

# Landesarbeitsgericht Hamm

Im Namen des Volkes

## Urteil

§§ 123, 142 BGB

- 1. Widerrechtlich ist eine Drohung mit einer arbeitgeberseitigen Kündigung dann, wenn ein verständiger Arbeitgeber in der konkreten Situation den Ausspruch einer Kündigung nicht ernsthaft erwogen hätte.**
- 2. Die Widerrechtlichkeit der Kündigungsandrohung entfällt nicht erst dann, wenn sich die angedrohte Kündigung hypothetisch in einem Kündigungsschutzprozess auch als rechtswirksam erweisen würde. Sie ist allerdings gegeben, wenn der Arbeitgeber unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls davon ausgehen musste, die angedrohte Kündigung werde einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht standhalten.**

LAG Hamm, Urteil vom 23.11.2020 Az. : 1 Sa 1878/19

### **Tenor:**

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 20.11.2019 - 2 Ca 492/19 wird auf Kosten der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor des arbeitsgerichtlichen Urteils zu Ziff. 1 wie folgt gefasst wird:

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31.12.2019 hinaus fortbesteht.

Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

1

Die Parteien streiten darum, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch eine schriftliche Vereinbarung vom 22.05.2019 zum 31.12.2019 aufgelöst worden ist.

2

Der 19XX geborene, geschiedene und einer Tochter zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist bei der dem Kündigungsschutzgesetz unterfallenden Beklagten seit dem 01.08.2020 abmahnungsfrei beschäftigt, zuletzt in der Funktion eines Teamleiters in der Vorfertigung zu einem jahresdurchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 5.580,99 EUR. Die Beklagte produziert Technik für Möbel.

3

Am 22.05.2019 lud der Personalleiter L (im Folgenden: Personalleiter) den Kläger zu einem Gespräch ein, an dem ferner der technische Leiter S (im Folgenden: technische

Leiter) der Beklagten teilnahm. Hintergrund des in den Einzelheiten streitigen Gesprächs, das sich über einen Zeitraum von 11.30 Uhr bis 12.20 Uhr erstreckte, war ein elektronisches Dokument mit Beschwerdepunkten des Mitarbeiters M über dessen Vorgesetzten U, der ebenso wie der Kläger als Teamleiter bei der Beklagten tätig war. Dieses Dokument befand sich mit anderen privaten Dokumenten in einem für den Kläger eingerichteten Ordner "B" auf einem firmeninternen Server der Beklagten im dortigen Unterordner "B/Privat". Auf den Server und die dort eingerichteten Ordner hatten neben dem Kläger weitere Mitarbeiter der Beklagten Zugriff, so zumindest zwei weitere Teamleiter und die dem Kläger hierarchisch übergeordneten Mitarbeiter.

4

Der Mitarbeiter M ist mit dem Kläger befreundet. Dessen inzwischen beendetes Arbeitsverhältnis mit der Beklagten kam auf Vermittlung des Klägers zustande. Der Mitarbeiter M, der über eine Lese-Rechtschreibschwäche verfügt, übermittelte das letztlich vom Kläger gespeicherte Dokument elektronisch an den Kläger, der es sprachlich überarbeitete und es sodann in ausgedruckter Form dem Mitarbeiter M aushändigte. Der Mitarbeiter M nutzte dieses Dokument zur Vorbereitung und Durchführung eines Beschwerdegesprächs über dessen vorgesetzten Mitarbeiter U mit dem Betriebsrat. Wegen des Inhalts des Dokuments wird auf die zur Gerichtsakte gereichte Fassung (Bl. 17 d.A.) Bezug genommen.

