

Aktenzeichen: 6 AZR 230/78

LAG Frankfurt am Main

Urteil des BAG vom 6. Mai 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 123

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 230/78

11/7 Sa 258/77 Frankfurt am Main

Verkündet am
6. Mai 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Mai 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Hohnheit und Spiegelhalter für Recht erkannt:

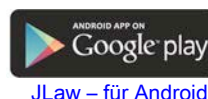
1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 14. November 1977 - 11/7 Sa 258/77 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 14. Februar 1977 - 9 Ca 212/76 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der im Jahre 1930 geborene Kläger war seit dem 1. Juli 1960 bei der Beklagten beschäftigt. Als Schichtleiter im Versorgungslager war er für die Beladung der abfliegenden Maschinen verantwortlich. Sein durchschnittlicher Monatsverdienst betrug zuletzt 3.300,-- DM brutto.

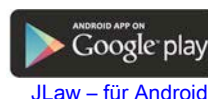
Bei einer Torkontrolle am 26. Mai 1976 wurden in der Aktentasche des Klägers fünf Rosen gefunden. Aufgrund dieses Vorfalls teilte der Personalleiter Sch dem Kläger am 3. Juni 1976 die Absicht der Beklagten mit, den Kläger fristlos zu entlassen. Der Betriebsrat sprach sich gegen eine fristlose Kündigung des Klägers aus.

Am 4. Juni 1976 unterschrieb der Kläger einen vom 3. Juni 1976 datierten Vergleich mit folgendem Wortlaut:

- "1. Herr B beendet - im gegenseitigen Einvernehmen - seine Tätigkeit bei LSG, Betrieb F zum 30. Juni 1976.
2. Bis zu diesem Zeitpunkt ist Herr B von der Verpflichtung zur Dienstleistung frei.
3. Für den Verlust des Arbeitsplatzes wird nach §§ 9 und 10 KSchG eine Abfindung in Höhe von DM 15.918,-- (i.W.: Fünfzehntausendneunhundertachtzehn) netto vereinbart.
4. Herr B erhält ein Zeugnis ausgedehnt auf Führung Leistung.
5. Damit sind alle eventuellen weiteren Ansprüche - gleich welchen Rechts oder Ursprungs - abgegolten."

Mit Schreiben seines Prozeßbevollmächtigten vom 14. Juni 1976 hat der Kläger diesen Vergleich wegen Drohung und Täuschung angefochten.

Mit seiner am 23. Juni 1976 erhobenen Klage hat der Kläger Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis durch den außergerichtlichen Vergleich nicht aufgelöst worden ist. Er hat die Auffassung vertreten, die Auflösungsvereinbarung sei aufgrund der erklärten Anfechtung beseitigt. Er hat hierzu vorgetragen, er habe den Vergleich nur unter dem Druck der angekündigten fristlosen Kündigung unterzeichnet. Zwischen



- 3 -

ihm und der Beklagten hätten keine Verhandlungen stattgefunden, an deren Ende der Aufhebungsvertrag als ausgehandeltes Ergebnis gestanden habe. Bei der Unterredung am 3. Juni 1976 habe ihm der Personalleiter die fristlose Entlassung unabhängig von der Stellungnahme des Betriebsrats als sicher in Aussicht gestellt und einen außergerichtlichen Vergleich als unbestimmte, aber wahrscheinlich nicht zum Zuge kommende Alternative der Trennung lediglich angedeutet. Am 4. Juni 1976 sei ihm der bereits fertig formulierte Vergleich zur Unterschrift vorgelegt worden mit dem Hinweis, daß ihm gegenüber die fristlose Kündigung ausgesprochen werde, wenn er die Unterschrift verweigere.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß aufgrund wirksamer Anfechtung des am 3. Juni 1976 datierten außergerichtlichen Vergleichs, der vom Kläger und der Beklagten am 4. Juni 1976 unterzeichnet worden ist, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgelöst ist.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und die Auffassung vertreten, der Kläger sei nicht durch Drohung oder arglistige Täuschung zur Unterschriftsleistung unter den Vergleich gezwungen worden. Sie hat hierzu vorgetragen, bei der Unterredung am 3. Juni 1976 sei der Kläger durch den Personalleiter davon unterrichtet worden, ihm werde fristlos gekündigt werden, obwohl der Betriebsrat seine Zustimmung hierzu nicht gegeben habe. Der Kläger sei darauf hingewiesen worden, daß er die Möglichkeit habe, bei einem weiteren Gespräch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen. Der Kläger habe den Betriebsratsvorsitzenden hinzugezogen und nach weiteren Verhandlungen sei der Vergleich in Anwesenheit des Klägers diktiert worden. Dabei sei der Kläger zu jedem Punkt befragt worden, ob er mit der Formulierung einverstanden sei. Nachdem der Betriebsratsvorsitzende für den Kläger eine Abfindung von fünf Monatsgehältern gefordert habe, sei das Gespräch unterbrochen worden, da der Personalleiter sich wegen der Höhe der geforderten Abfindungssumme mit dem Prokuristen absprechen wollte. Nachdem dieser den Vergleich zunächst wegen der Höhe der Abfindungs-

