

Aktenzeichen: 2 AZR 330/78

LAG Schleswig-Holstein

Urteil des BAG vom 28. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB §§ 105, 123, 124, 127, 157, 626;
BAT §§ 53, 54

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 330/78

2 Sa 39/78 Schleswig-Holstein

Verkündet am
28. Februar 1980

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Februar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Holzmann und Strümper für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 15. März 1978 - 2 Sa 39/78 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 2 -

Tatbestand:

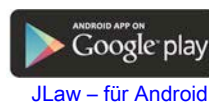
Der im Jahre 1935 geborene Kläger begann bei der Beklagten am 1. April 1953 eine Lehre als Betriebsschlosser. Nach Abschluß seiner Lehre unterbrach er seine Beschäftigung bei der Beklagten, um ein Studium an der Ingenieurschule aufzunehmen. Nachdem er das Ingenieurexamen bestanden hatte, setzte er Anfang April 1959 sein Arbeitsverhältnis fort und wurde von der Beklagten zunächst als Ingenieur in der Kraftwerksplanung und im Neubau beschäftigt. Am 1. Februar 1966 schlossen die Parteien einen Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag und bestimmten darin u.a., Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages seien nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart würden. Ab 1. Juni 1972 war der Kläger als alleinverantwortlicher Abteilungsleiter für den Bereich der Materialwirtschaft eingesetzt. Er erhielt seit Dezember 1975 eine Vergütung nach der VergGr. I a BAT, die im Jahre 1977 monatlich rund 4.500,-- DM brutto betrug. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gelten aufgrund beiderseitiger Tarifbindung die Vorschriften des BAT.

Ende Juli 1977 kam es zu Auseinandersetzungen zwischen den Parteien, weil dem Kläger ein dienstliches Fehlverhalten bei der Bearbeitung eines Angebotes vorgeworfen wurde. In einem Gespräch am 1. August 1977, an dem u.a. der Leiter der Personalabteilung der Beklagten, Herr P , teilnahm, wurde dem Kläger mitgeteilt, er habe die Vorwürfe durch seine Stellungnahme nicht entkräften können. Am 2. August 1977 fand vormittags eine weitere Besprechung zwischen Herrn P und dem Kläger statt. Herr P wies den Kläger darauf hin, die Konsequenzen seines Fehlverhaltens könnten entweder in einer Versetzung und Herabgruppierung des Klägers, in einer Kündigung durch die Beklagte oder in einer eigenen Kündigung durch den Kläger bestehen. Da der Kläger eine Versetzung wegen des damit verbundenen Verlustes seines Ansehens für untragbar hielt, bat er, das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1977 zu beenden. Diesen Wunsch lehnte Herr P ab, weil es wegen

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

der erhobenen Vorwürfe nicht möglich sei, den Kläger länger in seiner jetzigen Stellung zu belassen.

Nachdem ein Ausscheiden des Klägers zum 30. September 1977 und die Verrechnung eines Arbeitgeberdarlehns mit einer Abfindung erörtert worden waren, fuhr der Kläger Herrn P mit dem Kraftwagen zu einer Sitzung der V - Geschäftsführer und des Vorstandes der Beklagten. Herr P trug in der Sitzung der Geschäftsführer vor, der Kläger habe einen Antrag auf Auflösung seines Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1977 gestellt. Nach der Sitzungsniederschrift stimmten die Geschäftsführer diesem Antrag zu. Sie beschlossen ferner, dem Kläger aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von 18.000,-- DM zu gewähren. Unter diesen Bedingungen stimmte anschließend auch der Vorstand der Beklagten der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu.

Der Abteilungsleiter P unterrichtete sodann den Kläger über den Verlauf der Sitzungen und diktierte in seiner Anwesenheit zwei Schreiben. Ein Schreiben betrifft ein Angebot des Klägers an die Beklagte und hat folgenden Inhalt:

"Betr.: Auflösung meines Arbeitsverhältnisses zu den
Stadtwerken K AG

Sehr geehrte Herren!

Da ich mich beruflich verändern möchte, bitte ich um Auflösung meines Arbeitsverhältnisses zu den Stadtwerken K im beiderseitigen Einvernehmen zum 30. September 1977. Gleichzeitig bitte ich, mir ein Zwischenzeugnis über meine bisherige Tätigkeit auszustellen.

Für die langjährige gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit möchte ich mich auf diesem Wege herzlich bedanken.

..."

Das zweite Schreiben bezieht sich auf ein Angebot der Beklagten und lautet wie folgt:



- 4 -

"Mir wurde heute vom Leiter der Personalabteilung eröffnet, daß der Vorstand der Stadtwerke K AG mir im Zusammenhang mit der Auflösung meines Arbeitsverhältnisses zu den Stadtwerken K AG zum 30. September 1977 einen Abfindungsbetrag in Höhe von

18.000,-- DM

in Worten: "Achtzehntausend 00/100 DM"

zahlt. Ich bin damit einverstanden.

Mit der Zahlung dieses Betrages sind alle Ansprüche, gleich welcher Art, aus meinem Arbeitsverhältnis abgegolten. ..."

Nachdem der Kläger einen Hinweis von Herrn P , er könne sich zuvor mit dem Betriebsrat, seiner Gewerkschaft oder mit einem Rechtsanwalt beraten, abgelehnt hatte, unterzeichnete er die vorgenannten Schreiben. Er verabredete mit Herrn P , daß ihm bei einer für den 5. August 1977 vorgesehenen Besprechung eine schriftliche Bestätigung über die Annahme seines Auflösungsangebotes ausgehändigt werden sollte.