5

Der Kläger wurde im Gespräch am 22.05.2019 zunächst mit der Frage konfrontiert, wieso er auf seinem dienstlichen Laufwerk ein Dokument vorhalte, das sich mit einem Mitarbeiter befasse, der nicht ihm unterstellt sei, zumal dieses Dokument Mobbingvorwürfe gegenüber einer anderen Führungskraft enthalte. Der Kläger stellte den aus seiner Sicht gegebenen Sachverhalt dar und wies die erhobenen Mobbingvorwürfe zurück. Das Verhalten des Klägers gegenüber dem Teamleiter U wurde im Gespräch als unkollegial klassifiziert. Der Personalleiter der Beklagten teilte dem Kläger mit, er sei als Führungskraft nicht mehr haltbar. Das Arbeitsverhältnis müsse aufgelöst werden. Dazu stünden zwei Wege zur Verfügung. So könne eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden, die der Kläger vor dem Arbeitsgericht angreifen könne. Denkbar sei aber auch der Abschluss eines Aufhebungsvertrags zum 31.12.2020 mit einer Freistellung des Klägers unter Vergütungsfortzahlung. Der Kläger willigte in den Abschluss eines Aufhebungsvertrages ein, den der Personalleiter sodann während einer Gesprächsunterbrechung anfertigte. Wegen des Inhalts dieser schriftlichen Vereinbarung vom 22.05.2020 wird auf Bl. 13 f der Gerichtsakte Bezug genommen. Mit anwaltlichem Schreiben vom 29.05.2019 ließ der Kläger die Anfechtung der getroffenen Vereinbarung erklären.

6

Der Kläger hat behauptet, der Personalleiter der Beklagten habe erklärt, er - der Kläger - könne den Raum nicht eher verlassen, bis er etwas unterschrieben habe. Er habe den Aufhebungsvertrag nur deshalb unterschrieben, weil er in diesem Moment alleine an seine Tochter gedacht habe und der Aufhebungsvertrag zumindest das Beendigungsdatum des 31.12.2019 vorgesehen habe. Eine mögliche Klage vor dem Arbeitsgericht habe der Personalleiter als aussichtslos dargestellt. Die Kündigung werde er ferner auch beim Betriebsrat durchsetzen können.

7

Der Kläger hat die Auffassung geäußert, ihm sei rechtswidrig und widerrechtlich mit dem Ausspruch einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses gedroht worden. Kein

verständiger Arbeitgeber hätte in dieser konkreten Situation eine Kündigung in Erwägung gezogen.

8

Der Kläger hat beantragt,

9

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Vereinbarung vom 22.05.2019 nicht aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht;

10

2. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu unveränderten Bedingungen als Teamleiter bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Rechtsstreits tatsächlich zu beschäftigen.

11

Die Beklagte hat beantragt,

12

die Klage abzuweisen.

13

Die Beklagte hat behauptet, das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter M sei über den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 30.06.2019 befristet gewesen. Sie habe sich entschlossen, die Befristung auslaufen zu lassen. Dies möge der Grund dafür gewesen sein, warum, sich der Mitarbeiter M beim Betriebsrat über seinen Vorgesetzten hat beschweren wollen. Der Kläger habe das Dokument auf einem Laufwerk abgelegt, auf das 75 ihrer Mitarbeiter hätten Zugriff nehmen können. Zugriffsberechtigt seien Mitarbeiter aus der Produktion und Technik verschiedener Hierarchieebenen gewesen. Angesichts des Inhalts des Dokuments sei es zu Diskussionen um den Teamleiter U gekommen. Aus gegebenen Anlässen sei der Umgang der Teamleiter untereinander bereits mehrfach Gegenstand von Personalentwicklungsmaßnahmen gewesen. Wichtige Fragen der Zusammenarbeit - so etwa ein fairer und offener Umgang miteinander und die Akzeptanz der Führungsverantwortung des jeweils anderen Teamleiters - seien zum Gegenstand von moderierten Arbeitssitzungen gemacht worden. Gegen diese Prinzipien und Prozessabläufe habe der Kläger verstoßen. Der grobe Vertrauensbruch und das unkollegiale Verhalten sei dem Kläger vom Personalleiter und technischen Leiter während des Gesprächs am 22.05.2019 zum Vorwurf gemacht worden. Auf Nachfrage des Klägers sei diesem von ihrem Personalleiter mitgeteilt worden, entweder werde das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt mit der Möglichkeit einer Klageerhebung oder es werde einvernehmlich unter bezahlter Freistellung zum 31.12.2020 beendet. Zu bestreiten sei, dass die Ankündigung des Ausspruchs einer ordentlichen Kündigung ursächlich für den Abschluss des Aufhebungsvertrages gewesen sei.

