

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 123, §§ 119, 138, 142; PersVG Schleswig-Holstein § 14 Abs. 3, § 70 Abs. 1 Ziff. 5 und Abs. 2, § 87 Abs. 4; StGB § 240; ZPO §§ 253, 256

Leitsätze:

1. Wird aufgrund schwerwiegender Bedenken gegen die Amtsführung eines Verwaltungsangestellten diesem zunächst die fristlose Entlassung angekündigt, später aber aus sozialen Erwägungen und im Hinblick auf die Schwerbehinderteneigenschaft das Angebot der Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz gegen verminderte Vergütung gemacht, liegt keine "widerrechtliche Drohung" im Sinne von § 123 Abs. 1 BGB vor.
2. Die Rückgruppierung eines Angestellten sowie die Zuweisung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit bedürfen auch dann der Mitbestimmung des Personalrates, wenn sie vertraglich vereinbart werden.
3. Unter § 14 Abs. 3 PersVG Schleswig-Holstein fallende Angestellte haben dem Personalrat jeweils deutlich und zweifelsfrei mitzuteilen, zu welcher personellen Maßnahme der Personalrat tätig werden soll. Soweit ein entsprechender Antrag nicht gestellt worden ist, ist auch die Anhörung des Personalrates durch das zuständige kommunale Vertretungsorgan nach § 87 Abs. 4 PersVG Schleswig-Holstein nicht erforderlich.

Aktenzeichen: 4 AZR 621/76

Urteil des BAG vom 5. April 1978 LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 621/76

5 Sa 142/76 Schleswig-Holstein

Verkündet am
5. April 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. April 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Röhler sowie die ehrenamtlichen Richter Schulz-Rupp und Rudolf für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 23. Juli 1976 - 5 Sa 142/76 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 wegen einer Erwerbsminderung um 80 v.H. schwerbehinderte Kläger steht seit dem 15. Mai 1953 als Verwaltungsangestellter in den Diensten der Beklagten. Er war als Leiter der Abteilung "Allgemeine Verwaltung, Personal und Organisation" sowie als stellvertretender Kurdirektor tätig und bezog Vergütung nach der VergGr. II BAT.

Mit Schreiben vom 22. Mai 1975 teilte der Magistrat der Beklagten dem Kläger mit, daß beabsichtigt sei, sein Arbeitsverhältnis wegen der in dem Prüfungsbericht des Rechnungsprüfungsamtes Nr. 2/1975 erhobenen Mängel und Beanstandungen fristlos zu kündigen. Zugleich wurde dem Kläger Gelegenheit gegeben, sich zu den ihm gegenüber erhobenen Vorwürfen bis zur Sitzung der Stadtvertretung der Beklagten am 30. Mai 1975 zu äußern. Mit einem weiteren Schreiben der Beklagten vom gleichen Tage wurde der Personalrat von der seitens der Beklagten beabsichtigten fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers verständigt und zum Zwecke der Erörterung des Gegenstandes zu einer Sitzung der Stadtvertretung am 26. Mai 1975 eingeladen. Unter dem 27. Mai 1975 beantragte die Beklagte bei der Hauptfürsorgestelle deren Zustimmung zu der von ihr beabsichtigten fristlosen Kündigung. Am 29. Mai 1975 fand eine Sitzung des Personalrates statt, auf der über eine Stellungnahme zu der Kündigungsabsicht der Beklagten beraten wurde. In dieser Sitzung informierte der Vorsitzende des Personalrates diesen über die Anhörung der Gruppenvertretung Angestellte beim Bürgermeister der Beklagten am 26. Mai 1975. In seiner schriftlichen Stellungnahme vom 29. Mai 1975 teilte der Personalrat dem Bürgermeister der Beklagten mit, daß er die seitens der Stadtverwaltung beabsichtigte fristlose Kündigung nicht für vertretbar halte. Mit Schreiben vom gleichen Tage wies der Kläger der Beklagten gegenüber die von dieser erhobenen Vorwürfe im einzelnen zurück. Am gleichen Tage führte der Kläger auch ein Gespräch mit seinem späteren Prozeßbevollmächtigten.

In der Sitzung der Stadtvertretung der Beklagten am 30. Mai 1975 wurde zu dem Tagesordnungspunkt

- 3 -



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



- 3 -

"Abschließende Beratung und Beschlußfassung
über organisatorische und personelle Konsequenzen bei der Betriebsleitung der Städtischen Kurverwaltung"

nach Anhörung des Personalrates sowie des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten zunächst über die fristlose Kündigung des Kurdirektors P verhandelt. Gegen 12.00 Uhr wurde der Presse bekanntgegeben, daß das Arbeitsverhältnis des Kurdirektors fristlos gekündigt werde. Anschließend wurden rund 2 1/2 Stunden mit dem Kläger der Inhalt des Prüfungsberichtes und seiner Stellungnahme dazu vom 29. Mai 1975 erörtert. Darauf wurde kurz vor 15.00 Uhr die Sitzung unterbrochen und dem Kläger vom Bürgermeister der Beklagten eröffnet, die Stadtvertretung erwäge, dem Kläger unter Aufrechterhaltung seines Arbeitsverhältnisses die Finanzverwaltung zu übertragen, wenn er seiner Herabgruppierung von der VergGr. II BAT nach der VergGr. III BAT zustimme. Hierauf wurde dem Kläger Gelegenheit gegeben, ein Ferngespräch mit seinem Prozeßbevollmächtigten in F zu führen. Danach stimmte der Kläger entgegen dem Rat seines Anwaltes dem ihm von der Beklagten unterbreiteten Vorschlag auf Abschluß eines Abänderungsvertrages zu. Hierauf erklärte sich auch die Stadtvertretung der Beklagten damit einverstanden, daß der Kläger unter Rückstufung in die VergGr. III BAT ab 1. Juni 1975 unter Übernahme der Finanzabteilung der Städtischen Kurverwaltung von der Beklagten weiterbeschäftigt wurde.