Am Nachmittag des 2. August 1977 wurde der Kläger von seinem zu einem Hausbesuch gebetenen Hausarzt untersucht. Der Kläger hat ein von seinem Hausarzt erstattetes Gutachten vorgelegt und zum Gegenstand seines Vortrages gemacht. In dem Gutachten wird das Ergebnis der Untersuchung wie folgt zusammengefaßt:

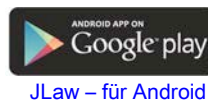
"...

Zieht man retrospektiv die geschilderte Entwicklung des reduzierten Gesundheitszustandes in Betracht, vor allem die psychische Verfassung, in der sich Herr Qu am 2.8.1977 befand, kommt man aus medizinischer Sicht zu der starken Vermutung, daß bei Herrn Qu infolge des Medikamentenabusus und der schweren Sorge über die weitere Entwicklung des bedrohlichen Krankheitsbildes seiner Tochter sowie die Querelen im Betrieb v o r ü b e r g e h e n d die Fähigkeit zur verständigen Würdigung geschäftlicher Sachverhalte aufgrund einer getrüben Einsichtsfähigkeit stark gestört war.

Somit war Herr Qu während dieses b e g r e n z - t e n Zeitraumes nicht in der Lage, die Tragweite entscheidender Handlungen (die konzentrierte Denkvorgänge erfordern) zu beurteilen. Routinehandlungen werden von der Störung nicht beeinträchtigt. Auch ist es denkbar, daß



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

Herr Qu äußerlich einen völlig ruhigen und unveränderten Eindruck erweckte. Ich möchte noch einmal betonen, daß das Medikament Tranxilium auf bestimmte Prozesse im Gehirn selbst einwirkt, normalerweise in Form einer Beruhigung des Nervensystems, unter ungünstigen Bedingungen und bei Überdosierung hat es jedoch die geschilderten negativen Auswirkungen zur Folge

Am 4. August 1977 suchte der Kläger ein Vorstandsmitglied der Beklagten auf und erklärte, er habe die Schreiben vom 2. August 1977 nur wegen seines schlechten Gesundheitszustandes unterzeichnet. Am 5. August 1977 erhielt der Kläger im Verlauf eines weiteren Gespräches mit dem Vorstandsmitglied folgenden Auszug aus dem Vorstandsprotokoll der Beklagten vom 4. August 1977:

"a) Die Kündigung ist rechtswirksam, eine Änderung ist nicht beabsichtigt.

b) Es wird Herrn Qu anheim gestellt, sich neu bei den Stadtwerken K AG zu bewerben. Eine Einstellung ist nur innerhalb der freien Stellen der Stellenübersicht möglich.

Beim Eingang einer Bewerbung werden die im Raum stehenden ungeklärten Sachverhalte weiter verfolgt werden müssen, bevor über eine Neueinstellung eine Entscheidung getroffen werden kann. Außerdem ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich."

Die vorgesehene schriftliche Bestätigung der Annahme des Auflösungsantrages des Klägers hat die Beklagte nicht erteilt.

Mit seiner am 11. August 1977 bei Gericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 30. September 1977 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht. Er hat unter Bezugnahme auf das Gutachten seines Hausarztes vorgetragen, der von ihm am 2. August 1977 unterzeichnete Auflösungsantrag sei wegen partieller Geschäftsunfähigkeit nach § 105 Abs. 2 BGB unwirksam. Sein Auflösungsantrag sei zudem von der Beklagten nicht schriftlich angenommen worden, was nach § 2 des Zusatzvertrages zum Arbeitsvertrag zur Wirksamkeit einer Abänderung des Vertrages erforderlich sei.



- 6 -

Mit einem am 5. Oktober 1977 beim Arbeitsgericht eingegangenen und am selben Tage an die Beklagte übersandten Schriftsatz hat der Kläger ferner vorsorglich einen etwa zustande gekommenen Aufhebungsvertrag wegen arglistiger Täuschung und Drohung angefochten. Die Anfechtung wegen Täuschung hat er unter Hinweis auf das Protokoll der Vorstandssitzung vom 4. August 1977 damit begründet, der Abteilungsleiter habe ihm wahrheitswidrig vorgespielt, er wolle dem Vorstand einen Auflösungsantrag unterbreiten, während er dem Vorstand in Wahrheit von einer eigenen Kündigung durch den Kläger berichtet habe. Im übrigen hat er die Anfechtung damit begründet, er sei von Herrn P unter Druck und unter Ausnutzung seines desolaten Zustandes zum freiwilligen Ausscheiden aus dem Betrieb genötigt worden. Herr P habe ihm dringend geraten, den Betrieb freiwillig zu verlassen, weil ein Vorstandsmitglied wegen der Verfehlungen das Vertrauen zu ihm verloren habe. Er sei vor einer Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht gewarnt worden, weil die Beklagte dann natürlich weiter suchen werde, um mehr zu finden und dann werde er - der Kläger - schlecht aussehen. Vor der Fahrt zur Vorstandssitzung habe Herr P ihn zu einer sofortigen Entscheidung gedrängt, weil in der Sitzung über sein weiteres Verbleiben im Betrieb entschieden würde. Unter diesen Umständen sei ihm nichts anderes übrig geblieben, als der Empfehlung von Herrn P zuzustimmen. Dessen Vorschläge habe er in seinem damaligen Zustand noch als wohltuend und tröstlich empfunden. Die gegen ihn erhobenen Vorwürfe seien völlig unberechtigt. Wenn die Beklagte diese Ansicht nicht teilen sollte, werde sie aufgefordert, ihre Vorwürfe zu präzisieren, damit er dazu umfassend Stellung nehmen könne.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgebracht, zwischen den Parteien sei wirksam ein mündlicher Aufhebungsvertrag zum 30. September 1977 zustande gekommen, der keiner Schriftform bedurft habe. Die Unterredung zwischen dem Kläger und dem Personalleiter sei am Morgen des 2. August 1977 mit dem Auflösungsangebot des Klägers beendet worden. Über dieses Angebot hätten der Vorstand und die Geschäftsführer der Be-