- 4 -



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



- 4 -

summe abgelehnt habe, habe sich der Betriebsratsvorsitzende am 4. Juni 1976 noch einmal mit diesem in Verbindung gesetzt und schließlich dessen Einverständnis zu einer Abfindungszahlung von fünf Monatsgehältern erreicht. Nachdem der Kläger hiervon unterrichtet worden sei, habe er am 4. Juni 1976 im Büro des Personalleiters den am 3. Juni 1976 formulierten Vergleich unterzeichnet. Hierbei sei der Kläger sowohl von dem Personalleiter wie auch von dem Betriebsratsvorsitzenden darauf hingewiesen worden, daß er den Vergleich nicht zu unterschreiben brauche und daß er im Falle einer Kündigung innerhalb von 21 Tagen Kündigungsschutzklage erheben könne.

Das Arbeitsgericht hat die Klage nach Beweisaufnahme abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil abgeändert und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund wirksamer Anfechtung der außergerichtlichen Aufhebungsvereinbarung nicht aufgelöst worden ist.

Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Aufhebungsvereinbarung vom 3. Juni 1976 rechtswirksam zum 30. Juni 1976 beendet worden. Die durch den Prozeßbevollmächtigten des Klägers für diesen erklärte Anfechtung hat die Wirksamkeit der Aufhebungsvereinbarung nicht zu beseitigen vermocht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe seine Einverständniserklärung zu der Aufhebungsvereinbarung rechtswirksam gem. § 123 BGB wegen widerrechtlicher Drohung angefochten, so daß das Arbeitsverhältnis fortbestehe. In der Ankündigung der fristlosen Entlassung liege dann eine Drohung, wenn dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt werde, die fristlose Entlassung durch ein bestimmtes Verhalten

- 5 -



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



- 5 -

zu vermeiden. Die Beklagte habe dem Kläger angedroht, ihn wegen der Mitnahme von fünf Rosen zu entlassen und ihm angeboten, die fristlose Entlassung durch eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden. Ohne die Androhung der fristlosen Entlassung hätte der Kläger nach 16 Jahren seine Lebensstellung bei der Beklagten nicht aufgegeben, und zwar auch nicht gegen die Zahlung der Abfindungssumme in Höhe von fünf Monatsgehältern, zumal er habe voraussehen können, daß er im Alter von 46 Jahren eine gleichwertige Stelle nicht wieder finden könne. Der Kläger habe sich bei der Unterzeichnung der Vereinbarung in einer besonderen Zwangslage befunden. Nach der Aussage des als Zeugen vernommenen Betriebsratsvorsitzenden habe der Kläger sehr deprimiert gewirkt und geäußert, die Beklagte werde ihn, wenn sie nur wolle, doch herausbekommen und unter diesen Umständen sei es wohl am besten, wenn er die Auflösungsvereinbarung unterschreibe. Zwar sei weder das Mittel - die angedrohte fristlose Entlassung - noch der Zweck - die erstrebte vertragliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses - an sich rechtswidrig. Die Rechtswidrigkeit ergebe sich jedoch aus der von der Rechtsordnung mißbilligten Verknüpfung von Mittel und Zweck. Ein verständiger Arbeitgeber hätte vorliegend eine fristlose Kündigung des Klägers nicht ernsthaft in Erwägung gezogen. Es habe zwar nicht geklärt werden können, ob es sich bei den vom Kläger mitgenommenen Rosen um für den Abfall bestimmte sogenannte Rücklaufrosen oder um solche Rosen gehandelt habe, die wegen minderer Qualität nicht mehr hätten beladen werden können. Jedenfalls seien die Rosen noch in einem solch guten Zustand gewesen, daß der Kläger sie mitgenommen habe, um sich an ihnen zu erfreuen. Möglicherweise habe der Kläger sich jedoch bei der Annahme, er dürfe die Rosen mitnehmen, geirrt. Das Fehlverhalten des Klägers stelle daher auch unter Berücksichtigung des Umstandes, daß der Kläger als Schichtleiter Vorgesetzteneigenschaft habe, keine so schwerwiegende Verfehlung dar, die eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätte. Ein verständiger Arbeitgeber hätte daher eine fristlose Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung gezogen.