Unter dem 24. September 1975 hat der Kläger seine Zustimmungserklärung zu dem Abänderungsvertrag vom 30. Mai 1975 angefochten.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit des Abänderungsvertrages der Parteien vom 30. Mai 1975 sowie die weitere Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn ab 1. Juni 1975 die Differenzbeträge zwischen den VergGruppen III BAT und II BAT nachzuzahlen. Dazu hat der Kläger vorgetragen, seine Zustimmungserklärung zu dem Abänderungsvertrag vom 30. Mai 1975 habe er wirksam wegen widerrechtlicher Drohung angefochten. Zudem sei diese vertragliche Vereinbarung wegen

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

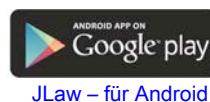
- 4 -

Verstoßes gegen die guten Sitten nach § 138 BGB unwirksam. Auch habe die Beklagte bei Abschluß dieses Vertrages schuldhaft ihm gegenüber ihre Fürsorgepflicht verletzt. Da er am 29. Mai 1975 erfahren habe, daß die Hauptfürsorgestelle der beabsichtigten fristlosen Kündigung habe zustimmen wollen, sei er in starker Spannung und Unruhe in die Sitzung der Stadtvertretung am 30. Mai 1975 gegangen. Seine schlechte körperliche und seelische Verfassung sei noch verstärkt worden durch die andauernden öffentlichen Angriffe der Medien gegen die Kurverwaltung W und seine Tätigkeit als Geschäftsführer der Kurgaststätten W GmbH. In dieser Verfassung habe er alle Umstände des ihm nach anstrengender Beratung unterbreiteten Vertragsangebotes überhaupt nicht in Ruhe abwägen und einen ausgewogenen eigenen Entschluß dazu fassen können. Außerdem sei ihm bei Unterbreitung des Vertragsangebotes zugleich gesagt worden, es sei noch alles offen, so daß seinerseits noch immer mit einer fristlosen Kündigung seitens der Beklagten habe gerechnet werden müssen. Die von ihm erbetene längere Bedenkzeit sei mit der Begründung abgelehnt worden, es müsse sofort eine Entscheidung fallen. Das darauf mit seinem Prozeßbevollmächtigten geführte Telefongespräch sei mehrfach dadurch gestört worden, daß der Bürgermeister der Beklagten in das Zimmer gekommen sei. Er habe auch nicht gewußt, daß seine Zustimmung zu dem Abänderungsvertrag mit einer Gehaltseinbuße von monatlich 500,-- DM verbunden gewesen sei. Schließlich hätte zu der zwischen den Parteien getroffenen vertraglichen Vereinbarung auch erneut der Personalrat nach Maßgabe der §§ 70 Abs. 1 Ziff. 5 und 87 Abs. 4 PersVG Schleswig-Holstein eingeschaltet werden müssen. Ein entsprechender Antrag sei von ihm gestellt worden. Auch müsse die Beklagte ihn nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz wieder in seine alten Rechte einsetzen, da sich in dem von dem Kurdirektor P geführten Rechtsstreit gegen die Beklagte die Haltlosigkeit der von dieser erhobenen Vorwürfe herausgestellt habe. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

- 5 -



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



- 5 -

1. festzustellen, daß die am 30. Mai 1975 getroffene Vereinbarung der Parteien über die Herabgruppierung des Klägers in die VergGr. III BAT unwirksam ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ab 1. Juni 1975 die Differenzbeträge zwischen den VergGruppen III und II BAT(VkA) nachzuzahlen.