14

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch Parteivernehmung des Klägers und durch Vernehmung des Zeugen S. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf Bl. 79 ff Bezug genommen. Mit Urteil vom 20.11.2019 hat das Arbeitsgericht der Klage mit der Begründung stattgegeben, es stünde nach durchgeführter Beweisaufnahme fest, dem Kläger sei damit gedroht worden, er könne den Raum erst verlassen, wenn er etwas unterschreiben würde. Eine solche "Festsetzung" des Klägers rechtfertige die Anfechtung des Aufhebungsvertrags nach § 123 BGB.

15

Gegen das der Beklagten am 22.11.2019 zugestellte Urteil richtet sich deren am 26.11.2020 eingegangene und am 17.01.2020 unter Wiederholung und Vertiefung des erstinstanzlichen Vortrags im Wesentlichen damit begründete Berufung, das Arbeitsgericht habe formal unzulässig Beweis durch Parteivernehmung erhoben und im Übrigen aus den erhobenen Beweisen fehlerhafte Schlüsse gezogen.

16

Mit einem nach Schluss der mündlichen Verhandlung eingebrachten Schriftsatz hat die Beklagte vorgetragen, es könne nicht davon ausgegangen werden, der Kläger habe sich beim Einstellen der Datei in den ihm zur Verfügung stehenden Ordner keine Gedanken über eine mögliche Verbreitung der Inhalte gemacht.

17

Die Beklagte beantragt,

18

das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 20.11.2019- 2 Ca 492/19 - abzuändern und die Klage abzuweisen.

19

Der Kläger beantragt,

20

die Berufung zurückzuweisen.

21

Er verteidigt das erstinstanzliche Urteil, weist auf die besondere Drucksituation hin, die durch den Gesprächsverlauf entstanden sei und führt aus, dass die streitige Äußerung des Personalleiters, er dürfe den Raum nicht eher verlassen, bis etwas unterschrieben sei, nicht dahingehend habe verstanden werden sollen, er habe durch Anwendung körperlicher Gewalt am Verlassen des Raumes gehindert werden sollen. Der Personalleiter habe die Folge des Ausspruchs einer Kündigung in Aussicht stellen wollen. Er ist der Auffassung, die Beklagte habe mit der von ihr geschaffenen Gesprächssituation gegen das Gebot fairen Verhandeln verstoßen.

22

Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

23

I. Die Berufung ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach der Art des Streitgegenstands zulässig (§ 64 Abs. 2 Buchst. c ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und auch fristgerecht gegen das am 22.11.2019 zugestellte Urteil am 26.11.2020 eingelegt (§ 519 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und innerhalb der Frist des § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG sowie ordnungsgemäß (§ 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG) am 17.01.2020 begründet worden. Sie ist damit zulässig.

24

II. Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage im Ergebnis zu Recht stattgegeben. Auf die vom Arbeitsgericht durchgeführte Beweisaufnahme kam es indes nicht an. Zumindest zweitinstanzlich war unstreitig, dass der Personalleiter den Kläger nicht "festsetzen" wollte.

25

1. Die Klage ist als allgemeine Feststellungsklage zulässig. Der Klageantrag ist zwar dem Kündigungsschutzantrag des § 4 S. 1 KSchG nachgebildet, weil er auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Vereinbarung vom 22.05.2020 abstellt. Doch hat der Kläger hinreichend deutlich gemacht, dass er den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31.12.2019 hinaus festgestellt wissen will und damit eine nach § 256 ZPO zulässige Feststellung begehrt (vgl. BAG 28.11.2007 - 6 AZR 1108/06; LAG Rheinland-Pfalz 07.03.2019 - 5 Sa 301/18; Hamacher-Nübold, Antragslexikon Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2019, Anfechtung Rn. 1; Aufhebungsvertrag Rn. 1). Der erstinstanzliche Tenor zu Ziff. 1 war klarstellend neu zu fassen.

