

SKADDEN, ARPS, SLATE, MEAGHER & FLOM LLP

A DELAWARE LIMITED LIABILITY PARTNERSHIP

AN DER WELLE 3
60322 FRANKFURT AM MAINTEL: +49 (69) 74220-0
FAX: +49 (69) 74220-300
www.skadden.com

FIRM/AFFILIATE OFFICES

BOSTON
CHICAGO
HOUSTON
LOS ANGELES
NEW YORK
PALO ALTO
SAN FRANCISCO
WASHINGTON, D.C.
WILMINGTON

BEIJING
BRUSSELS
HONG KONG
LONDON
MOSCOW
MUNICH
PARIS
SÃO PAULO
SHANGHAI
SINGAPORE
SYDNEY
TOKYO
TORONTO
VIENNA

Arbeitsgericht Frankfurt am Main
Gutleutstraße 130
60327 Frankfurt am Main

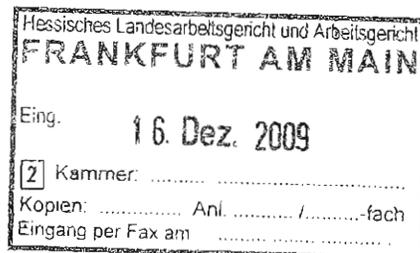
DR. ULRICH ZIEGLER
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. direkt: 069 - 74 22 0 - 136
e-mail: ulrich.ziegler@skadden.com

16. Dezember 2009
UZ/aw

In Sachen

Andrea Fuchs ./ DZ Bank AG

Az.: 18 Ca 6439/09



nehmen wir zum Schriftsatz der Klägerin vom 27.11.2009, dessen Anlagen erst am 07.12.2009 hier eingegangen sind, soweit erforderlich wie folgt Stellung:

1. **Vorlage der DG Intern, Anlagen K 9 – 11, K 39**

Die von der Klägerin vorgelegten DG Intern sind in mehrfacher Hinsicht bemerkenswert, so dass die Beklagte hierauf gleich zu Beginn ihrer Stellungnahme eingehen wird.

a) **DG Intern vom 07.04.1997, Anlage K 11**

Das von der Klägerin in Kopie als Anlage K 11 vorgelegte DG Intern ist nachweisbar eine **Fälschung!** Die Klägerin mag entweder das Original vorlegen oder erklären wie sie in den Besitz dieses angeblichen DG Intern gekommen ist und insbesondere von

wem sie es erhalten haben will. Sofern die Klägerin den Erhalt des DG Intern nicht plausibel erklären kann, besteht der dringende Verdacht, dass sie es selbst gefälscht hat. Dass ein Dritter dieses Schriftstück gefälscht hat, ist von vornherein wenig wahrscheinlich, da nicht ersichtlich ist, wer – außer der Klägerin – ein Interesse an diesem Schriftstück haben könnte und es kaum vorstellbar ist, dass ein Dritter aus freien Stücken eine falsche Urkunde erstellt, um der Klägerin einen Gefallen zu erweisen. Die Beklagte behält sich insoweit ausdrücklich weitere Schritte vor.

Bereits jetzt stellt die Beklagte klar, dass sich in ihren Unterlagen weder das Original noch eine Kopie dieses angeblichen DG Intern befindet.

Die Beklagte legt in diesem Zusammenhang als

Anlage B 12

eine eidesstattliche Versicherung von Frau Annette Rudolph vor, die das DG Intern angeblich verfasst und unterzeichnet haben soll. Frau Rudolph hieß seinerzeit mit Nachnamen Dahl. Die Vorlage des Originals erfolgt im Kammertermin.

Zu dem von der Klägerin vorgelegten DG Intern ist im Einzelnen folgendes zu sagen:

- aa) Frau Rudolph hat das von der Klägerin als Anlage K 11 vorgelegte DG Intern vom 07.04.1997 **weder selbst geschrieben noch unterschrieben**. Die hierauf angebrachte Unterschrift stammt nicht von Frau Rudolph.

Beweis: Eidesstattliche Versicherung von Frau Rudolph, Zeugnis der Frau Annette Rudolph, zu laden über die Beklagte.

Die seinerzeitige Unterschrift von Frau Rudolph mit Namen "Dahl" weist deutliche Unterschiede zu der auf dem DG Intern befindlichen Unterschrift auf, was sich ohne weiteres aus anderen

Schreiben von Frau Rudolph ergibt, die diese seinerzeit erstellt hat und von denen einige in Fotokopie als

Anlagenkonvolut B 13

vorgelegt werden. Das "a" ist anders, da es keinen Hochstrich aufweist (es erinnert vielmehr stark an das A in der Unterschrift der Klägerin). Ferner weist die seinerzeitige Unterschrift von Frau Rudolph in dem Namen "Dahl" hinter dem "a" immer drei Hochstriche auf, während in der Unterschrift auf der Anlage K 11 nur zwei Hochstriche zu sehen sind.