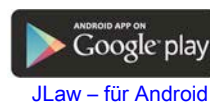
Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Abänderungsvertrag der Parteien vom 30. Mai 1975 sei rechtswirksam. Zwar sei ursprünglich ihrerseits beabsichtigt gewesen, auch das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege fristloser Kündigung zu beenden. In Erfüllung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber dem schwerbehinderten Kläger habe dann aber ihre Stadtvertretung in der Sitzung vom 30. Mai 1975 das dem Kläger später unterbreitete Angebot beschlossen, das Arbeitsverhältnis mit ihm bei Herabgruppierung in die VergGr. III BAT aufrechtzuerhalten. Dieses Angebot habe der Kläger angenommen. Damit sei der Abänderungsvertrag wirksam geworden. Anfechtungsgründe oder sonstige Unwirksamkeitsgründe lägen nicht vor. Das Telefongespräch des Klägers mit seinem Anwalt am 30. Mai 1975 sei weder zeitlich beschränkt noch gestört worden. Ein Verstoß gegen personalvertretungsrechtliche Vorschriften liege ebenfalls nicht vor. Der Kläger habe nämlich bezüglich des Abänderungsvertrages keinen Antrag auf Mitwirkung des Personalrates gestellt. Auch ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz komme nicht in Betracht, weil im Verhältnis des Klägers zum Kurdirektor P , dessen Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt worden sei, keine gleiche Sachverhaltslage bestehe. Zudem habe der Kläger seine Zustimmungserklärung zu dem Abänderungsvertrag erst angefochten, nachdem der Kurdirektor P in seinem Rechtsstreit gegen die Beklagte erfolgreich gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 10.000,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, daß der Abänderungsvertrag der Parteien vom 30. Mai 1975 rechtswirksam ist und demgemäß auch eine Nachzahlungspflicht der Beklagten nicht in Betracht kommt.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht von der Zulässigkeit der beiden vom Kläger gestellten Klageanträge aus. Sein erster, auf Unwirksamkeit des Abänderungsvertrages vom 30. Mai 1975 gerichteter Klageantrag ist hinreichend deutlich bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO, auch ist für ihn das Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO zu bejahen. Hingegen wäre der zweite Klageantrag als unbestimmter Leistungsantrag unzulässig (§ 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO). Bei Heranziehung auch des Sachvorbringens des Klägers ist dieser Klageantrag jedoch dahin auszulegen, daß der Kläger entgegen dem reinen Wortlaut dieses Klageantrages in Wahrheit die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, infolge der Unwirksamkeit des Abänderungsvertrages vom 30. Mai 1975 an ihn die Differenzbeträge zwischen den Vergütungsgruppen III und II BAT (VKA) zu zahlen. Auch für diesen Klageantrag ist das Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO zu bejahen, weil hinsichtlich der ziffernmäßigen Bestimmung der Differenzbeträge sowohl bezüglich der Vergangenheit als auch besonders für die Zukunft Berechnungsschwierigkeiten bestehen und außerdem die Beklagte als Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts auch einem nicht zur Vollstreckung geeigneten Feststellungsurteil nachkommen würde, zumal dadurch der gesamte Streitkomplex seine Erledigung fände (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk mit weiteren Nachweisen). Hingegen stellt sich der zweite Klageantrag nicht als eine allgemeine Eingruppierungsfeststellungsklage im Sinne der Senatsrechtsprechung dar (vgl. Urteil des Senats vom 22. November 1977 - 4 AZR 395/76 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu §§ 22, 23

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), weil mit ihr nicht aufgrund der vom Kläger auszuübenden Tätigkeit eine bestimmte tarifliche Mindestvergütung begehrt wird. Auch der zweite Klageantrag beschränkt sich hinsichtlich seiner Begründung vielmehr allein auf die vom Kläger behauptete Unwirksamkeit des Abänderungsvertrages der Parteien vom 30. Mai 1975.

Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers nimmt jedoch das Landesarbeitsgericht mit Recht an, daß der Abänderungsvertrag der Parteien rechtsgültig und nicht infolge der Anfechtungserklärung des Klägers nach Maßgabe des § 142 BGB unwirksam geworden ist. Zwar entspricht die Anfechtungserklärung des Klägers als solche den gesetzlichen Erfordernissen. Insbesondere ist sie binnen der Jahresfrist des § 124 Abs. 1 BGB abgegeben worden, so daß der Kläger sich noch auf Anfechtungsgründe aus § 123 BGB stützen kann. Hingegen kann er sich entgegen seiner Meinung nicht mehr darauf berufen, er habe nicht gewußt, welche Gehaltsminderung er der Höhe nach beim Eingehen auf das Vertragsangebot der Beklagten in Kauf nehme. Für derartige Anfechtungsgründe ist nämlich die Anfechtungsfrist des § 121 Abs. 1 Satz 1 BGB verstrichen. Im übrigen handelt es sich insoweit um einen nach § 119 BGB ohnehin unbeachtlichen Motivirrtum.

Im Ergebnis zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht aber auch an, daß ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 123 Abs. 1 BGB nicht vorliegt und insbesondere die Zustimmungserklärung des Klägers zu dem Abänderungsvertrag vom 30. Mai 1975 nicht infolge rechtswidriger Drohung seitens der Beklagten gegenüber dem Kläger unwirksam ist. Dabei kommt es, wie der Kläger insoweit zutreffend hervorhebt, entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts nicht allein darauf an, wie unter den rechtlichen Gesichtspunkten des § 123 Abs. 1 BGB die Androhung der fristlosen Kündigung durch die Beklagte zu bewerten ist. Vielmehr ist hierbei auch zu berücksichtigen, daß der Kläger, nachdem ihm das von der Stadtvertretung der Beklagten beschlossene Angebot der Änderung seines Arbeitsvertrages unterbreitet worden war, nunmehr vor der Alternative stand, entweder diesem für ihn mit einer

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

- 8 -

Verminderung seiner Bezüge verbundenen Vertragsangebot bei Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zuzustimmen oder es auf den Ausspruch der weiterhin möglichen fristlosen Kündigung durch die Beklagte mit entsprechenden sachlichen und prozessualen Risiken ankommen zu lassen.