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

II. Die rechtliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger sei zu der Einverständniserklärung mit der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch widerrechtliche Drohung bestimmt worden, ist nicht zutreffend.

1. Nach § 123 Abs. 1 BGB kann derjenige eine Willenserklärung anfechten, der zur Abgabe dieser Erklärung widerrechtlich durch Drohung bestimmt worden ist. Eine Drohung im Sinne des § 123 BGB ist die Ankündigung eines zukünftigen Übels, dessen Zufügung in irgendeiner Weise als von der Macht des Ankündigenden abhängig hingestellt wird (Enneccerus-Nipperdey, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., Band I, Zweiter Halbband, § 173 I 1).

2. Ob in der Ankündigung einer fristlosen Entlassung mit dem Ziel, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf andere Weise zu erlangen, in jedem Fall eine Drohung zu erblicken ist, kann vorliegend dahinstehen (vgl. hierzu BAG 2, 233 [236] = AP Nr. 4 zu § 9 MuSchG und BAG AP Nr. 8 zu § 123 BGB; ferner BAG AP Nr. 13 zu § 123 BGB [zu IV 5 der Gründe]). Zumindest wäre die Drohung im vorliegenden Falle nicht widerrechtlich.

a) Eine Drohung ist dann widerrechtlich, wenn entweder das angedrohte Verhalten oder der angestrebte Zweck oder die Mittel-Zweck-Beziehung rechtswidrig ist (Palandt-Heinrichs, 39. Aufl., § 123 Anm. 3 b). Letzteres ist dann zu bejahen, wenn die Anwendung eines bestimmten Mittels zur Herbeiführung gerade des gewollten Erfolges nach Treu und Glauben unangemessen erscheint (Ennercceus-Nipperdey, aaO, § 173 II; BAG AP Nr. 8 zu § 123 BGB; BGHZ 25, 217).

b) Für die Beurteilung, ob in der Androhung einer außerordentlichen Kündigung eine widerrechtliche Drohung zu erblicken ist, ist darauf abzustellen, ob das von dem Arbeitgeber in Aussicht gestellte Verhalten von der Rechtsordnung mißbilligt wird (BAG, aaO). Das ist nicht schon dann der Fall, wenn der Drohende auf die Abgabe der erstrebten Erklärung durch den Partner keinen Anspruch hat (BGHZ 2, 287 [296 f.] und 25, 217 ff.), sondern erst dann, wenn die Rechtsgemeinschaft der billig und gerecht Denkenden in der ausgesprochenen Drohung



etwas Verwerfliches sieht (BAG AP Nr. 16 zu § 123 BGB [zu I der Gründe]). Vorliegend ist daher darauf abzustellen, ob ein verständiger Arbeitgeber in dieser Situation eine fristlose Kündigung ausgesprochen hätte (BAG AP Nr. 8 zu § 123 BGB). Die Widerrechtlichkeit ist daher nicht schon dann anzunehmen, wenn ein Gericht die angedrohte fristlose Entlassung, falls sie ausgesprochen worden wäre, für unwirksam erklärt haben würde. Die Vorschrift des § 123 BGB will die Freiheit der Willensentscheidung gewährleisten. Ihr Zweck ist es nicht, demjenigen, der eine Erklärung abgegeben hat, nachträglich zu einem vorher vielleicht bestandenen Recht zu verhelfen. Entscheidend ist, wie der Arbeitgeber zur Zeit der Verhandlung die Rechts- und Sachlage angesehen hat und ob ein verständiger Arbeitgeber in der gleichen Lage eine Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.