klagten beraten und der Auflösung zugestimmt. Die später vorgenommene schriftliche Abfassung des Auflösungsantrages des Klägers wäre an sich entbehrlich gewesen und sei nur aus Gründen der Rechtssicherheit erfolgt. Aus dem gleichen Grunde habe die Annahme des Angebotes an sich am 5. August 1977 schriftlich bestätigt werden sollen. Der Kläger habe jedoch an diesem Tage auf die schriftliche Bestätigung über die Annahme seines Auflösungsangebotes ausdrücklich verzichtet. Die Darstellung des Klägers, er habe sich am 2. August 1977 in einem Zustand partieller Geschäftsunfähigkeit befunden, werde dadurch widerlegt, daß er an den Verhandlungen ruhig und besonnen teilgenommen habe. Herr P habe den Kläger bei den Verhandlungen, die zum Aufhebungsvertrag geführt hätten, nicht gedrängt, auf eigene Veranlassung auszuscheiden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, zwischen den Parteien sei mündlich ein wirksamer Aufhebungsvertrag vereinbart worden. Die Parteien hätten die Auflösungsvereinbarung formlos treffen können, weil eine Vertragsauflösung kein Unterfall einer Änderung oder Ergänzung des Vertrages sei. Es sei eine rein akademische Frage, ob der Vertrag dadurch zustande gekommen sei, daß die Entscheidungsgremien der Beklagten ein Vertragsangebot des Klägers angenommen hätten, oder ob ein bereits zwischen dem Kläger und dem Personalleiter ausgehandelter Vertrag durch die Zustimmung der Entscheidungsgremien der Beklagten wirksam geworden sei. Der Vertrag sei jedenfalls spätestens dadurch zustande gekommen, daß der Kläger die auf seinen Wunsch getroffenen Entschei-



dungen der Entscheidungsgremien der Beklagten, die man auch als Vertragsangebot sehen könne, durch seine Unterschriften ausdrücklich akzeptiert habe. Da bis zur Entscheidung des Vorstandes und der Geschäftsführer nicht über eine Schriftform gesprochen worden sei, müsse angenommen werden, daß die Unterzeichnung der Auflösungs- und Abfindungsvereinbarung durch den Kläger und die vorgesehene Bestätigung durch die Beklagte nur Beweischarakter haben sollten. Das müsse insbesondere deswegen gelten, weil der Personalleiter - wie dem Kläger nach dem Verlauf der Dinge habe klar sein müssen - nicht befugt gewesen sei, ohne erneute Zustimmung der Entscheidungsgremien die Wirksamkeit des Vertrages nachträglich von der Schriftform abhängig zu machen.

Der Aufhebungsvertrag sei nicht wegen vorübergehender Störung der Geistestätigkeit des Klägers beim Vertragsabschluß nach § 105 Abs. 2 BGB nichtig. Die durch das privatärztliche Gutachten begründete Vermutung werde durch das eigene Verhalten des Klägers zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses entkräftet. Sein Verhalten lasse nicht auf eine vorübergehende nachhaltige, an Bewußtlosigkeit grenzende Störung der Geistestätigkeit schließen.

Für die vom Kläger erklärte Anfechtung wegen Drohung und arglistiger Täuschung fehle es an einem schlüssigen und substantiierten Sachvortrag. Es sei kein Anhaltspunkt erkennbar, worin die Drohung oder Täuschung gelegen haben solle, weil der Kläger selbst die Vorschläge des Personalleiters bei den entscheidenden Vertragsverhandlungen als wohltuend und tröstlich empfunden habe.

II. Entgegen dem Vorbringen der Revision ist großen Teilen der Begründung des Landesarbeitsgerichts - jedenfalls im Ergebnis - zu folgen. Im einzelnen gilt insoweit folgendes:

1. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß es zwischen den Parteien spätestens mit der Unterzeichnung des Auflösungsantrages des Klägers und des Abfindungsangebotes der Beklagten durch den Kläger zu einer formlosen Einigung über das Ausscheiden des Klägers zum 30. September 1977 gekommen ist. Das zumindest mit der Unterzeichnung der schriftlich



festgelegten Bitte auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses für den Kläger bindende Vertragsangebot hat die Beklagte erkennbar dadurch angenommen, daß sie dem Kläger durch den Leiter ihrer Personalabteilung ein schriftliches Angebot auf Zahlung einer Abfindung vorgelegt hat. Damit hat die Beklagte dem Wunsch des Klägers entsprochen, weil ihr Abfindungsangebot ausdrücklich von einem einverständlichen Ausscheiden des Klägers zum 30. September 1977 ausgeht. Es kann aus diesem Grunde dahingestellt bleiben, ob bereits zu einem früheren Zeitpunkt zwischen den Parteien eine bindende rechtsgeschäftliche Einigung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen hat.

