlungsansprüche eingearbeitet wurden. Erklärt ein Arbeitnehmer Derartiges, so ist ein solches Verhalten ohne Rücksicht darauf, ob dadurch der Straftatbestand der versuchten Nötigung nach §§ 23 Abs. 1, 240 Abs. 1 und 3 StGB oder der versuchten Erpressung nach §§ 23 Abs. 1, 253 StGB erfüllt ist, an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben. Bei einer außerordentlichen Kündigung kommt es nicht auf die strafrechtliche Wertung, sondern darauf an, ob dem Arbeitgeber wegen des Verhaltens des Arbeitnehmers nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zuzumuten ist (ständige Rechtsprechung, vergleiche nur BAG vom 05.11.1992, 2 AZR 147/92 – zitiert nach Juris, Rz. 42).

5. Schon die Verknüpfung der Androhung der Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte zur Durchsetzung eigener streitiger Vergütungsansprüche, noch dazu wahrheitswidrig deklariert als Abfindung, stellt zudem – neben etwaigen strafrechtlich relevanten Gesichtspunkten - eine gravierende Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht dar, die an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung gem. § 626 BGB zu rechtfertigen. Durch ein derartiges pflichtwidriges Verhalten nimmt der Arbeitnehmer keine verfassungsrechtlichen Rechte wahr, sondern verhält sich – jedenfalls gegenüber dem Arbeitgeber - rechtsmissbräuchlich. Der Rechtsstaat verwehrt es dem Bürger, sein wirkliches oder vermeintliches Recht mit Gewalt durchzusetzen. Er muss sein Recht vor staatlichen Gerichten suchen und es mit Hilfe der Staatsgewalt verfolgen (BAG a.a.O, Rz. 33 m.w.N.).

Gleichzeitig stellt ein solches Verhalten des Klägers den Versuch dar, den Arbeitgeber zur Beteiligung an einem strafbaren Verhalten, nämlich zur Hinterziehung von Steuern und Sozialversicherungsabgaben unter Androhung eines empfindlichen Übels – der Erstattung einer Strafanzeige - zu zwingen, ihn ggf. gar zu erpressen.

6. Die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht verbietet es einem Arbeitnehmer, den Arbeitgeber unter Druck zu setzen, um einen ihm nicht zustehenden Vorteil zu erreichen. Darunter fällt auch die Androhung einer Strafanzeige oder die Ausnutzung ministerieller Kontakte, um zurückliegende, streitige Vergütungsforderungen ohne Führung eines Rechtsstreits und damit ohne Eingehung eines Prozessrisikos sowie ohne Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen sowie ohne Zahlung des vollen Steuersatzes durchzusetzen. Ebenso verletzt ein Arbeitnehmer seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht, wenn er den Arbeitgeber nach ausgesprochener Eigenkündigung unter Drohung mit Strafanzeige wegen Bestechung, Betruges, Beihilfe zum Betrug, Beihilfe zur Steuerhinterziehung sowie unter Androhung der Ausnutzung von Kontakten ins Innenministerium unter Druck setzt, um mittels Abschlusses eines Aufhebungsvertrages eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen, damit er früher bei einem neuen Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis aufnehmen kann.