Rechtsfehlerfrei nimmt indessen das Landesarbeitsgericht an, daß vorliegend schon darin, daß die Beklagte dem Kläger unter dem 22. Mai 1975 die fristlose Kündigung seines Arbeitsverhältnisses angedroht hat, eine "rechtswidrige Drohung" im Sinne des § 123 Abs. 1 BGB nicht zu erblicken ist. Dabei verkennt der Senat nicht, daß im Einzelfall je nach den Umständen auch in der Androhung einer fristlosen Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer eine "rechtswidrige Drohung" im Sinne dieser gesetzlichen Norm liegen kann (vgl. BAG 2, 233 [237] = AP Nr. 4 zu § 9 MuSchG sowie BAG AP Nr. 8 und 16 zu § 123 BGB). Vorliegend ist das jedoch schon deswegen nicht der Fall, weil ausweislich des von der Beklagten zu den gerichtlichen Vorakten gereichten Prüfungsberichts des Rechnungsprüfungsamtes Nr. 2/1975 hinsichtlich der Amtsführung des Klägers schwerwiegende Bedenken und Vorwürfe erhoben wurden und sogar der Verdacht strafbaren Verhaltens bestand. Die Androhung der fristlosen Kündigung gegenüber dem Kläger stellt sich unter diesen Umständen daher jedenfalls nicht als rechtswidrig dar.

Erst recht gilt das aber entgegen der Meinung des Klägers für das dem Kläger am 30. Mai 1975 aufgrund der Beschlußfassung der Stadtvertretung der Beklagten unterbreitete Angebot eines Abänderungsvertrages. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und nach dem Inhalt des Protokolls der Sitzung der Stadtvertreter am 30. Mai 1975 wurde dieses Angebot nämlich seitens der Beklagten dem Kläger gegenüber ausschließlich deswegen unterbreitet, weil er Schwerbehinderter ist und deswegen nach der Ansicht der Stadtvertreter einen neuen Arbeitsplatz etwa gleichwertiger Art in seinem vorgerückten Alter aller Voraussicht nach nicht mehr erhalten würde. Irgendein vorwerfbares oder rechtlich zu mißbilligendes Eigeninteresse auf

- 9 -

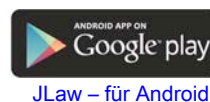


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Seiten der Beklagten ist dabei nicht ersichtlich. Auch muß berücksichtigt werden, daß die Stadtvertretung am 30. Mai 1975 an der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Kurdirektors P festhielt, dem Kläger jedoch das Angebot des Fortbestandes seines Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen unterbreitete, um ihm im Falle seiner Zustimmung zu ihrem Vertragsangebot die schwerwiegenden und damals unabsehbaren Folgen einer fristlosen Kündigung zu ersparen.

Unter diesen Umständen ist bereits zweifelhaft, ob überhaupt insoweit in subjektiver Hinsicht die rechtlichen Voraussetzungen einer "Drohung" im Sinne von § 123 Abs. 1 BGB erfüllt sind. Eine solche setzt nämlich begriffsnotwendig auf Seiten des Drohenden "Erpressungswillen" bzw. den Willen zu einem irgendwie nötigen Verhalten voraus, d.h. die Absicht, zwecks Erzielung eines von dem Drohenden im eigenen Interesse erstrebten, rechtlich zu mißbilligenden Erfolges den Bedrohten in eine Zwangslage zu versetzen und ihn auf diese Weise zur Abgabe der angestrebten Willenserklärung zu bestimmen (vgl. BGHZ 25, 217 [220]; RGZ 59, 351 [353]; Enneccerus-Kipp-Wolff-Nipperdey, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., Allgemeiner Teil, Bd. II S. 1061 - 1062; Hefermehl bei Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 123 Rdnr. 45). Derartige Zielsetzungen und Absichten kommen auf Seiten eines Arbeitgebers etwa dann in Betracht, wenn er einen Arbeitnehmer vor die Wahl stellt, es entweder auf den Ausspruch einer fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber ankommen zu lassen oder aber auf den Vorschlag des Arbeitgebers einzugehen, das Arbeitsverhältnis im Wege eines Aufhebungsvertrages zu beenden. An der zuletzt bezeichneten Möglichkeit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Wege des Aufhebungsvertrages kann nämlich der Arbeitgeber je nach den Umständen ein erhebliches Eigeninteresse haben, weil ihm solchenfalls alle Risiken eines Kündigungsschutzprozesses erspart bleiben und der Arbeitnehmer sich zugleich wichtiger eigener Rechte (z.B. nach § 9 MuSchG oder § 12 SchwbG) ohne aussichtsreiche Möglichkeit der Korrektur begeben kann. So oder vergleichbar ist der vorliegende Fall jedoch gerade nicht gelagert: Die Beklagte wollte vielmehr trotz der gegen den Kläger erhobenen schwerwiegenden und



- 10 -

das Ansehen der Beklagten als Körperschaft des öffentlichen Rechts beeinträchtigenden Vorwürfe an dem Arbeitsverhältnis mit dem Kläger festhalten, damit diesem entgegenkommen und insbesondere seine Schwerbehinderteneigenschaft angemessen berücksichtigen.