2. Wie das Landesarbeitsgericht weiter ohne Rechtsfehler angenommen hat, war die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages nicht davon abhängig, daß die Annahme durch die Beklagte am 5. August 1977 schriftlich bestätigt wurde.

a) Beide Vorinstanzen sind der Ansicht, daß eine Schriftform für den Aufhebungsvertrag nicht aus § 2 des Zusatzvertrages herzuleiten ist, wonach Änderungen und Ergänzungen des Vertrages nur wirksam sein sollen, wenn sie schriftlich vereinbart worden sind. Das wird auch von der Revision nicht mehr beanstandet, die in der Revisionsbegründung ersichtlich davon ausgeht, die Schriftform für den Aufhebungsvertrag sei in den Verhandlungen zwischen dem Kläger und dem Personalleiter der Beklagten am 2. August 1977 festgelegt worden.

Die Auslegung der im Zusatzvertrag vereinbarten Schriftformklausel durch das Landesarbeitsgericht ist nicht zu beanstanden. Nur dann, wenn für die Begründung und die Aufhebung eines Vertrages die Schriftform vorgesehen wird, gilt das auch für eine einverständliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Staudinger-Neumann, BGB, 12. Aufl., Vorbem. zu § 620 Rz 14; LAG Düsseldorf, DB 1962, 675; LAG Hamm, ARSt, Bd. XIII, Nr. 572 [S. 203 f.]). Selbst eine für die Kündigung vorgeschriebene Schriftform (vgl. z.B. § 57 BAT) ist nicht entsprechend auf einen Aufhebungsvertrag zu über-



tragen. Das ist für den in § 58 BAT geregelten Auflösungsvertrag allgemeine und unbestrittene Meinung (vgl. z.B. Clemens-Scheuring u.a., BAT, § 58 Anm. 1). Gegen diese Beschränkung der Schriftformklausel ist nicht zwingend einzuwenden, die Auflösung des Vertrages sei eine besonders folgenreiche Abänderung eines Arbeitsverhältnisses und werde deshalb wegen des Sinnes und Zweckes der Schriftformabrede ebenfalls von dieser erfaßt. Dieser Erwägung ist entgegenzuhalten, daß die vereinbarte Schriftform gerade dazu dient, Inhalt und Umfang der Bedingungen eines fortbestehenden Vertrages festzuschreiben und die Parteien nur insoweit bei einer beabsichtigten Änderung vor einem übereilten Entschluß zu bewahren.

b) Eine wirksame Vereinbarung über eine rechtsbegründende Schriftform für den Abschluß des Aufhebungsvertrages ist aber auch in den Verhandlungen zwischen dem Kläger und dem Personalleiter der Beklagten am 2. August 1977 nicht zustande gekommen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Personalleiter der Beklagten trotz der ihm erteilten Handlungsvollmacht nicht befugt, mit dem Kläger eine Schriftform für den Aufhebungsvertrag zu verabreden; diese Einschränkung der Vollmacht ist dem Kläger "nach dem Verlauf der Dinge" auch klar gewesen.

An diese Feststellung ist der Senat gebunden, weil sie von der Revision nicht mit einer durchgreifenden Verfahrensrüge angegriffen worden ist. Die Revision verweist zwar darauf, die Beklagte habe in ihren Schriftsätzen nicht behauptet, daß dem Kläger die Beschränkung der Handlungsvollmacht des Personalleiters bekannt gewesen sei. Dieser Vortrag reicht jedoch für eine zulässige und begründete Verfahrensrüge nicht aus. Das Landesarbeitsgericht ist vielmehr ohne Verstoß gegen Denkgesetze oder Erfahrungsregeln davon ausgegangen, die unbestritten eingeschränkte Handlungsvollmacht des Personalleiters enthalte zugleich die Berufung der Beklagten darauf, dem Kläger sei diese Einschränkung auch bekannt gewesen.

Da im Anstellungs- wie im Zusatzvertrag für einen etwaigen Aufhebungsvertrag keine Schriftform vorgesehen war, würde zudem eine am 2. August 1977 vereinbarte Schriftform für das Aus-



scheiden des Klägers als Änderung der Vertragsbestimmungen (Erweiterung der Schriftformklausel) zu ihrer Wirksamkeit ebenfalls eine schriftliche Vereinbarung voraussetzen. Daran fehlt es, weil mit dem Kläger nur mündlich abgesprochen worden ist, die Beklagte werde das einverständliche Ausscheiden am 5. August 1977 schriftlich bestätigen.

3. Dem Landesarbeitsgericht ist schließlich im Ergebnis darin zu folgen, daß der am 2. August 1977 geschlossene Aufhebungsvertrag nicht wegen vorübergehender Störung der Geistestätigkeit des Klägers nach § 105 Abs. 2 BGB nichtig ist.

a) Die Revision rügt allerdings mit Recht, das Landesarbeitsgericht habe die Bedeutung des § 105 Abs. 2 BGB verkannt, indem es die vorübergehende Störung der Geistestätigkeit einem Zustand gleichgesetzt habe, der an Bewußtlosigkeit grenze. In § 105 Abs. 2 BGB werden zwei voneinander unabhängige selbständige Tatbestände geregelt. Zunächst wird der Zustand der Bewußtlosigkeit angesprochen, der dann vorliegt, wenn der Erklärende sich im Zustand einer Bewußtseinsstörung befunden hat, die die Erkenntnis des Inhalts und des Wesens der vorgenommenen Handlung ausschließt (vgl. BGH WM 1972, 972 [zu I der Gründe]).