7. Wie sich aus der im Tatbestand wiedergegebenen Korrespondenz zwischen den Parteien, aber auch aus den Schriftsätzen des Klägers ergibt, vertritt dieser die Auffassung, er habe gegenüber der Beklagten aus den Jahren 2008, 2009 und 2010 trotz von ihm unterzeichneter Vertragsänderungen diverse offene Vergütungsansprüche in Höhe von rund insgesamt 30.000,-- EUR bis 36.000,-- EUR (vgl. nur Schriftsatz des Klägers vom 28.02.2011, Seite 5 ff - Blatt 66 ff d. A.). Zur Klärung der Rechtmäßigkeit dieser Vergütungsforderungen wäre der Kläger ggf. verpflichtet gewesen, einen arbeitsgerichtlichen Rechtsstreit zu führen und das Bestehen oder Nichtbestehen von Zahlungsansprüchen sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach unter Zuhilfenahme der Justiz gerichtlich klären zu lassen. Er hat jedoch, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, den Weg der Selbstjustiz beschritten. Insoweit kann dahingestellt bleiben, ob und ggf. in welchem Umfang der Beklagten im Zusammenhang mit der Tätigkeit ihres Geschäftsbetriebes strafrechtlich relevantes Verhalten vorzuwerfen ist. Das aufzuklären und zu ahnden ist Aufgabe der Strafverfolgungsbehörden. Es steht dem Kläger nicht zu, im Wege der Selbstjustiz zum Zwecke der Herbeiführung eigener Vorteile unter Androhung eines empfindlichen Übels – hier der Erstattung einer Strafanzeige – eigenen persönlichen wirtschaftlichen Nutzen ziehen zu wollen. Die etwaigen Vergütungsansprüche des Klägers stehen in keinerlei innerem Zusammenhang zu dem vom Kläger angedrohten Übel, der Erstattung einer Strafanzeige sowie der Ausnutzung von Kontakten ins Innenministerium. Darüber hinaus handelt es sich bei den vom Kläger geltend gemachten streitigen offenen Vergütungsansprüchen um Bruttobeträge. Hierauf hätten Steuern sowie Sozialversicherungsabgaben abgeführt werden müssen. Auch dem wollte sich der Kläger durch Deklaration dieser Vergütungsansprüche als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes im Sinne der §§ 9, 10 KSchG entziehen. Ferner hat der Kläger das Arbeitsverhältnis zum 01.06.2011 gekündigt. Er wollte jedoch bereits ab 01.01.2011 bei einem anderen Arbeitgeber ein neues Arbeitsverhältnis antreten. Durch die Drohung mit einer Strafanzeige für den Fall des Nichterhaltens des Aufhebungsvertrages hat er mithin zudem versucht, die Beklagte zu einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung nach den Vorstellungen des Arbeitnehmers zu zwingen. Auch diese Vorgehensweise verletzt die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht und beeinträchtigt nachhaltig das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber.

8. Der Beklagten ist vor diesem Hintergrund die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles sowie unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile mit sofortiger Wirkung unzumutbar. Der Verstoß des Klägers wiegt so schwer, dass die Beklagte unter keinem erdenklichen Gesichtspunkt als verpflichtet angesehen werden kann, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder auch nur bis zum 31.12.2010 fortzusetzen. Der Kläger hat zudem unstreitig Firmendaten kopiert, auf eine Festplatte gebrannt und an sich gebracht. Bereits das stellt eine weitere Vertragspflichtverletzung dar. Durch das gravierend rechtswidrige Verhalten des Klägers ist der Vertrauensbereich nachhaltig berührt und zerstört worden. Diese begangene Pflichtverletzung wirkt sich unheilbar auf die Zukunft des Vertragsverhältnisses belastend aus. Die Pflichtverletzung des Klägers ist so schwerwiegend, dass dem – schon damals anwaltlich vertretenen – Kläger die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens ohne Weiteres erkennbar sein musste. Darüber hinaus war die Hinnahme seines Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen (vgl. nur BAG vom 15.11.2007 – 2 AZR 605/00; BAG vom 23.06.2009 – 2 AZR 103/08 – zitiert nach juris, Rz. 33).

9. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Zahlung des Abfindungsbetrages aus dem ersten Aufhebungsvertrag, den die Beklagte am 25.11.2010 unterzeichnet hat (Anlage K 10 – Blatt 43 d. A.). Dieser Aufhebungsvertrag ist schon nicht wirksam zustande gekommen, denn er wurde vom Kläger nicht unverzüglich im Sinne der §§ 147 ff BGB angenommen. Der Kläger hat auf das Vertragsangebot der Beklagten vom 25.11.2010 dahingehend reagiert, dass er am 01.12.2010 im Zusammenhang mit der Erörterung eines weiteren Aufhebungsvertrages der Beklagten ein neues Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages gegen Zahlung einer Abfindung von 20.000,-- EUR unterbreitet hat. Darin enthalten ist kraft Gesetzes die Ablehnung des ursprünglichen Angebotes der Beklagten zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages gegen Zahlung einer Abfindung von 3.500,-- EUR. Letztendlich sind aber auch die vertraglichen Voraussetzungen für die Entstehung des Abfindungsanspruches nicht erfüllt. In § 4 Abs. 2 des Aufhebungsvertrages ist geregelt, dass die Abfindung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden sollte. Als Beendigungsdatum war vorgesehen der 31.12.2010. Zu diesem Zeitpunkt bestand jedoch ange-

sichts der wirksamen vorgeflichen außerordentlichen Kündigung vom 08.12.2010 bereits kein Arbeitsverhältnis mehr, so dass auch kein Anspruch auf Abfindung entstehen konnte.

10. Aus den genannten Gründen ist die Klage, soweit für das Berufungsverfahren von Bedeutung, zu Recht abgewiesen worden, so dass die Berufung zurückzuweisen war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...