Zum Gegenbeweis dafür, dass sich die auf der Anlage K 11 befindliche Unterschrift "Dahl" nicht von Frau Rudolph, seinerzeit Frau Dahl, stammt, bezieht sich die Beklagte auf

ein graphologisches Gutachten eines Sachverständigen.

- bb) Das Namenskürzel von Frau Rudolph, seinerzeit Dahl, innerhalb der DG Bank war "Da" – die ersten beiden Buchstaben ihres damaligen Nachnamens. Dieses Namenskürzel hat sich während der gesamten Tätigkeit von Frau Rudolph für die DG Bank nicht geändert. Frau Rudolph hatte zu keinem Zeitpunkt das Kürzel "AD", wie es in der Kopfzeile des DG Intern vom 07.04.1997 zu sehen ist.

Beweis: Eidesstattliche Versicherung von Frau Rudolph,
Zeugnis der Frau Annette Rudolph, b.b.

- cc) Bei der Erstellung von DG Intern verwendete Frau Rudolph in der Kopfzeile im Feld "Abteilung" niemals die Bezeichnung F/Personalbetreuung", sondern immer nur die Abkürzung "PEBP".

Beweis: Eidesstattliche Versicherung von Frau Rudolph,
Zeugnis der Frau Annette Rudolph, b.b.

- dd) Es war immer üblich und wäre sicher bei einem solchen Adressatenkreis wie auf dem vorliegenden DG Intern vom 07.04.1997, den man, wie seinerzeit Frau Rudolph, nicht

persönlich kennt, immer der Fall gewesen, dass Frau Rudolph das DG Intern nicht nur mit ihrem Namen, sondern noch mit der ausgeschriebenen Abteilungsbezeichnung "Personalbetreuung" unterschrieben hätte. Frau Rudolph setzte in DG Intern zu ihrer Unterschrift immer diesen Zusatz hinzu.

Beweis: Eiderstattliche Versicherung von Frau Rudolph,
Zeugnis der Frau Annette Rudolph, b.b.

- ee) Der im Betreff unter "zur Beachtung" gewählte Personenkreis macht aus folgenden Gründen keinen Sinn und wäre so in der Praxis nie gewählt worden:

Sofern es sich um eine Anweisung an die Sachbearbeiterin Frau Teufel aus der Gehaltsabrechnung gehandelt hätte, wäre diese wesentlich kürzer ausgefallen und hätte niemals all diese Details enthalten. Das Abteilungskürzel von Frau Teufel war damals definitiv nicht PEBP, sondern PESS. Der Rechtsbereich, namentlich Frau Hambloch-Gesinn als damalige F1-Führungskraft hätte von Frau Rudolph niemals mit "zur Beachtung" adressiert werden können. Außerdem war die Rechtsabteilung der Beklagten in Personalmaßnahmen nicht involviert. Eine Mail solchen Inhalts hätte Frau Rudolph damals, als normale Personalreferentin, niemals an den Vorstand "zur Information" adressieren können, ohne dass diese von ihren damaligen Vorgesetzten Herrn Müller-Methling oder Herrn Neumann abgezeichnet worden wäre. Die Kommunikation mit dem Vorstand lief damals ausschließlich über den Personalleiter oder Herrn Müller-Methling als Hauptabteilungsleiter.

Beweis: Eidesstattliche Versicherung von Frau Rudolph,
Zeugnis der Frau Annette Rudolph, b.b.

- ff) Zu den in dem DG Intern aufgeführten, angeblichen Anweisungen von Herrn Dr. Bräuer, ist folgendes zu sagen:

Zu 1: Eine solche Anweisung gab es nicht. Es war vielmehr so, dass bei der Bonusauszahlung ein Fehler in der Eingabe passiert war, so dass der im Bonusschreiben aufgeführte

Betrag nicht mit dem Auszahlungsbetrag übereinstimmte. Der ausgezahlte Betrag war deutlich höher. Dies wurde dann von der Beklagten in einem Schreiben an die Klägerin nach Feststellung des Fehlers klargestellt und die Gehaltsabrechnung hatte die Anweisung, den überzahlten Betrag über das Gehalt einzubehalten. Hierbei wurden dann irrtümlicherweise die Pfändungsfreigrenzen nicht beachtet und gar kein Gehalt mehr ausgezahlt, was seitens der Beklagten sicher nicht korrekt war.

Beweis: Eidesstattliche Versicherung von Frau Rudolph,
Zeugnis der Frau Annette Rudolph, b.b.

Dass Herr Dr. Bräuer im April 1997 **nicht** die Anweisung erteilte, der der Klägerin bereits ausgezahlte Bonus sei um DM 50.000 zu kürzen, ergibt sich auch aus der seinerzeitigen Korrespondenz:

Zunächst teilte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom "März 1997" mit, dass sie für das Jahr 1996 eine Bonuszahlung in Höhe von DM 100.000 erhalten werde. Eine Kopie des seinerzeitigen Schreibens wird als

Anlage B 14

vorgelegt.