Nach der weiteren Regelung des § 105 Abs. 2 BGB ist eine Willenserklärung auch dann nichtig, wenn sie während einer vorübergehenden Störung der Geistestätigkeit abgegeben wird. Dieser zweite Tatbestand ist nur dann erfüllt, wenn die Störung der Geistestätigkeit einen solchen Grad erreicht, daß die freie Willensbestimmung ausgeschlossen ist. Die freie Willensbestimmung fehlt bei der Abgabe einer Willenserklärung nur dann, wenn jene nicht nur geschwächt oder gemindert, sondern völlig ausgeschlossen ist (BGH, aaO). Bloße Willensschwäche und leichtere Beeinflussbarkeit durch den Verhandlungspartner schließen die Möglichkeit der freien Willensbildung noch nicht aus. Vielmehr müssen bei dem Erklärenden bestimmte krankhafte Vorstellungen und Empfindungen oder Einflüsse Dritter derart übermächtig geworden sein, daß eine Bestimmung des Willens durch ver-



nünftige Erwägungen ausgeschlossen ist (BGH, aaO; RGZ 103, 399 [401] und RG JW 1936, 1205). Während die Bewußtlosigkeit den Ausschluß der Verständnis- und Erkenntnisfähigkeit betrifft, bezieht sich die Störung der Geistestätigkeit auf die freie Willensbestimmung.

b) Das angefochtene Urteil beruht jedoch nicht auf der ungenauen Abgrenzung zwischen der Bewußtlosigkeit und der vorübergehenden Störung der Geistestätigkeit. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts erweist sich vielmehr deswegen als richtig, weil sich der Kläger nach seinem bisherigen Tatsachenvortrag nur auf eine Einschränkung der Geschäftsfähigkeit berufen hat, die rechtlich unerheblich ist.

Die freie Willensbestimmung kann zwar auch durch eine partielle Geschäftsunfähigkeit nach § 105 Abs. 2 BGB vorübergehend für einen gegenständlich beschränkten Kreis von Angelegenheiten, d. h. für die Rechtsgeschäfte eines bestimmten Lebensgebiets ausgeschlossen sein (vgl. BGHZ 30, 112 [117]; BGH NJW 1970, 1680 [1681]). Dagegen wird vom Gesetz keine partielle Geschäftsunfähigkeit anerkannt, die nicht durch bestimmte Geschäftsbereiche, sondern durch den Schwierigkeitsgrad der in Frage stehenden Rechtsgeschäfte abgegrenzt wird (BGH NJW 1961, 261; BGH NJW 1970, 1681 und Staudinger-Dilcher, BGB, 12. Aufl., § 104 Rz 23). Eine relative Geschäftsunfähigkeit, die durch den jeweiligen Schwierigkeitsgrad der vorgenommenen Geschäfte bestimmt wird, würde zu einer für den Rechtsverkehr schwer erträglichen Rechtsunsicherheit führen. Es ließe sich dann keine klare Grenze zwischen Geschäftsfähigkeit und Geschäftsunfähigkeit ziehen.

c) Die Anwendung dieser Erkenntnisse auf den Streitfall ergibt, daß der Kläger die Voraussetzungen für einen zeitweiligen völligen Ausschluß seiner freien Willensbestimmung am 2. August 1977 bei den Verhandlungen über sein Ausscheiden nicht schlüssig vorgetragen hat. Er hat zwar geltend gemacht, infolge des Genusses zahlreicher Beruhigungstabletten habe er sich in einem Zustand der vorübergehenden



Störung der Geistestätigkeit befunden. Diesen allgemein gehaltenen Vortrag hat er aber eingeschränkt, indem er das Gutachten seines Hausarztes zum Inhalt seines Vorbringens gemacht hat. Wie sich aus den Ausführungen in dem Gutachten ergibt, ist der Hausarzt irrig davon ausgegangen, auch eine relative Geschäftsunfähigkeit, die sich auf schwierige Geschäfte beschränke, sei rechtlich erheblich. Diese Vorstellung wird durch die Feststellung deutlich, der Kläger sei während eines begrenzten Zeitraumes nicht in der Lage gewesen, die Tragweite entscheidender Handlungen, die konzentrierte Denkvorgänge erforderten, zu beurteilen; Routinehandlungen seien von der Störung nicht beeinträchtigt worden. Nur für eine Schwächung, nicht aber für einen Ausschluß der freien Willensbestimmung des Klägers spricht auch die vom Kläger vorgetragene weitere Bewertung des Hausarztes, die Fähigkeit zur verständigen Würdigung geschäftlicher Sachverhalte sei aufgrund einer "getrübten Einsichtsfähigkeit stark gestört" gewesen.

Bei der Würdigung des ärztlichen Gutachtens geht es nicht um eine dem Revisionsgericht verschlossene Tatsachefeststellung, sondern um eine Schlüssigkeitsprüfung, weil der Kläger dieses Privatgutachten als Parteivortrag in den Prozeß eingeführt hat. Er hat damit selbst Anhaltspunkte vorgetragen, die gegen den völligen Ausschluß seiner freien Willensbestimmung beim Abschluß des Aufhebungsvertrages sprechen. Schon nach dem eigenen Vortrag des Klägers scheidet damit die Anwendung des § 105 Abs. 2 BGB aus. Es erübrigt sich deswegen, die Verfahrensrügen zu behandeln, mit denen die Revision darzulegen versucht, das Landesarbeitsgericht habe mehrere Umstände nicht berücksichtigt, die als Anzeichen für eine vorübergehende Störung der Geistestätigkeit zu werten seien.