26

2. Die Klage ist auch begründet. Der Kläger begehrt zu Recht die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch über den 31.12.2019 hinaus fortbesteht. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde nicht durch die Aufhebungsvereinbarung vom 22.05.2020 zum 31.12.2019 beendet.

27

a) Die Annahmeerklärung des Klägers wurde von diesem wirksam nach § 123 Abs. 1 BGB durch schriftliche Erklärung vom 29.05.2019 angefochten. Eine Willenserklärung ist nach § 123 Abs. 1 BGB u.a. dann anfechtbar, wenn der Erklärende zur ihrer Abgabe widerrechtlich durch Drohung bestimmt worden ist.

28

aa) Eine Drohung liegt im Inaussichtstellen eines zukünftigen empfindlichen Übels, auf dessen Verwirklichung der Drohende Einfluss zu haben vorgibt (vgl. BAG 23.11.2006 - 6 AZR 394/06; Lingemann/Chakrabarti, NJW 2019, 2445, 2446). Zwischen den Parteien ist nicht im Streit, dass der Personalleiter der Beklagten dem Kläger während des Gesprächs am 22.05.2019 vor Augen geführt hat, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch Ausspruch einer ordentlichen Kündigung beendet werden soll, sofern nicht ein Aufhebungsvertrag zwischen den Parteien in Betracht kommt. Nicht nur die Ankündigung einer außerordentlichen, sondern auch einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung (zu letzterer BAG 30.09.1993 - 2 AZR 268/93; 24.11.1985 - 2 AZR 317/84; LAG Düsseldorf 12.10.2008 - 10 Sa 1100/08), ist ein solches empfindliches Übel und damit eine Drohung im Sinne des § 123 Abs. 1 BGB (ERfKom-Müller-Glöge, 20. Aufl. 2020, § 620 Rn. 11a; Grobys/Panzer-Heemeier, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Aufhebungsvertrag/Abwicklungsvertrag Rn. 32). Auf den Eintritt dieses Übel hatte der Personalleiter der Beklagten auch Einfluss.

29

bb) Die Drohung war auch widerrechtlich. Widerrechtlich ist eine solche Drohung dann, wenn ein verständiger Arbeitgeber in der konkreten Situation den Ausspruch einer Kündigung nicht ernsthaft erwogen hätte. Dabei ergibt sich die Widerrechtlichkeit der Drohung regelmäßig nur aus der Inadäquanz von Mittel und Zweck. Hat der Drohende kein berechtigtes Interesse daran, den verfolgten Zweck zu erreichen, ist die Drohung unter Berücksichtigung von Treu und Glauben - § 242 BGB - nicht mehr als ein angemessenes Mittel zur Erreichung dieses Zwecks anzusehen und damit widerrechtlich. Die Widerrechtlichkeit der Kündigungsandrohung entfällt nicht erst dann, wenn sich die angedrohte Kündigung hypothetisch in einem Kündigungsschutzprozess auch als rechtswirksam erweisen würde. Sie ist allerdings gegeben, wenn der Arbeitgeber unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls davon ausgehen musste, die angedrohte Kündigung werde - müsste sie ausgesprochen werden - einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung mit

hoher Wahrscheinlichkeit nicht standhalten. Denn ein verständiger Arbeitgeber würde in einer solchen Situation eine Kündigung als ein inadäquates Mittel nicht in Erwägung ziehen. (vgl. BAG, 28.11.2007 - 6 AZR 1108/06; 15.12.2005 - 6 AZR 197/05; 16.11.1979 - 2 AZR 1041/77; LAG Rheinland-Pfalz 10.03.2020 - 8 Sa 40/19; ErfKom-Müller-Glöge, 20. Aufl. 2020, § 620 Rn. 11a; Schaub-Lick, Arbeitsrechtshandbuch, 18. Aufl. 2019, § 122 Rn. 28; Lingemann/Chakrabarti NJW 2019, 2445, 2446).

