

dessen die Arbeitsweise der Klägerin, von der Verklagten einen schriftlichen Antrag auf Abschluß eines Änderungsvertrags zu verlangen, wenn Ausgangspunkt für den Änderungsvertrag der Entschluß der Klägerin gewesen sei, von allen Wartungsingenieuren Schichtarbeit zu fordern. Die Klägerin habe jedoch die Verklagte nicht veranlaßt, den Änderungsvertrag unter falschen Voraussetzungen abzuschließen. Eine unzulässige Willensbeeinflussung liege nicht vor.

Gegen dieses Urteil richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus den G r ü n d e n :

Von wesentlicher Bedeutung für die Entscheidung des Bezirksgerichts ist seine Auffassung, eine unzulässige Willensbeeinflussung der Verklagten liege nicht vor. Die Klägerin habe ihre Beweggründe für den Abschluß eines Änderungsvertrags bzw. für die in Aussicht gestellte Kündigung in einer Aussprache dargelegt und die Verklagte danach ausreichend Zeit gehabt, sich zum Vertragsabschluß zu entscheiden oder es auf eine Kündigung ankommen zu lassen. Das Bezirksgericht meint folglich, daß eine unzulässige Beeinflussung des Willens eines Werk tätigen dann auszuschließen ist, wenn die vom Betrieb vorgetragenen Gründe für den Abschluß des Änderungsvertrags ohne Zeitdruck geprüft und durchdacht werden konnten.

Diese Auffassung ist insoweit falsch, als sie nur eine mögliche Art unzulässiger Willensbeeinflussung berücksichtigt. Da zwischen den Proceßparteien nicht einmal streitig ist, daß ausreichend Zeit für den Abschluß des Änderungsvertrags bestand, hätte das Bezirksgericht diese Erwägungen nicht zur tragenden Grundlage seiner Entscheidung machen dürfen.

Für die Lösung der eigentlichen Problematik des Streitfalles hat sich indessen das Bezirksgericht den Weg verlegt, indem es ausdrücklich dahingestellt sein läßt, ob unter Beachtung der Qualifikation der Verklagten und ihrer persönlichen Belange der Abschluß eines Änderungsvertrags mit der neuen Arbeitsaufgabe Wartungsmechaniker die einzige Möglichkeit ihrer Weiterbeschäftigung war. Zutreffend wird dazu im Kassationsantrag hervorgehoben, daß diese Prüfung Pflicht des Bezirksgerichts gewesen wäre. Unter Berücksichtigung der im Beschluß des Plenums des Obersten Gerichts zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge (§§30, 31 Abs. 1 und 4, 33, 34 Abs. 1, 36 GBA) vom 28. September 1966 (NJ 1966 S. 651) aufgestellten Grundsätze wäre das Bezirksgericht zu einer zutreffenden Beurteilung der Frage gelangt, ob der Änderungsvertrag von der Verklagten unter Voraussetzungen abgeschlossen worden ist, hinsichtlich derer ihre Willensentscheidung durch die Klägerin unzulässig beeinflusst worden ist. Ganz allgemein ist nämlich zu fordern, daß ein Betrieb den Werk tätigen wahrheitsgemäß über die Umstände informiert, die ihn veranlassen, die Fortführung der vereinbarten Arbeitsaufgabe als unmöglich darzustellen und den Abschluß eines Änderungsvertrags als einzigen Weg zur Vermeidung einer Kündigung zu bezeichnen.

Soweit im Instanzverfahren davon ausgegangen wurde, daß für die Klägerin die Notwendigkeit bestand, die vorhandenen Rechenanlagen effektiver zu nutzen und hierzu zur Zweischartarbeit, auch an den Wochenenden, überzugehen, ist das nicht zu beanstanden. Bei den hierzu geführten Gesprächen hatte jedoch die Verklagte dargelegt, daß sie als Mutter von zwei kleinen Kindern, von denen ein Kind wegen Verhaltensstörungen einer besonderen Betreuung bedurfte, sowie im Hinblick auf die teilweise Schichtarbeit ihres Ehegatten derzeit nicht in der Lage sei, von der Normalschicht zum Zweischartsystem überzugehen. Die Klägerin