Dieses Schreiben übergab der seinerzeitige Vorgesetzte der Klägerin, Herr Bürkin, der Klägerin am 7. März 1997. Mit der Gehaltsabrechnung für den Monat März wurde dann aber versehentlich ein Bonus von DM 150.000 an die Klägerin ausgezahlt. Dies hatte seinen Grund darin, weil Herr Bürkin als der direkte Vorgesetzte der Klägerin zunächst intern einen Bonus in Höhe von DM 150.000 vorgeschlagen und diesen Betrag auf einer sog. Bonusliste eingetragen hatte. Aufgrund interner Diskussionen zwischen Herrn Dr. Bräuer, dem Vorstandsmitglied Flach sowie später dann auch Herrn Bürkin und Frau Rudolph,

wurde der Bonus schließlich mit DM 100.000 festgelegt. Herr Bürkin hatte jedoch nach Eintrag des ursprünglichen Betrages in Höhe von DM 150.000 auf der ersten Bonusliste und der nachfolgenden Korrektur vergessen, diesen Eintrag zu korrigieren. Die die Auszahlung veranlassende Mitarbeiterin Frau Teufel ging daher davon aus, die Klägerin sollte einen Bonus von DM 150.000 erhalten. Aus diesem Grund erhielt die Klägerin tatsächlich DM 150.000 an Bonus ausgezahlt, obwohl ihr nur DM 100.000 zustanden.

Beweis: Zeugnis der Frau Annette Rudolph, b.b.

Die Klägerin kam unmittelbar nach Erhalt der Zahlung – Mitte März 1997 – in das Büro des Herrn Bürkin und teilte diesem freudestrahlend mit, sie habe einen Bonus in Höhe von DM 150.000 erhalten. Herr Bürkin teilte der Klägerin sofort mit, dass es sich hierbei nur um einen Irrtum handeln könne und diese Überzahlung storniert werden müsse. Dies war, wie gesagt, bereits **Mitte März 1997**.

Beweis: Zeugnis des Herrn Kurt Bürkin,
ladungsfähige Anschrift wird nachgereicht.

Frau Teufel aus dem Bereich Personalservice, die die Bonusauszahlungen veranlasst hatte, versuchte dann, die Klägerin in der zweiten Hälfte des Monats März 1997 telefonisch über diesen Eingabefehler zu informieren. Die Klägerin befand sich jedoch zu dieser Zeit im Urlaub. Frau Teufel erreichte die Klägerin daher erst am 10. April 1997 und teilte ihr mit, dass es sich bei der Überweisung von DM 150.000 um einen Irrtum gehandelt habe und die Überzahlung in Höhe von DM 50.000 im Rahmen der nächsten Gehaltsabrechnungen verrechnet würde.

Die Klägerin widersprach dem mit einem DG Intern, gerichtet an Frau Rudolph (seinerzeit Dahl) und Herrn Bürkin und bestand auf der Zuerkennung eines Bonus in

Höhe von DM 150.000. Eine Kopie des DG Intern der Klägerin vom 11. April 1997 wird in Fotokopie als

Anlage B 15

vorgelegt.

Die Beklagte bekräftigte schließlich nochmals ihre Position in einem Schreiben von Frau Rudolph vom 14. April 1997, welches bereits im Rahmen des Anlagekonvoluts B 13 vorgelegt wurde, in dem sie auch noch einmal die Historie der Bonuszahlung darstellte und auch erwähnte, dass Frau Teufel über zwei Wochen versucht habe, die Klägerin zu erreichen.

Diese Korrespondenz zeigt, dass es überhaupt keine Anweisung von Herrn Dr. Bräuer gegeben haben kann, den Bonus der Klägerin zu kürzen. Schon gar nicht wurde eine solche Anweisung Anfang April 1997 ausgesprochen. Zu diesem Zeitpunkt war der Irrtum bereits klar und die Klägerin hierüber informiert. Dies belegt eindeutig, dass Herr Dr. Bräuer niemals eine solche Anweisung erteilt hat.

Frau Rudolph fasste sodann in einem Schreiben vom 8. Januar 1998 an den seinerzeitigen Prozessbevollmächtigten der Beklagten, Herrn Rechtsanwalt Dr. Florian Kästle, nochmals die Historie betreffend den Bonus zusammen. Auch dieses Schreiben wurde bereits im Rahmen des Anlagekonvoluts B 13 vorgelegt. Aus diesem Schreiben ergibt sich auch nochmals in allen Einzelheiten, wie es zu der Überzahlung des Bonus kam. Die Beklagte nimmt hierauf nochmals ausdrücklich Bezug.

Zu 3: Während der Beschäftigungszeit von Frau Rudolph hat die Klägerin alle ihr zustehenden Unterlagen jederzeit erhalten.

Beweis: Eiderstattliche Versicherung von Frau Rudolph,

Zeugnis der Frau Annette Rudolph, zu laden
über die Beklagte.