III. Ein Rechtsfehler, der die Aufhebung des angefochtenen Urteils erforderlich macht, ist dem Landesarbeitsgericht allerdings bei der Annahme unterlaufen, die vom Kläger erklärte Anfechtung wegen rechtswidriger Drohung nach § 123 BGB greife nicht durch, weil ein schlüssiger und substantiierter



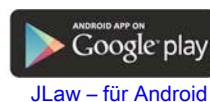
Vortrag des Klägers fehle und kein Anhaltspunkt erkennbar sei, worin die Drohung gelegen haben solle. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht insbesondere den vom Kläger im Berufungsverfahren wiederholten Vortrag in seinem am 5. Oktober 1977 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz und den unstreitigen Sachverhalt unvollständig berücksichtigt und nicht ausreichend gewürdigt.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß der Kläger den Aufhebungsvertrag innerhalb der Frist des § 124 BGB auch wegen Drohung nach § 123 BGB angefochten hat. Das ergibt sich entgegen dem von der Beklagten geäußerten Zweifel eindeutig aus dem am 5. Oktober 1977 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz des Klägers, in dem der Kläger ausdrücklich eine Anfechtung nach § 123 BGB erklärt hat. Es kann deswegen dahingestellt bleiben, ob bereits die Erklärungen des Klägers vom 4. und 5. August 1977, durch die er eine Bindung an seinen Auflösungsantrag bestritten hat, als Anfechtung auszulegen sind.

2. Der bezeichnete Schriftsatz des Klägers enthält auch eine hinreichend substantiierte Begründung für die von ihm erklärte Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung.

a) Nach § 123 Abs. 1 BGB kann eine Willenserklärung wegen Drohung angefochten werden, wenn der Anfechtende zur Abgabe der Willenserklärung widerrechtlich durch Drohung bestimmt worden ist. Eine Drohung im Sinne dieser Vorschrift ist die Ankündigung eines künftigen Nachteils, dessen Eintritt nach der Darstellung des Ankündigenden von ihm veranlaßt werden kann und von ihm erwogen wird (BAG AP Nr. 13 zu § 123 BGB). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt auch in der Ankündigung einer fristlosen (außerordentlichen) Kündigung regelmäßig die Drohung mit einem empfindlichen Übel (BAG AP Nr. 13, 16 und 20 zu § 123 BGB).

Die vom Landesarbeitsgericht vermißte Drohung liegt im Streitfall nach dem unstreitigen Sachverhalt und dem im Tatbestand mitgeteilten Vortrag des Klägers objektiv darin, daß der Leiter der Personalabteilung der Beklagten eine Kündigung



oder eine Versetzung unter Herabgruppierung in Aussicht gestellt hat, wenn der Kläger nicht bereit sei, selbst zu kündigen oder einverständlich auszuschcheiden. Dem Kläger wurde damit ein empfindliches Übel angekündigt, weil die von der Beklagten erwogenen personellen Maßnahmen von ihr einseitig nur durch eine außerordentliche Beendigungskündigung oder durch eine außerordentliche Änderungskündigung (Versetzung unter Herabgruppierung) hätten durchgeführt werden können.

Da der Kläger im August 1977 bei der Beklagten schon länger als 15 Jahre beschäftigt war und das 40. Lebensjahr bereits vollendet hatte, war er seinerzeit im Sinne des kraft Tarifbindung anwendbaren § 53 Abs. 3 BAT bereits "unkündbar". Ihm konnte nur noch nach § 55 Abs. 1 BAT aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden. Aus anderen wichtigen Gründen war nach § 55 Abs. 2 BAT nur noch eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe möglich.

Diese wegen der "Unkündbarkeit" des Klägers bestehende besondere Rechtslage hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt. Die Beklagte verweist erfolglos darauf, dem Kläger sei deshalb kein empfindliches Übel angedroht worden, weil keine fristlose Kündigung erörtert worden sei. Es ist unerheblich, ob die Beklagte eine außerordentliche fristlose Kündigung erwogen hat, oder ob sie bereit war, dem Kläger eine Auslauffrist zu gewähren; jedenfalls kam nur eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde in Betracht. Einen erheblichen Nachteil hätte für den Kläger auch eine außerordentliche Änderungskündigung bedeutet, weil bei einer Annahme unter Vorbehalt (vgl. § 2 KSchG) sein Ansehen im Betrieb erheblich gemindert worden wäre und der Kläger bei der Ablehnung des Änderungsangebotes jedenfalls zunächst seinen Arbeitsplatz verloren hätte (vgl. BAG 25, 213 = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Änderungskündigung).

b) Zum Begriff der Drohung im Sinne des § 626 BGB gehört in subjektiver Hinsicht weiter der sogenannte Nötigungs- oder Erpressungswille des Drohenden (BAG AP Nr. 20 zu § 123



BGB; BGB-RGRK, 12. Aufl., § 123 Anm. 51; Deubner, JuS 1971, 71 [72]; Larenz, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 3. Aufl., S. 341; Soergel-Siebert, BGB, 11. Aufl., § 123 Rz 44). Der Drohende muß beabsichtigt haben, durch ein nötiges Verhalten den Bedrohten in eine Zwangslage zu versetzen, um ihn zu veranlassen, die ihm nahegelegte Willenserklärung abzugeben. Die Drohung muß bewußt darauf gerichtet sein, den Bedrohten zu der Einschätzung zu verleiten, nur zwischen zwei Übeln wählen zu können, von denen die Abgabe der empfohlenen Erklärung nach der Ansicht der Drohenden als das geringere Übel gegenüber der sonst zu erwartenden Maßnahme erscheinen soll (vgl. Larenz, aaO).

