

22 FEB. 1968

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse! Ja  
Für die amtliche Sammlung! Ja

23

-----  
Gesetz: BetrVG §§ 49, 54, 55, 58, 79;  
MuSchG §§ 5, 19; BRG 1920 § 71;

Leitsatz: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebs-  
rat alle ihm bekannt werdenden Fälle der  
Schwangerschaft von Arbeitnehmerinnen unauf-  
gefordert mitzuteilen.

Aktenzeichen: 1 ABR 6/67

Beschluß des BAG vom 27. Februar 1968 LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 6/67

2 Ta BV 51/67 Bayern

Verkündet  
am 27. Februar 1968

gez. Henkelmann,

Regierungsobersekretärin  
als Urkundsbeamter der  
Geschäftsstelle

B e s c h l u ß  
In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund  
der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 1968 durch  
den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Bundesrichter  
Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter  
Knepper und Kettner beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird  
der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Bayern  
vom 4. Oktober 1967 - 2 Ta BV 51/67 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Arbeitsgerichts München vom 23. Februar 1967 - 2 BV 6/66 - abgeändert.

Die Antragsgegnerin hat dem Betriebsrat die ihr bekannt werdenden Fälle der Schwangerschaft von Arbeitnehmerinnen unaufgefordert mitzuteilen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin, die Beteiligte zu 2), beschäftigt in ihrem Münchener Betrieb etwa 20.000 Arbeitnehmer. Der Belegschaft gehören zahlreiche Frauen an. Die Antragsgegnerin teilte dem Beteiligten zu 1), ihrem Betriebsrat, die ihr bekannt gewordenen Fälle der Schwangerschaft von Arbeitnehmerinnen nicht mit und lehnte es ab, einem entsprechenden Wunsch des Beteiligten zu 1) nachzukommen. Nach dem Scheitern der Verhandlungen, an denen sich auch der Gesamtbetriebsrat des Unternehmens beteiligte, beauftragte der Antragsteller seinen Vorsitzenden, im Wege des Beschlußverfahrens vor dem Arbeitsgericht zu klären, daß die Antragsgegnerin verpflichtet sei, dem Antragsteller alle in ihrem Betrieb bekannt gewordenen Schwangerschaften mitzuteilen.

Der Antragsteller hat daraufhin den Antrag gestellt zu erkennen:

Die Beteiligte zu 2) hat dem Beteiligten zu 1) alle im Betrieb der Beteiligten zu 2) bekannt gewordenen Fälle der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin unaufgefordert mitzuteilen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen. Die hiergegen vom Betriebsrat eingelegte Beschwerde ist ohne Erfolg geblieben. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser verfolgt der Antragsteller seinen Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

- 3 -



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



II. 1. Mit Recht vertritt das Landesarbeitsgericht die Ansicht, daß sich aus dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) ein Anspruch, wie ihn der Betriebsrat im vorliegenden Verfahren geltend macht, nicht herleiten läßt. Nach dem MuSchG (§ 5) besteht eine Auskunftspflicht des Arbeitgebers nur gegenüber der Aufsichtsbehörde (§ 19 MuSchG). Vom Betriebsrat ist dort wie an anderen Stellen des Gesetzes nicht die Rede. Wie Bulla, RdA 52,10 167 und im Kommentar zum MuSchG 2. Aufl., § 19 Anm. 10, bemerkt, hat der Bundestag einen Antrag der KPD, auch die Gewerkschaften und Betriebsräte als aufsichtsberechtigt zu bezeichnen, abgelehnt.

Hieraus und auch aus der Vorschrift in § 5 Abs. 1 Satz 4 MuSchG, nach der der Arbeitgeber die Mitteilung der werdenden Mutter "nicht unbefugt bekanntgeben darf", ist allerdings nicht zu schließen, daß der Gesetzgeber damit seinen Willen zum Ausdruck gebracht hätte, dem Betriebsrat das von ihm im vorliegenden Verfahren in Anspruch genommene Auskunftsrecht zu versagen. Für eine solche Annahme geben einmal die Gesetzesmaterialien nichts her. Weder aus dem Entwurf der SPD, Bundestagsdrucksache I / 1182, noch aus dem Ausschußentwurf, Bundestagsdrucksache I / 2876, noch aus den Protokollen über die Sitzungen des Plenums (Sitzungsprotokolle der ersten Wahlperiode, 80. Sitzung, S. 2998 und 180. Sitzung, S. 7520) ist etwas in dieser Richtung zu entnehmen. Zudem hatte der Antrag der KPD (Umdruck Nr. 395) nicht ein Auskunftsrecht des Betriebsrats zum Gegenstand, sondern er befaßte sich in seinen einschlägigen Ziffern 7 und 8 mit einem Aufsichtsrecht der Gewerkschaften und der Betriebsräte. Vor allem aber ist zu beachten, daß die Frage, ob dem Betriebsrat das in Anspruch genommene Auskunftsrecht zusteht, nicht eine solche des Mutterschutzrechts, sondern betriebsverfassungsrechtlicher Natur ist. Es handelt sich um eine Materie, die den Betriebsrat als Organ der Betriebsverfassung und seine diesbezügliche Tätigkeit betrifft. Für die Entscheidung sind also nicht die Regelungen des MuSchG, sondern die des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) maßgebend. Dem steht auch nicht entgegen, daß das MuSchG dem Arbeitgeber verbietet, die Mitteilung der werdenden Mutter über das Beste-