30

cc) Die Beklagte musste hier unter Berücksichtigung des zwischen den Parteien unstrittigen und im Übrigen, soweit von der Beklagten streitig behauptet, als zutreffend unterstellten Sachverhalts annehmen, dass eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit hoher Wahrscheinlichkeit einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung nicht würde standhalten können.

31

(1) So ist zunächst zu sehen, dass die Beklagte selbst nicht der Auffassung war, das Verhalten des Klägers stelle einen Grund dar, der es ihr nach § 622 Abs. 1 BGB gestatten würde, sich vom Arbeitsverhältnis auch ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zu lösen, weil Tatsachen gegeben sind, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Parteien ein Festhalten am Arbeitsverhältnis bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann. Doch auch die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung hätte mit hoher Wahrscheinlichkeit keinen Bestand, wäre sie ausgesprochen und arbeitsgerichtlich angegriffen worden.

32

(2) Die Beklagte hat im Gespräch vom 22.05.2020 zur Rechtfertigung der ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe sich durch ein Einstellen der ihm vom Mitarbeiter M übermittelten Datei in den Dateiordner "B" unkollegial gegenüber dessen Teamleiterkollegen U verhalten, weil auch weitere Mitarbeiter vom Inhalt der Datei hätten Kenntnis nehmen können. Sie hat damit nicht zur wesentlichen Grundlage ihre Kündigungsandrohung gemacht, dass der Kläger überhaupt Dateien - welcher Art auch immer - in den ihm überlassenen Ordner eingestellt hat, sondern eben konkret diejenige, die der Kläger für den Mitarbeiter M sprachlich aufbereitet hat.

33

Dabei lässt die Beklagte unberücksichtigt, dass der Kläger diese Datei dem weiteren Unterordner "B/Privat" zugeführt hat. Für die Berufungskammer war nicht ersichtlich, dass der Kläger diese Datei eingestellt haben könnte, um seinen Teamkollegen U durch ein öffentliches Zugänglichmachen der Datei zu diskreditieren. Daran ändert auch der nach Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht eingereichte Sachvortrag der Beklagten nichts, es sei nicht richtig, dass der Kläger sich beim Einstellen der Datei keine Gedanken über eine mögliche betriebsinterne Verbreitung der Dateiinhalte gemacht habe. Die Kammer vermag der Beklagten nicht zu folgen, zieht sie eine Parallele zur analogen Betriebswirklichkeit und vergleicht sie das Einstellen der Dateien in den Unterordner "B/Privat" mit einem Aushang am "Schwarzen Brett", der mit "privat" überschrieben ist. Zuzugeben ist ihr, dass der Aushängende in einer solchen Situation damit rechnen müsste, dass die Inhalte allgemein zur Kenntnis genommen werden würden. Das Einstellen von Dateien in Unterordnern verlangt hingegen mehr als nur einen einfachen Blick auf das geschriebene Wort, damit Inhalte Dritten bekannt werden. Erforderlich ist ein aktives Öffnen der Ordner und Dateien durch eben diese Dritte,

um deren Inhalte zur Kenntnis nehmen zu können. Deshalb unterscheidet sich die von der Beklagten gebildete Parallele sehr deutlich von der hier streitrelevanten Situation und macht den Vergleich damit unzulässig. Die Kammer konnte deshalb davon absehen, die bereits geschlossene Verhandlung nach § 156 ZPO wegen dieses nach Schluss der mündlichen Verhandlung eingegangenen Vortrags der Beklagten erneut zu eröffnen.