Dieser Nötigungswille fehlt, wenn die Ankündigung eines Übels keine "nötigende Funktion", sondern nur eine "Mitteilungsfunktion" hat, indem mit dem Hinweis auf mehrere verschiedene rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten dem Vertragspartner eine von ihm selbst zu treffende Wahl eröffnet werden soll (BAG, SAE 1971, 70 [73 zu IV], in BAG AP Nr. 16 zu § 123 BGB nicht abgedruckt). Wenn der "Bedrohte" durch eigene Überlegung dahin kommt, zur Vermeidung eines größeren Übels eine Erklärung abzugeben, ist er nicht durch Drohung dazu bestimmt worden (Soergel-Siebert, aaO, § 123 Anm. 50 und RGZ 59, 351 [353]).

c) Auch diese subjektiven Voraussetzungen für eine Drohung sind nach dem Vortrag des Klägers erfüllt. Nach seiner Darstellung hat er unter dem Eindruck des Gespräches mit dem Personalleiter der Beklagten, der ihn vor einem Kündigungsschutzprozeß gegen eine von der Beklagten auszusprechende Kündigung gewarnt haben soll, eine von ihm ausgehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses für vorteilhafter gehalten als eine Kündigung durch die Beklagte. Der Kläger will ferner auch von Herrn P am Vormittag des 2. August 1977 dazu gedrängt worden sein, sich sofort zu entscheiden, ob im Vorstand über eine einverständliche Beendigung beraten werden solle, weil in dieser Sitzung über sein Verbleiben im Betrieb entschieden werde.

An einer Drohung fehlt es entgegen der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung nicht schon deswegen, weil der

Kläger die Empfehlung des Personalleiters, den Abschluß eines Aufhebungsvertrages anzubieten, zunächst als "wohltuend" und "tröstlich" empfunden hat. Mit diesem Vortrag hat der Kläger nur eingeräumt, den Vorschlag des Personalleiters für das "kleinere Übel" gehalten zu haben; diese Empfindung kann gerade der Zweck der vom Kläger behaupteten Drohung gewesen sei

Die Absicht, den Kläger in eine Zwangslage zu versetzen, wird dann, wenn seine Schilderung über die Besprechung mit dem Personalleiter am Vormittag des 2. August 1977 zutrifft, auch nicht ohne weiteres durch das spätere Angebot ausgeschlossen, sich vor der Unterzeichnung des schriftlich abgefaßten Auflösungsantrages beraten zu lassen. Wenn der Personalleiter die Verhandlungen mit dem Kläger in erkennbarer Nötigungsabsicht geführt haben sollte, konnte er davon ausgehen, eine von ihm geschaffene Zwangslage des Klägers werde trotz des Hinweises auf eine noch mögliche Beratung anhalten, nachdem die Entscheidungsgremien der Beklagten bereits abschließend dem Ausscheiden des Klägers zugestimmt hatten. Es genügt, wenn die Drohung nach dem Plan des Drohenden mitursächlich für die erstrebte Willenserklärung gewesen ist. Das ist schon dann anzunehmen, wenn ohne die Beeinflussung die Willenserklärung entweder überhaupt nicht oder nicht in der gewählten Form oder zu dieser Zeit abgegeben worden wäre (BGB-RGRK, 12. Aufl., § 123 Anm. 64 bis 65; Hofmann, SAE 1971, 74 [76]). Als Anzeichen gegen einen Nötigungswillen könnte das spätere Entgegenkommen des Personalleiters nur dann gewertet werden, wenn er auch bei den vorhergehenden Gesprächen die Willensbildung des Klägers nicht beeinflußt und - wie die Beklagte behauptet hat - vom Kläger auch vor der Vorstandssitzung keine sofortige Entscheidung verlangt haben sollte.

d) Da der Sachverhalt insoweit in entscheidungserheblichen Einzelheiten streitig ist und das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen über den Verlauf des Gespräches zwischen dem Kläger und dem Personalleiter getroffen hat, kann der Senat nicht abschließend beurteilen, ob der Kläger durch Drohung zum Abschluß des Aufhebungsvertrages bestimmt worden ist. Es



bedarf dazu vielmehr noch einer weiteren Aufklärung des Sachverhaltes durch das Landesarbeitsgericht.

3. Das gilt auch für die weitere im Rahmen der Anfechtung zu klärende Frage, ob die vom Kläger behauptete Drohung widerrechtlich gewesen ist.

a) Da weder die Androhung einer außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber noch der Abschluß eines Aufhebungsvertrages oder die Kündigung durch den Arbeitnehmer an sich rechtswidrig sind, kann sich die Rechtswidrigkeit bei der Anfechtung eines Aufhebungsvertrages nur aus einer von der Rechtsordnung mißbilligten Verbindung von Mittel und Zweck ergeben. Die Androhung einer außerordentlichen Kündigung zum Zwecke der vertraglichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nur dann rechtswidrig, wenn ein verständiger Arbeitgeber nach den ihm bekannten oder noch zu ermittelnden Begleitumständen eine außerordentliche Kündigung zur Zeit der Drohung nicht ernsthaft erwogen hätte. Rechtswidrig ist das Verhalten des Arbeitgebers nicht schon dann, wenn eine von ihm ausgesprochene fristlose Kündigung nach der objektiven Rechtslage nicht wirksam gewesen wäre (BAG AP Nr. 16 und 20 zu § 123 BGB; vgl. auch das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmte Urteil des Senates vom 16. November 1979 - 2 AZR 1041/77 -). Da ein Anfechtungsprozeß nach § 123 BGB nicht wie ein fiktiver Kündigungsschutzprozeß behandelt werden darf, braucht die Rechtsgewißheit, die sich erst mit dem Abschluß eines Rechtstreits über die Wirksamkeit der Kündigung ergibt, zur Zeit der Drohung noch nicht vorgelegen zu haben.