3. Bei Anwendung dieser Rechtsgrundsätze ist vorliegend die Widerrechtlichkeit zu verneinen.

Der Kläger hat fünf Rosen an sich genommen, die im Eigentum der Beklagten standen. Das Landesarbeitsgericht hat den Vortrag des Klägers, es habe sich sogenannte Rücklaufrosen und damit unter Umständen herrenloses Gut gehandelt, nicht als bewiesen angesehen. Es hat vielmehr festgestellt, daß die Rosen noch in einem so gutem Zustand waren, daß sie einen gewissen Wert darstellten und es ist offensichtlich auch davon ausgegangen, daß die Rosen noch im Eigentum der Beklagten standen. Durch die Wegnahme der Rosen hat der Kläger ein Eigentumsdelikt begangen. Unabhängig von dem Wert des gestohlenen Gutes wurde hierdurch das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer empfindlich gestört. Im vorliegenden Fall trifft dies in besonderem Maße deshalb zu, weil der Kläger als Schichtleiter tätig und ihm die Kontrolle und Überwachung von etwa 20 ihm unterstellten Mitarbeitern übertragen war. Gerade in dem Bereich, in dem der Kläger tätig war, nämlich das Beladen der abgehenden Maschinen mit Gütern, muß die Beklagte sich auf die Redlichkeit ihrer Mitarbeiter verlassen können. Die Beklagte hatte auch wiederholt generell gegenüber allen Mitarbeitern die fristlose Entlassung in allen Fällen von Eigentumsdelikten angedroht. Sie durfte



sich daher für berechtigt halten, eine Kündigung auch dann auszusprechen, wenn es sich bei den weggenommenen Gegenständen lediglich um geringwertige Güter handelt. Es ist in diesem Zusammenhang nicht zu untersuchen, ob eine gegenüber dem Kläger ausgesprochene fristlose Kündigung bei Abwägung der beiderseitigen Interessen in einem Kündigungsschutzprozeß als wirksam angesehen worden wäre. Dies verkennt das Berufungsurteil. Die Ausführungen in dem Urteil, warum ein verständiger Arbeitgeber in der gleichen Lage die fristlose Kündigung des Klägers nicht ernsthaft in Erwägung gezogen hätte, sind in Wirklichkeit eine Auseinandersetzung mit den Erfolgsaussichten einer gegen eine fristlose Kündigung ausgesprochenen Kündigungsschutzklage.

4. Das Landesarbeitsgericht ist auch zu Unrecht von einer Zwangslage des Klägers bei Unterzeichnung der Auflösungsvereinbarung ausgegangen. Nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts, auf die in dem Berufungsurteil Bezug genommen ist, waren die Verhandlungen über eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zunächst an der Höhe der von der Beklagten zu zahlenden Abfindung gescheitert. Nachdem sich der von dem Kläger hinzugebetene Betriebsratsvorsitzende noch einmal mit der Beklagten in Verbindung gesetzt hatte, war diese schließlich bereit, der vom Kläger geforderten Abfindung in Höhe von fünf Monatsgehältern zuzustimmen. Nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts ist der Kläger auch nicht unvermittelt vor die Wahl gestellt worden, einen vorformulierten Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Die Aufhebungsvereinbarung war vielmehr das Ergebnis von mehrfach unterbrochenen Verhandlungen, zu denen der Kläger sich des Beistandes des Betriebsratsvorsitzenden bedient hat.

gez.: Prof. Dr. Auffarth ist
verhindert zu unter-
schreiben

Dr. Leinemann

Dr. Leinemann

Hohnheit

Michels-Holl

Spiegelhalter



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