- 4 -

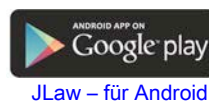
hen der Schwangerschaft an Dritte "unbefugt" weiterzugeben. Das MuSchG verbietet dem Arbeitgeber nicht jede Weitergabe der Mitteilung der werdenden Mutter, sondern eben nur die unbefugte Weitergabe. Ob es sich bei den vom Betriebsrat begehrten Auskünften um eine befugte oder unbefugte Weitergabe der Mitteilung der werdenden Mutter handelt, entscheidet sich entsprechend den Kompetenzen des Betriebsrats nach dem BetrVG, nicht nach dem MuSchG. Deshalb ist es auch nicht von Bedeutung, daß weder in der vor dem Inkrafttreten des BetrVG verabschiedeten Fassung des MuSchG noch in später geänderten Fassungen dieses Gesetzes dem Betriebsrat ein Auskunftsrecht ausdrücklich eingeräumt ist.

Aus dem Schweigen des Mutterschutzgesetzes zu der Frage können hiernach Schlüsse weder im Sinne des Antragstellers noch im Sinne der Antragsgegnerin gezogen werden. Bedeutsam ist lediglich, daß im MuSchG keine Vorschrift enthalten ist, die es dem Arbeitgeber verbietet, alle Fälle der im Betrieb vorkommenden Schwangerschaften dem Betriebsrat mitzuteilen. Ein solches auch gegen den Betriebsrat wirkendes Verbot stellt insbesondere die bereits genannte Regelung nicht dar, daß der Arbeitgeber die Mitteilung der werdenden Mutter nicht unbefugt bekanntgeben darf. Daß der Arbeitgeber zu einer solchen Mitteilung an den Betriebsrat befugt ist, entspricht auch der Auffassung der Antragsgegnerin im vorliegenden Verfahren, die sich mit der in der Rechtslehre herrschenden Ansicht deckt. Nach dieser ist der Arbeitgeber jedenfalls berechtigt, den Betriebsrat zu informieren (Meisel-Hiersemann, Mutterschutzgesetz, § 5 Anm. 16; Bulla, aaO, § 5 Anm. 119). Dabei ist insbesondere nicht die Ansicht vertreten worden, der Arbeitgeber beeinträchtige durch eine solche von ihm freiwillig gemachte Mitteilung ihm bekanntgewordener Schwangerschaften ungerechtfertigt Persönlichkeitsrechte (die Intimsphäre) der werdenden Mütter.

2. Als Grundlage für den im vorliegenden Verfahren gestellten Antrag des Betriebsrats kommt danach, was das Landesarbeitsgericht verkannt hat, allein das BetrVG in Betracht, und zwar des näheren die Regelung der §§ 54 und 58.

Nach § 54 BetrVG muß der Betriebsrat darüber wachen, daß alle Gesetze durchgeführt werden, die zugunsten der Arbeitnehmer gelten; dazu gehört auch das MuSchG. Die Vorschrift des § 54 BetrVG geht auf § 71 des Betriebsrätegesetzes 1920 zurück, nach dem der Arbeitgeber verpflichtet war, dem Betriebsrat über die dort näher bezeichneten Punkte Aufschluß zu geben. Auch § 54 BetrVG enthält in Abs. 2 die Vorschrift, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat auf dessen Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorlegen muß. Der Vorlage der Unterlagen steht nach Sinn und Zweck des Gesetzes die Auskunftspflicht gleich. Der Arbeitgeber muß daher dem Betriebsrat die Auskünfte erteilen, deren der Betriebsrat zur Durchführung der ihm in § 54 Abs. 1 Buchstabe b BetrVG übertragenen Aufgaben bedarf. Aus dem Sinn des Gesetzes ergibt sich eindeutig, daß der Betriebsrat, der einen Anspruch auf Vorlage von Unterlagen hat, die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich sind, erst recht einen Anspruch darauf haben muß, daß ihm entsprechend seinem Wunsche die Auskünfte erteilt werden, ohne die er seine Aufgaben nicht erfüllen kann.