Jedenfalls handelt es sich bei dem Verhalten der Beklagten gegenüber dem Kläger nicht um eine "widerrechtliche", d.h. aus irgendwelchen Gründen mit der Rechtsordnung nicht vereinbare Drohung im Sinne von § 123 Abs. 1 BGB. Widerrechtlichkeit im Sinne dieser gesetzlichen Bestimmung liegt nämlich nur dann vor, wenn das im Einzelfall angewandte Druckmittel, der angestrebte Erfolg oder wie bei der strafbaren Nötigung nach § 240 StGB als Rechtsfolge der Inadäquanz von Mittel und Zweck das Verhältnis von Druckmittel und Erfolg rechtswidrig sind (vgl. BAG AP Nr. 8 und 16 zu § 123 BGB; BGHZ 25, 217 [219] und LM Nr. 28 und 32 zu § 123 BGB; Beuthien-Hadding, Studienkommentar zum BGB, § 123 II 2 b; Hefermehl bei Soergel-Siebert, aaO, § 123 Rdnrn.40 ff.). Alle diese Voraussetzungen der Widerrechtlichkeit sind jedoch nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und dem weiteren beiderseitigen Parteivortrag nicht erfüllt: Aus den vorstehenden Rechtsgründen war weder die Androhung der fristlosen Kündigung gegenüber dem Kläger noch das Vertragsangebot der Beklagten rechtswidrig. Auch der damit jeweils beabsichtigte rechtliche Erfolg, nämlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers bzw. seine Weiterbeschäftigung zu veränderten Bedingungen, sind unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu mißbilligen. Dasselbe gilt aber auch für das jeweilige Verhältnis von Druckmittel und Erfolg. Die dem Kläger gegenüber in dem Prüfungsbericht erhobenen Vorwürfe rechtfertigen nämlich die Androhung einer fristlosen Kündigung, aber auch das demgegenüber für den Kläger ohnehin günstigere Angebot seiner Weiterbeschäftigung auf einer anderen Stelle und gegen ein vermindertes Arbeitsentgelt. Abgesehen davon entbehrte das Verhalten der Beklagten dem Kläger gegenüber jeden nötigen Charakters.

- 11 -



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



Die hiergegen von der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Auf die rechtlichen Chancen einer etwa vom Kläger im Kündigungsfalle erhobenen arbeitsgerichtlichen Klage kommt es insoweit ebenso wenig an wie darauf, ob die staatliche Aufsichtsbehörde die Chancen des rechtlichen Bestandes der fristlosen Kündigung hoch oder gering veranschlagte. Zwar mag es zutreffen, daß der Kläger am Nachmittag des 30. Mai 1975 aufgrund der langen Beratungen und unter dem Druck der weiterhin aufrechterhaltenen Absicht der Beklagten, sein Arbeitsverhältnis doch noch fristlos zu kündigen, aufgeregt und abgespannt war. Daraus kann jedoch bezüglich seiner Zustimmungserklärung zu dem Vertragsangebot der Beklagten weder ein Anfechtungsgrund noch ein andersartiger Unwirksamkeitsgrund hergeleitet werden. Im übrigen behauptet der Kläger selbst nicht, damals in seiner Geschäftsfähigkeit irgendwie beeinträchtigt gewesen zu sein. Auch kommt es insoweit entgegen der Meinung der Revision nicht darauf an, wieviel Zeit dem Kläger dafür zur Verfügung stand, um mit seinem Anwalt in F zu telefonieren. Insofern fehlt es nämlich schon an dem Erfordernis adaequater Kausalität zwischen einem etwaigen rechtswidrigen Verhalten der Beklagten und der Zustimmungserklärung des Klägers. Unstreitig hat er diese nämlich entgegen dem Rat seines Prozeßbevollmächtigten abgegeben. Der Kläger hat auch, wofür ohnehin keine Wahrscheinlichkeit besteht, nicht behauptet, sich gegenüber der Beklagten anders entschieden zu haben, wenn er länger mit seinem Bevollmächtigten hätte telefonieren können.

Zutreffend ist weiter die Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts, daß der Abänderungsvertrag der Parteien vom 30. Mai 1975 nicht wegen Verstoßes gegen die guten Sitten nach § 138 Abs. 1 BGB unwirksam ist. Nach dieser Vorschrift ist ein Rechtsgeschäft dann nichtig, wenn es nach Inhalt, Zweck und Beweggründen gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstößt (vgl. das Urteil des Senats vom 1. April 1976 - 4 AZR 96/75 -, [demnächst] AP Nr. 34 zu § 138 BGB, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Davon kann vorliegend schon deswegen nicht die Rede sein, weil, wie das Landesarbeitsgericht richtig unterstellt, die



Beklagte dem Kläger mit ihrem Angebot, ihn auf einer anderen Stelle gegen eine verminderte Vergütung weiterzubeschäftigen, - anders als bei dem Kurdirektor P - aus sozialen Erwägungen und insbesondere wegen seiner Schwerbehinderteneigenschaft die Folgen einer fristlosen Kündigung ersparen und damit entgegenkommen wollte. Dabei verkennt der Kläger insbesondere, daß dieses Angebot der Beklagten, als es ihm am 30. Mai 1975 unterbreitet wurde, damals für ihn objektiv wesentlich vorteilhafter war als die zu dieser Zeit nicht abschätzbaren Folgen des Ausspruches einer fristlosen Kündigung.

Auch die hierzu erhobenen Einwendungen der Revision sind nicht begründet. Insbesondere verkennt die Revision, daß die Beklagte dem Kläger mit ihrem Vertragsangebot hat entgegenkommen wollen und dieses schon deswegen in keiner Weise rechtlich zu beanstanden und damit erst recht nicht sittenwidrig ist. Die Revision verkennt im übrigen, daß die Voraussetzungen des § 123 Abs. 1 BGB keineswegs mit denen des § 138 BGB übereinstimmen (vgl. dazu RGZ 114, 338 [342] und 115, 378 [383] und Hefermehl bei Soergel-Siebert, aaO, § 123 Rdnr. 52).