Zu 5: Herr Dr. Bräuer hat nie mit Frau Rudolph darüber gesprochen, eine Sonderzahlung für die Klägerin rückgängig zu machen bzw. zurückzufordern. Eine solche Methode wäre absolut unüblich gewesen.

Zu 6: Soweit Frau Rudolph sich erinnern kann, war die Klägerin nie als Gruppenleiterin vorgesehen und hat auch keinen solchen Vertrag erhalten.

Beweis: Eiderstattliche Versicherung von Frau Rudolph,
Zeugnis der Frau Annette Rudolph, zu laden
über die Beklagte.

Tatsächlich war die Klägerin auch niemals "kommissarische Gruppenleiterin", so wie dies in dem gefälschten DG Intern auf S. 3 im letzten Absatz erwähnt ist. Dieser Umstand ist und war bereits in mehreren anderen arbeitsgerichtlichen Verfahren zwischen den Parteien von Bedeutung, nämlich bei der Frage des der Klägerin für die Vergangenheit zustehenden Bonus. Die Klägerin beanspruchte stets bei der Bemessung des Bonus mit anderen Gruppenleitern verglichen zu werden und deren Bonus zu erhalten und argumentierte, sie sei seit 1996 kommissarische Gruppenleiterin gewesen. In dem Verfahren 9 Ca 4981/09, in dem die Klägerin angeblich ausstehenden Bonus geltend machte – die Klage wurde erstinstanzlich abgewiesen - hatte die Klägerin diesbezüglich ebenfalls ein DG Intern vorgelegt, von dem die Beklagte ausgeht, dass es sich ebenfalls um eine Fälschung handelt. Dass das hier vorgelegte DG Intern vom 07.04.1997 gefälscht ist, ist hingegen eindeutig nachgewiesen.

Die weiteren "Anordnungen von Dr. Bräuer", die in den Punkten 7. bis 11. des DG Intern wiedergegeben sind, existierten nicht. Sie sind frei erfunden

Beweis: Eidesstattliche Versicherung von Frau Rudolph,

Zeugnis der Frau Annette Rudolph, zu laden über die Beklagte.

- gg) Falsch in dem DG Intern vom 07.0.1997 ist auch die Darstellung auf S. 3 in dem Zusammenhang mit "dem anstehenden großen WP-Geschäft", welches Dr. Bräuer angeblich nicht gefährden wolle und dessen Bedeutung er für den Kunden AMB angeblich als strategisch äußerst bedeutungsvoll erachtete. Hierbei wird offensichtlich auf das AMB-Geschäft angespielt, von dem Dr. Bräuer hingegen zu der Zeit der Erstellung des angeblichen DG Intern noch gar keine Kenntnis hatte. Diese Kenntnis erlangte Dr. Bräuer erstmals in dem sog. Dreiergespräch am 07.07.1997.

Beweis: Zeugnis des Herrn Dr. Norbert Bräuer, ladungsfähige Anschrift wird nachgereicht.

Den seinerzeitigen Kenntnisstand der Vorgesetzten der Klägerin hinsichtlich des AMB-Geschäfts ist einem Vermerk des direkten Vorgesetzten Bürkin vom 12.04.1999 zu entnehmen, der in Fotokopie als

Anlage B 16

vorgelegt wird. Darin ist eindeutig ausgeführt, dass die Klägerin zu keinem Zeitpunkt konkrete Informationen hinsichtlich des AMB-Geschäfts lieferte, geschweige denn einen schriftlichen Auftrag einholte. Auch das Dreiergespräch vom 07.07.1994 ist in diesem Vermerk erwähnt.

- hh) Auffällig ist schließlich auch, dass das gefälschte DG Intern vom 07.04.1997 einen Schrifttyp aufweist, der sich von echten DG Intern deutlich unterscheidet.

Beweis: Sachverständigengutachten

- b) **DG Intern vom 03.07.1998, Anlage K 9**

Die Beklagte bestreitet ausdrücklich die Echtheit auch dieses Schriftstücks. Es handelt sich mit hoher Wahrscheinlichkeit

ebenfalls um eine **Fälschung**. Das Schriftstück weist zum einen genau den gleichen – untypischen - Schrifttyp auf, wie das gefälschte DG Intern vom 07.04.1997. Inhaltlich enthält es teilweise grob unzutreffende Aussagen, wie dass die Beklagte die Konten der Klägerin bei anderen Banken ausgespäht und Nachforschungen über eine Bestellung eines neuen PKW durch die Klägerin angestellt habe. Auffällig ist auch, dass das DG Intern keinerlei Handzeichen aufweist.