34

Es bleibt damit alleine eine mögliche fahrlässige Nebenpflichtverletzung i.S.d. § 241 Abs. 2 BGB durch den Kläger, der durch sein Verhalten keinen Anlass zu geben hat, diskreditierende Äußerungen über andere Mitarbeiter - seien sie nun Vorgesetzte oder nicht - zu verbreiten. Der Beklagten mag dabei zugestanden werden, dass eine solche Nebenpflichtverletzung angesichts der von ihr - streitig - vorgetragene Maßnahmen zur Teambildung ein nicht unerhebliches Gewicht hat. Doch ist in diesem Zusammenhang auch zu berücksichtigen, dass die Datei einen betrieblichen Bezug hatte - der Mitarbeiter M bereitet sich auf ein Beschwerdegespräch mit dem Betriebsrat über seinen Vorgesetzten U vor - und zwischen dem Kläger und dem Mitarbeiter M eine langjährige freundschaftliche Beziehung bestand, der Kläger sich also diesem Mitarbeiter gegenüber verbunden fühlte. Ferner kann nicht unberücksichtigt bleiben, dass der Mitarbeiter M über eine Lese-Rechtschreibschwäche verfügte und auch aus diesem Grund die mit der Hilfestellung des Klägers verbundene Pflichtverletzung von geringerem Gewicht ist.

35

(3) Eine verhaltensbedingte Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG kommt aber nur dann in Betracht und kann auch nur dann ernsthaft in Erwägung gezogen werden, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat, mit einer zukünftig dauerhaft störungsfreien Vertragserfüllung nicht mehr zu rechnen ist und dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über die Kündigungsfrist hinaus in Abwägung der wechselseitigen Interessen nicht zumutbar ist (vgl. nur BAG 07.05.2020 - 2 AZR 619/19; 05.12.2019 - 2 AZR 240/19; 15.12.2016 - 2 AZR 42/16; 19.11.2015 - 2 AZR 217/15; 20.11.2014 - 2 AZR 651/13; 31.07.2014 - 2 AZR 434/13).

36

(4) Auf Seiten des Klägers ist in diesen Abwägungsprozess einzustellen, dass er mit der angedrohten Kündigung wegen einer fahrlässig begangenen Nebenpflichtverletzung ein im Zeitpunkt des 22.05.2020 fast 19 Jahre bestehendes Arbeitsverhältnis verlieren würde. Zu berücksichtigen ist auch, dass der Kläger seiner Tochter zum Unterhalt verpflichtet ist.

37

Zugunsten der Beklagten ist zu beachten, dass die Nebenpflichtverletzung eine innerbetriebliche Störung ausgelöst haben mag, die den bis dahin unternommenen Anstrengungen, die Zusammenarbeit zwischen Teamleiterkollegen zu verbessern, beeinträchtigt haben könnte.

38

Doch kann dem Interesse der Beklagten an einem störungsfreien Beitrag des Klägers zur kollegialen Zusammenarbeit auf der Teamleiterebene auf einem deutlich niederschweligen Weg als dem Ausspruch einer verhaltensbedingten Beendigungskündigung entsprochen werden. So ist für die Kammer insbesondere vor dem Hintergrund des bis dahin abmahnungsfreien und damit ungestörten Arbeitsverhältnisses bei Abwägung aller Umstände unter keinem Gesichtspunkt

erkennbar, dass die dem Kläger mit der angedrohten verhaltensbedingten Beendigungskündigung zum Vorwurf gemachte Pflichtverletzung eine solche Kündigung auch nur im Ansatz tragen könnte.

39

Denn eine Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn entsprechend dem das Kündigungsrecht beherrschenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz schon mildere Mittel und Reaktionen von Seiten des Arbeitgebers - wie etwa eine Abmahnung - geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer ein künftiges vertragstreues Verhalten auszulösen (BAG 31.07.2014 - 2 AZR 434/13; 03.11.2011 - 2 AZR 748/10). Einer solchen Abmahnung bedarf es nur dann nicht, wenn bereits von vornherein erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung auch nach Ausspruch einer Abmahnung nicht zu erwarten ist oder aber die Pflichtverletzung bereits für sich gesehen so schwerwiegend ist, dass bereits die einmalige Hinnahme durch den Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und offensichtlich ausgeschlossen ist (BAG 19.11.2015 - 2 AZR 217/15; 20.11.2014 - 2 AZR 651/13; 31.07.2014 - 2 AZR 434/13). Hier ist die Nebenpflichtverletzung des Klägers weit davon entfernt, derart schwerwiegend zu sein, dass es für die Beklagte nach objektiven Maßstäben unzumutbar und offensichtlich ausgeschlossen ist, auch die nur einmalige Pflichtverletzung hinzunehmen. Es ist auch nicht erkennbar, dass der Kläger sich einer etwa ausgesprochenen Abmahnung nicht beugen würde.