b) Der Unterschied zwischen einem Anfechtungs- und einem Kündigungsschutzprozeß ist auch wesentlich für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast. Bei der Kündigungsschutzklage sind die für die Kündigung maßgebenden Tatsachen vom Arbeitgeber vorzutragen und nachzuweisen (vgl. § 1 Abs. 2 KSchG). Demgegenüber trägt bei einem Anfechtungsrechtsstreit der hier vorliegenden Art der Anfechtende die Darlegungs- und Beweislast für alle Tatbestandsmerkmale des § 123 BGB. Diese Darlegungs- und Beweislast erstreckt sich bei einer Anfechtung wegen Drohung auch auf die Tatsachen, die die Widerrechtlich-

keit begründen sollen (BGH LM Nr. 23 zu § 123 BGB; Soergel-Siebert, aaO, § 123 Rz 57).

Daraus ergeben sich für die Anfechtung eines Aufhebungsvertrages wegen der Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung bestimmte Folgerungen: Wenn der Arbeitnehmer die Gründe kennt, die den Arbeitgeber veranlaßt haben, eine außerordentliche Kündigung anzukündigen, hat er im Anfechtungsprozeß sogleich alle Umstände darzulegen und ggf. zu beweisen, aus denen sich ergeben soll, daß keine Gründe vorliegen, die einem "verständigen Arbeitgeber" Anlaß geben konnten, eine außerordentliche Kündigung anzudrohen. Läßt sich nicht mit letzter Sicherheit der Sachverhalt aufklären, der für die Feststellung der Widerrechtlichkeit der Drohung erheblich ist, dann geht die Ungewißheit über das Vorliegen von Kündigungsgründen zu Lasten des anfechtenden Arbeitnehmers. Eine abgestufte Darlegungslast besteht dann, wenn der Arbeitnehmer nicht oder nicht im einzelnen die Gründe kennt, die den Arbeitgeber zu seiner Drohung mit der außerordentlichen Kündigung bewogen haben. Dann obliegt es im Prozeß zunächst dem Arbeitgeber die Umstände vorzutragen, mit denen er die von ihm angekündigte Kündigung hätte begründen können damit der Arbeitnehmer dazu nunmehr im einzelnen Stellung nehmen kann.

c) Auch die Notwendigkeit der Beachtung dieser Grundsätze führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreites an das Landesarbeitsgericht. Das Landesarbeitsgericht ist auf die Gründe für die von der Beklagten erwogene außerordentliche Kündigung nicht eingegangen. Auch die Parteien haben hierzu im Berufungsverfahren nicht mehr Stellung genommen, weil sie den Sachverhalt insoweit wegen der übrigen zwischen ihnen streitigen Rechtsfragen offensichtlich zunächst nicht für entscheidungserheblich gehalten haben. Deshalb muß den Parteien Gelegenheit gegeben werden, ihren Vortrag zu diesem Punkt noch zu ergänzen. Es ist anzunehmen, daß die rechtliche Beurteilung durch den Senat den Parteien Anlaß zu neuem Sachvortrag geben wird, der ihnen nach dem bisherigen Prozeßverlauf unerheblich erschienen ist.



d) Die Zurückverweisung ist schließlich auch deshalb erforderlich, weil sich aus dem bisherigen Sachvortrag nicht ergibt, wie genau die Beklagte dem Kläger vor dem Abschluß des Aufhebungsvertrages die gegen ihn erhobenen Vorwürfe geschildert hat. Es ist deshalb zweifelhaft, ob der Kläger aufgrund des ihm bekannten Sachverhaltes hinreichend substantiiert vorgetragen hat, daß die Beklagte wegen seiner Vertragsverhandlungen bei der Anmietung von Bauwagen bei verständiger Würdigung ernsthaft keine außerordentliche Kündigung erwägen durfte. Aus diesem Grunde kann es im Revisionsverfahren auch nicht als unstreitig behandelt werden, die gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe seien "völlig unberechtigt" gewesen. Das ist ferner deswegen nicht möglich, weil sich aus dem Vorbringen der Beklagten in den Tatsacheninstanzen ihre Absicht ergibt, an den Vorwürfen festhalten und damit die Darstellung des Klägers bestreiten zu wollen (vgl. § 138 Abs. 3 ZPO). Ob die Beklagte sich auf ein pauschales Bestreiten beschränken konnte, hängt von der ungeklärten Frage ab, ob der Vortrag des Klägers hinreichend substantiiert ist.

4. Es wird im Interesse einer zügigen weiteren Sachaufklärung liegen, wenn das Landesarbeitsgericht beiden Parteien eine Frist für den ergänzenden Vortrag setzt, aus welchen Gründen die gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe berechtigt oder unberechtigt sein sollen. Mit Rücksicht auf die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB wird es auch der Klärung bedürfen, wann sich die behaupteten Verfehlungen des Klägers ereignet haben und wann sie der Beklagten bekanntgeworden sind.

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Dr. Gehring

Strümper

Holzmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