zeigte sich diesen Problemen nicht besonders aufgeschlossen, indem sie der Verklagten gegenüber die Auffassung vertrat, die Aufnahme der Schichtarbeit sei für sie unumgänglich. Da die Verklagte auf diese Weise ihre familiären Probleme nicht gelöst sah, mußte sie in Gesprächen mit Vertretern der Klägerin diesen Standpunkt zurückweisen. Daraufhin wurde ihr bedeutet, daß nur noch Möglichkeiten der Beschäftigung als Wartungsmechaniker bestünden, wenn von einer Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch Kündigung abgesehen werden solle. Wie in solchen Fällen üblich, müsse die Verklagte schriftlich um den Abschluß eines Änderungsvertrags, im konkreten Fall mit der neuen Arbeitsaufgabe Wartungsmechaniker, bitten.

Das Bezirksgericht hat diese Arbeitsweise der Klägerin lediglich als unangebracht bezeichnet. In Wahrheit stellt sich jedoch das Verhalten der Klägerin gegenüber der Verklagten als Verletzung der Bestimmungen zum Schutz und zur Förderung der werktätigen Frau und Mutter und als mißbräuchliche Handhabung des Änderungsvertrags dar. Gemäß § 123 Abs. 2 GBA wäre es die Pflicht der Klägerin gewesen, alle Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Verklagte unter Beachtung ihrer Qualifikation und trotz ihrer komplizierten familiären Lage weiterhin beschäftigt werden konnte Anstatt auf einen Änderungsvertrag mit einer Tätigkeit auszuweichen, die die Qualifikation der Verklagten nicht voll ausschöpft, hätten alle im Bereich der Klägerin vorhandenen Möglichkeiten geprüft werden müssen, um zu einer den Interessen beider am Arbeitsrechtsverhältnis Beteiligten entsprechenden Lösung zu kommen.

Die Klägerin hat zwar behauptet, alle Möglichkeiten des anderweiten Einsatzes der Verklagten als Wartungsingenieur geprüft zu haben. Das wird jedoch vom Ergebnis der Beweisaufnahme im Instanzverfahren nicht getragen. Hierzu wird im Kassationsantrag darauf hingewiesen, daß ungeprüft geblieben ist, wie seinerzeit die Bedingungen der Schichtarbeit in der betreffenden Sektion der Klägerin gestaltet waren. Deshalb ist auch nicht geklärt worden. Ob hier Einsatzmöglichkeiten für die Verklagte bestanden hätten. Ungeprüft blieb auch, ob in anderen Sektionen oder anderen Bereichen der Klägerin die Möglichkeit eines qualifikationsgerechten Einsatzes der Verklagten außerhalb des Schichtsystems bestand. Unter Berücksichtigung ihrer besonderen Verpflichtungen aus den §§ 123 und 126 GBA hätte die Klägerin dies jedoch tun müssen.

Die Klägerin hat schließlich auch nicht den Weg für ein Gespräch mit dem damaligen Arbeitskollektiv der Verklagten gefunden. Der Zeuge H. bekundete z. B. vor der Konfliktkommission und im gerichtlichen Verfahren, daß das Kollektiv die Umsetzung der Verklagten nicht eingesehen habe. Die Verklagte habe eine gute Arbeit geleistet, und das Kollektiv habe sie auch in der Normalschicht weiter behalten wollen. Dieser Zeuge war damals Vertreter des Leiters des Arbeitskollektivs der Verklagten. Nach seiner Meinung hätten sich die gesamte Situation und die Arbeitsbedingungen im Bereich geändert, weil zeitweilig abwesende Mitarbeiter inzwischen zurückgekommen wären. Die Klägerin hat diese Hinweise des Arbeitskollektivs nicht geprüft. Das wird der Leitungsverantwortung nicht gerecht, zu der u. a. gehört, solche Voraussetzungen zu schaffen, die es den werktätigen Müttern ermöglichen, auch bei im Einzelfall erforderlichen Umstellungen im Arbeitszeitregime entsprechend ihrer Qualifikation weiter am Arbeitsprozeß teilzunehmen, ihre schöpferischen Fähigkeiten zu entwickeln und zugleich ihrer hohen gesellschaftlichen Aufgabe als Mutter gerecht zu werden.

In Würdigung dieser Zusammenhänge haben sich die Konfliktkommission und das Kreisgericht zutreffend