40

Der Personalleiter der Beklagten musste deshalb am 22.05.2019 davon ausgehen, dass die angedrohte ordentliche verhaltensbedingte Kündigung mit hoher Wahrscheinlichkeit einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung nicht würde standhalten können. Ein verständiger Arbeitgeber hätte in dieser konkreten Situation den Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung nicht in Erwägung gezogen und damit auch nicht angedroht, um den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu erreichen. Das gewählte Mittel ist demgemäß mit Blick auf das gewünschte Ziel inadäquat und begründet damit die Widerrechtlichkeit der Drohung.

41

dd) Die widerrechtliche Drohung mit einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung durch den Personalleiter der Beklagten während des Gesprächs am 22.05.2019 ist auch ursächlich i.S.d. § 123 Abs. 1 BGB für den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung gewesen. So kann eine Willenserklärung nur dann wegen Drohung erfolgreich angefochten werden, wenn der Anfechtende einem auf die Bestimmung des Willens gerichteten Verlangen nachgegeben hat. Seine Willenserklärung darf damit nicht aus eigener, selbständiger Überlegung abgegeben worden sein (BAG 28.11.2007 - 6 AZR 1108/06; 23.11.2006 - 6 AZR 394/06; Thüringer LAG 05.11.2018 - 3 Sa 393/17). Diese Voraussetzung ist hier gegeben, ohne dass die dem Kläger während der Zeit des Anfertigens der Aufhebungsvereinbarung durch den Personalleiter der Beklagten faktisch eingeräumte Bedenkzeit daran etwas ändern würde. So ist ganz regelmäßig auch bei Einräumung einer Bedenkzeit anzunehmen, dass der Anfechtende durch die Drohung ursächlich zur Abgabe der Willenserklärung i.S.d. § 123 Abs. 1 BGB "bestimmt" worden ist. Nur bei Vorliegen weiterer Umstände mag eine dem Anfechtenden eingeräumte Bedenkzeit an der Ursächlichkeit etwas zu ändern (BAG 28.11.2007 - 6 AZR 1108/06), die hier allerdings unter keinem Gesichtspunkt ersichtlich sind, im Gegenteil: Der Kläger befand sich während der Abwesenheit des Personalleiters noch in dem Raum, in dem das Gespräch geführt worden ist, das letztlich zum Abschluss der Aufhebungsvereinbarung führte. Anwesend war auch noch der technische Leiter der Beklagten, der sich auf Seiten der Beklagten am



Gespräch beteiligte. Die durch die Gesprächssituation und den Gesprächsinhalt ausgelöste Drucksituation wirkte damit nach wie vor auf den Kläger ein.

42

b) Weil die Klage bereits aufgrund der erfolgten Anfechtung der Vereinbarung vom 22.05.2019 erfolgreich ist, konnte es offen bleiben, ob dem Kläger die von ihm mit der Klage verfolgte Rechtsposition auch im Wege des Schadensersatzes nach den §§ 280 Abs. 1 S. 1, 249 Abs. 1 BGB zusteht, weil die Beklagte am 22.05.2020 eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt haben könnte, die dem Kläger eine freie und überlegte Entscheidung erheblich erschwert oder sogar unmöglich gemacht haben und damit als unfair zu bewerten sein könnte (vgl. BAG 07.02.2019 - 6 AZR 75/18; LAG Mecklenburg-Vorpommern 19.05.2020 - 5 Sa 173/19; LAG Berlin-Brandenburg 19.12.2019 - 10 Sa 1319/19).

43

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision war nicht zuzulassen. Gründe für eine Zulassung der Revision i. S. d. § 72 Abs. 2 ArbGG lagen nicht vor. Die entscheidungserheblichen Rechtsfragen waren nicht von grundsätzlicher Bedeutung. Auch weicht das Urteil nicht von einer Entscheidung eines der in § 72 Abs. 2 Ziffer 2 genannten Gerichte ab.