Die Klägerin möge entweder das Original vorlegen oder die Person benennen, von der sie dieses DG Intern erhalten hat.

c) **DG Intern vom 22.01.1998, Anlage K 10**

Dieses DG Intern von Herrn Müller-Methling ist hingegen **echt**. Es weist den im Hause der Beklagten seinerzeit verwendeten Schrifttyp auf. Auf der vorgelegten Kopie sind auch noch schwach zwei Handzeichen zu erkennen. Die Beklagte hat auch eine Kopie dieses Schriftstücks in ihren Unterlagen. Die Klägerin möge dennoch erklären, wie sie in den Besitz solcher interner, natürlich vertraulicher Unterlagen kommt.

d) **DG Intern vom 04.11.1994, Anlage K 39**

Auch bezüglich dieses DG Intern bestreitet die Beklagte die Echtheit. Abgesehen von dem erneut untypischen Schrifttyp ist das DG Intern in einer Sprache gehalten, die eine normale Mitarbeiterin gegenüber ranghohen Führungskräften wie Dr. Bräuer und Mitgliedern des Vorstands wie Herr Flach unter gar keinen Umständen verwendet hätte. Ausdrücke wie "ich habe es endgültig satt" oder das Anschwärzen von Kollegen ("ebenso miserabel sind Ausführungen der Kundenaufträge, die die Abteilung Finger erledigt") dürftne von Frau Schürmann kaum je so verwendet worden sein. Auffällig ist die mehrfach positive und plakative Hervorhebung der Klägerin, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht einmal ein Jahr – davon 7 Monate als Aushilfe (!) - bei der Beklagten tätig war und realistischerweise kaum "die komplette Ausführung unserer Kundenaufträge" hätte übernehmen können.

2. Betriebsratsanhörung

Zunächst sei an dieser Stelle klargestellt, dass die Kündigung der Klägerin selbstverständlich am 08.12.2004 zugeht und nicht am 09.12.2004. Auf der S. 28 der Klageerwidern vom 30.10.2009 hatte sich insoweit ein offensichtlicher Tippfehler eingeschlichen. Es spielt daher auch keine Rolle, ob das Anhörungsschreiben der Beklagten den Betriebsrat nun noch am 01. oder erst am 02.12.2004 erreicht hat, da in beiden Fällen die Kündigung vor Ablauf der Wochenfrist ausgesprochen wurde. Im Schreiben vom 10.12.2004 (Anlage B 4) hat allerdings der seinerzeitige Betriebsratsvorsitzende Kleinert bestätigt, dass das Anhörungsschreiben noch am 01.12.2004 beim Betriebsrat eingegangen ist.

Das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG wurde aber, wie dies von der Beklagten bereits dargelegt wurde, dennoch ordnungsgemäß durchgeführt.

Entgegen der Auffassung der Klägerin lag in der telefonischen Äußerung des Betriebsratsvorsitzenden vom 08.12.2004 eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats zur beabsichtigten Kündigung. Dies wird durch das Schreiben vom 10.12.2004 ja eindeutig bestätigt.

Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung vor Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG aus, so ist dies unschädlich, sofern der Betriebsrat dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, er stimme der beabsichtigten Kündigung zu. Mit dieser Mitteilung ist grundsätzlich das Anhörungsverfahren abgeschlossen und der Arbeitgeber kann die Kündigung aussprechen, ohne die Wochenfrist abwarten zu müssen. Es wäre ein überflüssiger Formalismus, vom Arbeitgeber in diesen Fällen zu verlangen, den Ablauf der Anhörungsfrist abzuwarten (vgl. BAG vom 18. August 1982 - 7 AZR 437/80 – BAG vom 15. November 1995 - 2 AZR 974/94; BAG vom 13. Juni 1996 - 2 AZR 402/95).

Dabei ist entgegen der Auffassung der Klägerin keine schriftliche Stellungnahme erforderlich. Eine solche Rückäußerung vor Ablauf der Wochenfrist muss noch nicht einmal ausdrücklich erklärt werden, sondern kann sich sogar aus den Umständen ergeben. In diesem Fall ist durch Auslegung zu ermitteln, ob eine bestimmte Äußerung oder ein bestimmtes Verhalten diesen Erklärungsinhalt hat. Nach der Rechtsprechung des BAG kommt dabei den Umständen des Einzelfalles, insbesondere der Übung

des Betriebsrats, eine maßgebliche Bedeutung zu (BAG vom 12. März 1987 - 2 AZR 176/86 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 47). Bringt der Betriebsrat mit einer entsprechenden Erklärung oder einer entsprechenden Verhaltensweise üblicherweise zum Ausdruck, er wünsche keine weitere Erörterung der Angelegenheit mehr, so kann der Arbeitgeber auch im konkreten Fall von einer abschließenden Stellungnahme ausgehen (BAG 12. März 1987 - 2 AZR 176/86 -).

Im vorliegenden Fall liegt sogar eine ausdrückliche Rückäußerung des Betriebsratsvorsitzenden vor. Dass diese nicht schriftlich erfolgt ist, ist unschädlich.