Ebenfalls rechtsfehlerfrei nimmt das Landesarbeitsgericht ferner an, daß auch aus Gründen des Personalvertretungsrechts gegen die Wirksamkeit der vertraglichen Vereinbarung der Parteien vom 30. Mai 1975 keine Bedenken bestehen. Auszugehen ist von dem Landespersonalvertretungsgesetz von Schleswig-Holstein in der Fassung vom 17. Januar 1974 (GVBl. S. 3). Wie die Revision insoweit zutreffend ausführt, besteht nach § 70 Abs. 1 Ziffer 5 dieses Gesetzes grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht des Personalrates (Gruppenvertretung) sowohl bei Rückgruppierungen als auch bei der Zuweisung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit, wobei es keinen Unterschied macht, ob diese personellen Maßnahmen einseitig vom Arbeitgeber im Wege der Änderungskündigung vorgenommen oder durch Änderung des Arbeitsvertrages, also einvernehmlich, vereinbart werden (vgl. dazu BAG 17, 248 [257] = AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV mit weiteren Nachweisen; auch Germelmann, PersVG Berlin, § 87 Anm. 48 und 59). Hierauf kommt es jedoch, wie das Landesarbeitsgericht



- 13 -

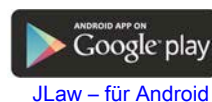
weiter richtig folgert, vorliegend nicht entscheidend an, da der Kläger zu dem in § 14 Abs. 3 PersVG Schleswig-Holstein umschriebenen Personenkreis zählt, bei dem der Personalrat nach § 70 Abs. 2 des Gesetzes nur "auf Antrag des Betroffenen" mitbestimmt bzw. mitwirkt. Zu diesem Personenkreis gehört der Kläger, weil er stellvertretender Kurdirektor und zugleich Leiter der Abteilung "Allgemeine Verwaltung, Personal und Organisation" der Beklagten war. Nicht nur der Wortlaut der §§ 14 Abs. 3 und 70 Abs. 2 des PersVG Schleswig-Holstein und der innere Zusammenhang dieser gesetzlichen Bestimmungen, sondern auch die Erfordernisse der Praktikabilität und Rechtssicherheit gebieten es aber, wie das Landesarbeitsgericht weiterhin richtig hervorhebt, diese Vorschriften dahin auszulegen, daß von dem unter § 14 Abs. 3 PersVG Schleswig-Holstein fallenden Bediensteten dem Personalrat jeweils deutlich und zweifelsfrei mitzuteilen ist, zu welcher konkreten personellen Maßnahme er seine Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsrechte jeweils im Einzelfall ausüben soll.

Aus der zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung bei den Vorinstanzen gemachten Korrespondenz zwischen dem Personalrat und dem Bürgermeister der Beklagten und insbesondere aus dem Protokoll über die Personalratssitzung vom 29. Mai 1975 ergibt sich indessen eindeutig, daß der Kläger einen entsprechenden Antrag beim Personalrat nur bezüglich der ihm gegenüber angedrohten fristlosen Kündigung gestellt hatte und nicht etwa wegen anderer mitbestimmungs- bzw. mitwirkungspflichtiger Personalmaßnahmen. Solche waren auch unstreitig vor der Sitzung der Stadtvertretung am 30. Mai 1975 seitens der Organe der Beklagten überhaupt noch nicht in Erwägung gezogen worden. Eine andere rechtliche Beurteilung würde daher nur dann in Betracht kommen, wenn der Kläger, nachdem ihm das Vertragsangebot der Beklagten am Nachmittag des 30. Mai 1975 unterbreitet worden war, seinerseits erneut einen Antrag beim Personalrat auf Mitwirkung bei seiner vertraglich zu vereinbarenden Herabgruppierung und Zuweisung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit gestellt hätte. Einen derartigen Antrag hat der Kläger jedoch nach den von der Revision nicht mit prozessualen Rügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts weder gestellt noch stellen wollen, obwohl er dazu, wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen ausführt, sowohl Zeit als auch Gelegenheit hatte.



Auch die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision sind unbegründet. Entgegen den Ausführungen des Klägers hat sich der vom Kläger beim Personalrat gestellte Antrag auf dessen Mitwirkung ausschließlich auf die ihm angedrohte fristlose Kündigung und nicht etwa auf irgendwelche anderen Personalmaßnahmen bezogen. Aus den dargelegten Gründen war zudem das später dem Kläger unterbreitete Vertragsangebot überhaupt noch nicht in Betracht gezogen worden, als der Kläger den entsprechenden Antrag beim Personalrat stellte. Im Gegensatz zur Rechtsauffassung des Klägers kann weiterhin, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, § 70 Abs. 2 PersVG Schleswig-Holstein nicht dahin ausgelegt werden, daß sich ein nach dieser Vorschrift gestellter Antrag eines unter § 14 Abs. 3 dieses Gesetzes fallenden Bediensteten auf alle personellen Maßnahmen erstreckt, die hinsichtlich dieses Bediensteten verwaltungsseitig überhaupt im Zusammenhang mit irgendwelchen Vorwürfen oder Verdächtigungen erhoben werden. Dem steht bereits der eindeutige Gesetzeswortlaut entgegen und außerdem die Anforderungen der Rechtssicherheit, wonach jeweils für den angerufenen Personalrat feststehen muß, bei welchen konkreten personellen Maßnahmen er mitwirken bzw. mitbestimmen soll.

Fehl geht weiter auch der Hinweis der Revision auf § 87 Abs. 4 PersVG Schleswig-Holstein. Zwar ist dort, wie die Revision insoweit richtig ausführt, im einzelnen geregelt, daß im Bereiche der Kommunen (Gemeinden, Kreise, Ämter) vor personellen Entscheidungen durch kommunale Vertretungskörperschaften (Kreisausschuß, Magistrat usw.) diese im Interesse der Gewinnung eines unmittelbaren Eindrucks den Personalrat jeweils direkt zu hören haben (vgl. Schlüter-Sturm, PersVG Schleswig-Holstein, 4. Aufl., § 87 Anm. 4). Nach dem Sinn und Zweck des Gesetzes und seinem inneren Zusammenhang kommt aber auch diese Vorschrift bei unter § 14 Abs. 3 PersVG Schleswig-Holstein fallenden Bediensteten nur zur Anwendung, wenn und soweit diese einen Antrag nach § 70 Abs. 2 des Gesetzes gestellt haben. Dies ist jedoch für den Abänderungsvertrag der Parteien vom 30. Mai 1975 unstreitig seitens des Klägers nicht geschehen. Endlich kann sich der Kläger auch nicht darauf berufen, er hätte nach dem Vertragsangebot seitens der Beklagten



noch einmal ausdrücklich von dieser darauf hingewiesen werden müssen, daß er das Recht gehabt habe, nunmehr erneut den Personalrat nach § 70 Abs. 2 PersVG Schleswig-Holstein einzuschalten. Eine derart weitreichende Hinweispflicht bestand seitens der Beklagten nämlich gegenüber einem leitenden Angestellten wie dem Kläger, der zudem bei ihr für Personalfragen zuständig war, nicht. Hinzu kommt, daß der Kläger auch noch wenige Tage vorher wegen der ihm angedrohten fristlosen Kündigung gesetzesgemäß den Personalrat eingeschaltet und damit gezeigt hatte, daß er von den entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Vorschriften Kenntnis hatte.

Wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend annimmt, ist die Klageforderung aber auch nicht als Schadenersatzanspruch begründet. Dabei geht das Landesarbeitsgericht mit Recht davon aus, daß der Beklagten im Verhältnis zum Kläger eine schuldhafte Verletzung ihrer Fürsorgepflicht nicht vorzuwerfen ist. Zwar hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber aufgrund des Arbeitsvertrages auch seiner Fürsorgepflicht nachzukommen. Diese besteht darin, daß der Arbeitgeber sich für die Belange des Arbeitnehmers einsetzen muß und demgemäß alles zu unterlassen hat, was die legitimen Interessen des Arbeitnehmers zu schädigen geeignet ist, wobei Art und Ausmaß der Fürsorgepflicht von den jeweiligen Umständen und den Modalitäten des Arbeitsvertrages abhängen (vgl. das Urteil des Senats BAG 23, 101 [107] = AP Nr. 1 zu Art. 33 Abs. 2 GG mit weiteren Nachweisen). Der Kläger verkennt jedoch, daß eine Verletzung der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht grundsätzlich nur im Verschuldensfalle zur Schadenersatzleistung führen kann.

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, fehlt es vorliegend entgegen der Auffassung des Klägers sowohl an einer objektiven Verletzung der Fürsorgepflicht seitens der Beklagten gegenüber dem Kläger als auch an einem Verschulden ihrer Organe. Wenn die Beklagte aufgrund des Inhalts des ihr vorliegenden Prüfungsberichts, der den Kläger erheblich belastete, zunächst die fristlose Kündigung seines Arbeitsverhältnisses ins Auge faßte und später aufgrund der Entschließungen ihrer Stadtvertretung in



- 16 -

der Sitzung am 30. Mai 1975 dem Kläger im Sinne eines Entgegenkommens die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen im Hinblick auf seine Schwerbehinderteneigenschaft anbot, so liegt darin kein Verstoß gegen die Fürsorgepflicht und erst recht kein Verschulden. Wenn der Kläger im übrigen wegen der ihm gegenüber erhobenen Vorwürfe den Personalrat anrufen konnte, dieser dazu Stellung zu nehmen Gelegenheit hatte, der Kläger weiterhin selbst gegenüber der Beklagten zu den Vorwürfen schriftlich Einwendungen erheben und zur Wahrung seiner Belange Rechtsanwälte einschalten konnte, dann kann auch insoweit der Beklagten schon nicht der Vorwurf einer objektiven Fürsorgepflichtverletzung und erst recht nicht der eines schuldhaften Verhaltens gemacht werden.