Auch das Gespräch zwischen der Betriebsratssekretärin Teufel und der Sekretärin des Personalleiters, Frau Hofmann, ist als abschließende Stellungnahme des Betriebsrats zu betrachten. Frau Teufel handelte hier als Erklärungsbotin des Betriebsratsvorsitzenden und teilte nur das mit, was der Betriebsrat in seiner Sitzung zuvor beschlossen hatte. Frau Teufel hatte hierzu extra noch einmal in den Betriebsratsunterlagen nachgesehen und bestätigt, dass der Betriebsrat keine Stellungnahme abgeben werde.

Dabei muss insbesondere berücksichtigt werden, dass der Betriebsrat bereits mehrere Jahre zuvor, nämlich im Jahr 1998 oder 1999, den grundsätzlichen Beschluss gefasst hatte, zu etwaigen weiteren Kündigungen der Klägerin keine Stellungnahme mehr abzugeben.

Beweis: Zeugnis des Herrn Sigmar Kleinert, b.b.

Dieser grundsätzliche Beschluss war dem seinerzeitigen Personalleiter Haack auch bekannt, so dass für diesen die Rückäußerungen seitens der des Betriebsratsvorsitzenden und dessen Sekretärin keine Überraschung war.

Beweis: Zeugnis des Herrn Wolfhard Haack, b.b.

Die Anlagen B4 und B5 wird die Beklagte im Termin zur mündlichen Verhandlung im Original vorlegen.

Auch die übrigen Einwände gegen die Ordnungsgemäßheit der Betriebsratsanhörung sind offensichtlich unbegründet. Die

Betriebsratsanhörung ist inhaltlich nicht zu beanstanden. Insbesondere hatte die Beklagte dem Betriebsrat mitgeteilt, dass das Anstellungsverhältnis durch Urteil des LAG Hessen vom 06.06.2000 zum 30.06.1998 aufgelöst worden war. Der ausdrückliche Hinweis, dass dieses Urteil rechtskräftig geworden war, war nicht erforderlich, da die Beklagte den Betriebsrat den Betriebsrat ohnehin zu einer "vorsorglichen" Kündigung anhörte, womit klar war, dass das Anstellungsverhältnis nach damaligem Sach- und Rechtsstand aufgelöst war.

Dass die Beklagte dem Betriebsrat nicht nochmals das komplette Buch im Rahmen der Anhörung vorgelegt hat, war von vornherein nicht erforderlich, da die Beklagte dem Anhörungsschreiben die maßgeblichen Seiten in Kopie beigelegt hatte. Im übrigen hatte der Betriebsrat ohnehin ein Exemplar des Buches vorliegen.

Beweis: Zeugnis des Herrn Sigmar Kleinert, b.b.

Der Einwand, die Klägerin könne zu einzelnen Passagen des Buches nichts sagen, weil die Beklagte die Anlagen zur Betriebsratsanhörung nicht vorgelegt hat, verwundert, da sich diese Anlagen auf konkrete Seiten im Buch der Klägerin beziehen, welches der Klägerin sehr wohl vorliegen dürfte. Dass die Anlagen seinerzeit dem Betriebsrat übermittelt wurden, ist unstrittig, so dass die Beklagte von einer abermaligen Vorlage dieser Anlagen absieht.

3. **Kündigungsgrund "Die Judasbank"**

- a) Die Klägerin versucht, das Buch "Die Judasbank" damit zu rechtfertigen bzw. es zu verharmlosen, es handele sich um einen "Erlebnisbericht" – was immer dies sein mag. Die Schmähungen, falschen Anschuldigungen etc in diesem Buch werden hierdurch nicht weniger gravierend.
- b) Die Klägerin meint, die Beklagte habe nicht dargelegt, was an dem Vortrag der Klägerin falsch sein soll. Dabei übersieht die Klägerin, dass es sich bei dem in der Klageerwiderung zitierten Passagen größtenteils um Schmähungen, Beleidigungen handelt, die einer Beurteilung nach richtig und falsch von vornherein nicht zugänglich sind. Sofern die Klägerin strafrechtlich relevante

Vorwürfe und Anschuldigungen erhebt, entbehren diese, worauf noch eingegangen wird, jeder Grundlage.

- c) Ferner behauptet die Klägerin, die Beklagte sei vorab über das Erscheinen informiert gewesen und hätte dementsprechend ja rechtliche Schritte einleiten können.

Die Klägerin möge bitte substantiiert vortragen, wer wann bei der Beklagten über das Erscheinen des Buches "Die Judasbank" und insbesondere dessen Inhalt informiert gewesen sein soll. Der bisherige Vortrag hierzu ist unsubstantiiert. Nach Kenntnis der heute für die Beklagten handelnden Personen war die Beklagten hierüber gerade **nicht** informiert.

- d) Was die Klägerin bei der Namensgebung und der Gestaltung des Titelblatts im Sinn hatte, bleibt ihr Geheimnis. Positive Assoziationen beim Leser werden hierdurch jedenfalls nicht geweckt. Da kann die Klägerin noch so oft wiederholen, dass sie mit dem Namen "Judas" den Schutzpatron der Hoffnungslosen meinte. Wenn man das Buch der Klägerin liest, so kommt jedenfalls kaum der Eindruck auf, sie wolle die Beklagte als den Schutzpatron der Hoffnungslosen hinstellen, was nach der Version der Klägerin dann der Name "Judasbank" wohl ausdrücken müsste.