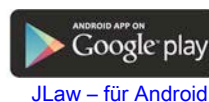
Entgegen der Meinung des Klägers gilt das gleichermaßen für das Verhalten der Beklagten am 30. Mai 1975, dem Tage des Angebotes und Abschlusses der Änderungsvereinbarung. Nach den entsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und ausweislich des Protokolls der Stadtvertretersitzung ist dem Kläger nämlich, nachdem ihm das entsprechende Vertragsangebot der Beklagten unterbreitet worden war, nochmals Bedenkzeit und die Möglichkeit gegeben worden, mit seinem Bevollmächtigten in F 10 Minuten lang telefonisch zu sprechen. Selbst wenn insoweit, was der Senat nicht annimmt, den Organen der Beklagten der Vorwurf einer Fürsorgepflichtverletzung bzw. schuldhaften Verhaltens zu machen wäre, käme es darauf im Ergebnis noch nicht einmal an, weil der Kläger unstreitig entgegen dem Rat seines Prozeßbevollmächtigten dem Vertragsangebot der Beklagten zugestimmt hat und damit jedenfalls adaequate Kausalität zwischen der unterstellten schuldhaften Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten und dem vom Kläger behaupteten Schaden nicht bestehen würde. Auch die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers rechtfertigt insoweit keine andere Beurteilung. Zudem war sie unstreitig der maßgebliche Grund gerade dafür, daß die Stadtvertretung der Beklagten - anders als im Falle des Kurdirektors P - dem Kläger die Chance geben wollte, in ihren Diensten, wenn auch unter veränderten Bedingungen, zu verbleiben.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 17 -



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



Auch was hierzu die Revision ausführt, ist rechtsunerheblich. Sie vermag keine Umstände darzulegen, die das Verhalten der Beklagten als objektive Verletzung der Fürsorgepflicht oder als schuldhaft (§ 276 BGB) erscheinen lassen könnten. Daher kommt es auch auf die zahlreichen hierzu erhobenen prozessualen Rügen nicht an. Diese sind im übrigen weithin auch schon deswegen unbeachtlich, weil das Tatsachengeschehen unstreitig bzw. die rechtserheblichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, insbesondere über die Geschehnisse am 30. Mai 1975, nicht mit prozessualen Rügen angegriffen worden sind.

Schließlich ist die Klage auch nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht begründet, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls rechtsfehlerfrei ausführt. Eine Verletzung dieses dem Recht des Einzelarbeitsvertrages zuzurechnenden Rechtsgrundsatzes kommt nämlich nur in Betracht, wenn gleichliegende Fälle vom Arbeitgeber aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. die Urteile des Senats BAG AP Nr. 12 zu § 23 a BAT sowie AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie mit weiteren Nachweisen). Vorliegend fehlt es dazu jedoch bereits an den äußeren, tatsächlichen Voraussetzungen: Während nämlich das Arbeitsverhältnis des Kurdirektors P von der Beklagten fristlos gekündigt worden war, ist es zur Verwirklichung dieser ursprünglich auch bei ihm geplanten Maßnahme beim Kläger deswegen nicht gekommen, weil er das ihm von der Beklagten unterbreitete Angebot auf Änderung seines Arbeitsvertrages angenommen hat und es demgemäß überhaupt nicht zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, sondern nur zu einer inhaltlichen Änderung seines Arbeitsvertrages gekommen ist. Entgegen seiner Meinung kann der Kläger auch daraus, daß der Kurdirektor P in dem von ihm gegen die Beklagte geführten Rechtsstreit ein rechtskräftiges obsiegendes Urteil erstritten und demgemäß seine ursprüngliche Position behalten hat, keinerlei Rechtsvorteile herleiten. Der Kläger behauptet nämlich selbst nicht, daß etwa zwischen ihm und der Beklagten eine Vereinbarung des Inhalts getroffen worden sei, daß er nach dem Ergebnis des vom Kurdirektor P gegen die Beklagte geführten Prozesses hat behandelt



werden sollen (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 26. Oktober 1977 - 4 AZR 336/76 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu § 33 BAT). Im übrigen verkennt der Kläger, daß sich die Rechtskraft des in dem vom Kurdirektor P gegen die Beklagte angestrebten arbeitsgerichtlichen Prozeß ergangenen rechtskräftigen Urteils nach § 322 Abs. 1 ZPO ausschließlich auf die Parteien dieses Rechtsstreits und nicht auf Dritte erstreckt.

Auch die insoweit erhobenen Einwendungen der Revision sind nicht durchgreifend. Die Revision verkennt bereits, daß dem Kurdirektor P und dem Kläger gegenüber nicht dieselben Vorwürfe erhoben worden sind. Außerdem verkennt der Kläger weiter, daß das Arbeitsverhältnis des Kurdirektors P fristlos aufgekündigt worden ist, während zwischen ihm und der Beklagten der beide Parteien bindende Abänderungsvertrag vom 30. Mai 1975 abgeschlossen worden ist, so daß es bereits an dem für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes begriffsnotwendigen Erfordernis gleicher Sachverhaltslage fehlt. Weiter verkennt der Kläger, daß wie immer geartete gerichtliche Entscheidungen in Zivilprozessen und arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren im Hinblick auf ihren Charakter als Erkenntnisse rechtssprechender staatlicher Gewalt und die damit jeweils verbundene Rechtskraft grundsätzlich nicht im Wege der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes einer Korrektur oder Ausdehnung hinsichtlich ihrer Rechtswirkungen zugänglich sind. Dies gilt entgegen den Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch im Verhältnis der Beklagten als Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts zu ihren auf arbeitsvertraglicher Grundlage bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern.

Die Kosten seiner erfolglosen Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann,
zugleich für den urlaubsab-
wesenden ehrenamtlichen
Richter Schulz-Rupp

Dr. Röhsler

Dr. Feller

Oskar Rudolf



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