- e) Zum anderen meint die Klägerin das Buch mit der in dem angeblichen DG Intern vom 07.04.1997 niedergelegten Vorgehensweise der Beklagten rechtfertigen zu können. Wie von der Beklagten nachgewiesen, ist dieses DG Intern gefälscht. Außerdem hat die Klägerin nach eigenem Bekunden auf S.97 des Schriftsatzes diese DG Intern erst jetzt erhalten und hatte daher nach eigenem Bekunden im Erscheinungsjahr des Buches (2004) noch gar keine Kenntnis von diesem DG Intern. Daher könnte sie das Erscheinen des Buches kaum mit der Existenz dieses DG Intern rechtfertigen, selbst wenn dieses echt wäre.

- f) Des Weiteren trägt die Klägerin äußerst umfangreich unter Vorlage noch umfangreicherer Anlagen zu dem Komplex "Franzosen-geschäfte" vor, auf den sich die Beklagte zur Rechtfertigung der Kündigung allerdings überhaupt nicht bezogen

hatte. Dass die sog. "Franzosen-geschäfte" stattgefunden haben und hierfür einige wenige Mitarbeiter der Beklagten strafrechtlich verurteilt wurden, ist vollkommen unstrittig. Dies ist aber kein Beleg für die von der Klägerin pauschal gegen ihre Vorgesetzten erhobenen Vorwürfe, zumal sich die als "Franzosen-geschäfte" bekannt gewordenen Vorkommnisse in den 80er Jahren und damit lange vor dem Eintritt der Klägerin bei der Beklagten ereignet haben. Der diesbezügliche Vortrag der Klägerin ist schlicht irrelevant.

Gleiches gilt für die sog. Coop-Affäre, die sich ebenfalls Ende der 80er Jahre ereignet hatte und in dem Buch der Klägerin kaum Beachtung findet. Weshalb die Klägerin zu beiden Komplexen umfangreiche Anlagen – alleindie Anlagen K 16 bis 20, 28 und 52 bis 68 betreffen nur den – irrelevanten – Komplex Franzosen-geschäfte – ist unerfindlich.

- g) Den Selbstmord ihrer früheren Mitarbeiterin Bete hat die Beklagte nicht in Abrede gestellt. Die zitierten Passagen aus dem Buch der Klägerin erwecken allerdings unweigerlich den Eindruck, dass Frau Bete sich wegen der im Buch geschilderten Mobbingaktionen umgebracht und sich "von ihren Peinigern befreit" hat. Die im Buch geschilderte Behandlung der Frau Bete im Unternehmen der Beklagten hat selbstverständlich nicht stattgefunden – sie ist schlicht frei erfunden. Bezeichnenderweise bezieht sich die Klägerin zum Beweis für ihren Vortrag auf ein völlig nichtssagendes Schreiben des Vaters von Frau Bete an den Verlag Haag + Herchen – nicht an die Klägerin, wie es fälschlicherweise heißt – in dem dieser aber kein einziges Wort zu den Gründen des Freitods seiner Tochter verliert. Dass die Beklagte zu diesen abstrusen Behauptungen nicht – wie die Klägerin empfiehlt – "den Mund hält" dürfte nachvollziehbar sein. Es ist nicht die Beklagte, sondern die Klägerin die Unwahrheiten verbreitet hat und – siehe Anlagen K 9, 11 und 39 – auch heute noch verbreitet.
- h) Auf S. 48 behauptet die Klägerin, ihr Hauptabteilungsleiter habe sich während einer gemeinsamen Geschäftsreise nach London verwundert über einen überfallartige Besuch der

Staatsanwaltschaft dahingehend geäußert, die Beklagte werde normaler Weise hierüber immer vorab von Insidern informiert.

Diese Behauptung wird ausdrücklich bestritten. Die damit verbundene unterschwellige Unterstellung, die Beklagte hatte Informanten innerhalb der Frankfurter Staatsanwaltschaft, ist falsch und entschieden zurückzuweisen.

- i) Auf S. 49 und 51 behauptet die Klägerin, der ehemalige Vorstandsvorsitzende Dr. Guthardt habe der Klägerin eine Vielzahl von Dokumenten überlassen, um diese für ihre Buchveröffentlichung nutzen zu können.

Diese Behauptung wird ebenfalls ausdrücklich bestritten. Dr. Guthardt hätte sich strafbar gemacht, hätte er der Klägerin vertrauliche Dokumente, wie sie im Buch veröffentlicht wurden, überlassen.

- j) Auf S. 50 behauptet die Klägerin, Unterlagen betreffend den "Adidas-Deal" von Herrn Wolf Franzen erhalten zu haben.

Diese Behauptung wird mit Nichtwissen bestritten. Nach den eigenen Worten der Klägerin hat Herr Franzen – wenn überhaupt – der Klägerin diese Unterlagen jedenfalls nicht zum Zwecke der Veröffentlichung in einem Buch überlassen, sondern um nachzuweisen, dass sie, die Klägerin, den Adidas Deal akquiriert hatte.

- k) Auf S.88 ff. versucht die Klägerin, ihre unwahre Behauptung, gegen ihre Vorgesetzten sei wegen Steuerhinterziehung ermittelt worden, durch die Vorlage von Zeitungsartikeln zu belegen, die über Ermittlungen gegen einen **Kunden** der Bank berichten – nicht aber gegen die Bank selbst. Ganz im Gegenteil heißt es in sämtlichen Zeitungsartikeln, dass sich die Ermittlungen **nicht gegen Mitarbeiter der Bank** richten. Doch selbst wenn Bankmitarbeiter betroffen gewesen wären, hätte es sich noch lange nicht um die Vorgesetzten der Klägerin – also die Herren Bürkin, Schreiweis und Dr. Bräuer – gehandelt.

Die umfangreichen Anlagen K 45 bis K 49 betreffen überhaupt nicht die Beklagte, sondern lokale Volks- und Raiffeisenbanken und sind für den pauschal und ins Blaue hinein erhobenen Vorwurf ohne jede Relevanz.

4. Verstoß gegen § 612 a BGB

Ein Verstoß gegen § 612 a BGB liegt offensichtlich nicht vor, da das Buch eben nicht von der Meinungsfreiheit in den arbeitsrechtlichen Grenzen gedeckt war.

5. Auflösungsgründe

a) Strafanzeige der Klägerin gegen Dr. Bräuer

Die Klägerin meint, sie hätte in ihrer Strafanzeige gegen Dr. Bräuer keine offensichtlich unrichtigen Behauptungen aufgestellt. Dies hat sie sehr wohl. Die Beklagte bezieht sich hier ausdrücklich auf die Ausführungen ihres Schriftsatzes vom 11.02.2009 in dem Verfahren 9 Ca 3382/06, von dem eine Kopie nebst Anlagen als

Anlage B 17

vorgelegt wird.

b) Vorwürfe gegen Herrn Siebeck

Zu dem diesbezüglichen unsubstantiierten Vortrag der Klägerin kann die Beklagte nicht Stellung nehmen. Die Klägerin möge die ihr angeblich zur Verfügung stehenden Beweismittel vorlegen.

c) Anhörung des Betriebsrats

Die Auffassung der Klägerin, die Beklagte könne sich auf die weiteren Auflösungsgründe nicht berufen, weil sie den Betriebsrat hierzu nicht angehört habe, wird in der juristischen Literatur immerhin vertreten. Das BAG und mit ihm die h.M. in der Literatur ist indes anderer Auffassung. Hierzu hat das BAG in

einer neueren Entscheidung vom 10.10.2002 - 2 AZR 240/01 (AP Nr. 45 zu § 9 KSchG 1969) folgendes ausgeführt.

"Der Gesetzeswortlaut in § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber lediglich, die „Gründe für die Kündigung“, nicht aber Gründe für eine anderweitige Beendigung mitzuteilen. Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Beendigungen des Arbeitsverhältnisses, die auf andere Weise als durch Kündigung zustande kommen, sieht der Wortlaut des Gesetzes weder in § 77 LPVG BaWü noch in § 102 BetrVG vor (vgl. im einzelnen: Fitting BetrVG 21. Aufl. § 102 Rn. 15ff.). Gegen eine Ausweitung des Verwertungsverbots spricht außer dem Wortlaut auch das der betrieblichen Mitbestimmung zugrunde liegende Konzept, das für bestimmte personelle Einzelmaßnahmen des Arbeitgebers je darauf zugeschnittene Beteiligungsrechte ausgestaltet hat (vgl. §§ 99ff., 102, 103 BetrVG, § 15 KSchG, §§ 75 bis 77 LPVG BaWü). So ist nicht nur der Kündigungsschutz für Mitglieder des Betriebsrats je nach Art der Kündigung und ihrer Begründung unterschiedlich geregelt, sondern auch § 102 Abs. 1 BetrVG muss im Zusammenhang mit § 102 Abs. 2 bis 7 BetrVG gesehen werden. Insbesondere die Widerspruchstatbestände in § 102 Abs. 3 BetrVG ergeben in Bezug auf etwaige Auflösungsgründe keinen Sinn. Damit verträge es sich nicht, einen gewissermaßen übergeordneten Mitbestimmungstatbestand „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ oder „Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen den Willen des Arbeitnehmers“ zu schaffen."

Dem ist aus Sicht der Beklagten nichts mehr hinzuzufügen.

Nach alledem ist die Klage abzuweisen.

gez. Dr. Ziegler

Dr. Ulrich Ziegler
(Rechtsanwalt)