Nach § 58 BetrVG muß der Betriebsrat mitwirken bei der Bekämpfung von Gefahren, die der Gesundheit der Arbeitnehmer dienen. <sup>Wohnen</sup> Der Gesundheit der schwangeren Frauen dienen die Vorschriften des MuSchG. Auch aufgrund/<sup>der</sup> Vorschrift des § 58 BetrVG ist somit der Betriebsrat nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet, auf dem Gebiete des Mutterschutzes gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber zusammen tätig zu werden. Wenn der Betriebsrat nach § 58 BetrVG bei der Bekämpfung der Gesundheitsgefahren die Gewerbeaufsichtsbeamten durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen hat, den Gewerbeaufsichtsämtern aber nach § 19 MuSchG die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der nach ihm erlassenen Vorschriften obliegt (Bulla, aaO, § 19 Anm. 3), so ist es doch ohne Bedeutung, daß aus dem MuSchG nicht geschlossen werden kann, dem Betriebsrat seien ohne weiteres alle Schwangerschaftsfälle im Betrieb mitzuteilen. Nach der Fassung des § 58 BetrVG ist es eine selbständige Pflicht des Betriebsrates, auf die



- 6 -

Bekämpfung der Gesundheitsgefahren zu achten.

Die Einzelregelung, die in den §§ 54 und 58 BetrVG enthalten ist, steht zudem unter dem Grundgedanken des § 49 BetrVG. Dieser fordert, auch im Zusammenhang mit den §§ 54 und 58 BetrVG, ein vertrauensvolles Zusammenarbeiten von Arbeitgeber und Betriebsrat. Gegenseitiges Vertrauen setzt gegenseitige Offenheit voraus (BVerwGE 10, 196 [1997] = AP Nr. 3 zu § 57 PersVG). Bereits das Gebot gegenseitiger Offenheit erlegt dem Arbeitgeber im Hinblick auf die Befugnisse des Betriebsrats nach §§ 54, 58 BetrVG die Pflicht auf, diesem alle im Betrieb vorkommenden Fälle von Schwangerschaften mitzuteilen.

Allerdings ist die Rechtslehre hinsichtlich der Bejahung einer Auskunftspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat im Zusammenhang mit dem Mutterschutzgesetz bisher zurückhaltend gewesen. So hält Bulla, aaO, § 5 Anm. 119, zwar den Betriebsrat für eine der Stellen, welchen der Arbeitgeber befugtermaßen Auskunft über die im Betrieb vorkommenden Schwangerschaften erteilen darf, und er vertritt unter Hinweis auf Dietz, BetrVG, § 58 Anm. 5 (4. Aufl.) und auf Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 58 Anm. 6 die Ansicht, daß es Aufgabe des Betriebsrats sei, auch die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes durchzuführen. Er meint ferner, deshalb sei der Betriebsrat berechtigt, in dieser Richtung vom Arbeitgeber Informationen, also Auskunft, zu verlangen. Er zweifelt jedoch daran, ob daraus auf eine generelle Auskunftspflicht des Arbeitgebers geschlossen werden darf. Die Ansicht Bullas, der Betriebsrat müsse die Vorschriften des MuSchG mit durchführen, wird von Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 7. Aufl., § 54 Anm. 22, unter Hinweis auf die Zahlung des Stillgeldes geteilt. Aber auch dort wird eine generelle Auskunftspflicht nicht ausdrücklich erwähnt. Gleichwohl muß sie aus den §§ 54, 58 und 49 BetrVG gefolgert werden. Das läßt sich außer aus den obigen Erwägungen ferner aus der Bundestagsdrucksache I / 3585 entnehmen. Dort ist auf S. 10 ausdrücklich betont, dem Betriebsrat sei insbesondere auch der Schutz der schwangeren Frauen

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

anvertraut. Jene Drucksache ist von besonderer Bedeutung, da sie den Ausschlußbericht über das Betriebsverfassungsgesetz enthält, und zwar in der Form, in der es unverändert angenommen worden ist. Sie lag dem Plenum bei der Annahme des Gesetzes vor, und das Plenum hat den Ausschlußentwurf, der mit dem Ausschlußbericht in unmittelbarem Zusammenhang stand, unverändert gebilligt. Daraus kann geschlossen werden, daß das Plenum als der eigentliche Gesetzgeber sich den Ausschlußbericht zu eigen gemacht hat.

Insgesamt ist die Annahme gerechtfertigt, daß der Gesetzgeber der Einhaltung des MuSchG, und zwar sowohl durch den Arbeitgeber wie auch gleichberechtigt durch den Betriebsrat, hervorragende Bedeutung eingeräumt hat. Er hat dem Betriebsrat damit eine wichtige Aufgabe anvertraut. Dann muß aber auch angenommen werden, daß dem Betriebsrat alle erforderlichen Hilfsmittel zur Verfügung stehen sollen, damit er diese Aufgabe erfüllen kann. Somit ist der Arbeitgeber nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, alles Erforderliche zu tun, um den Betriebsrat instand zu setzen, seine Aufgaben zu erfüllen. Dazu gehört die Mitteilung aller dem Arbeitgeber nach § 5 MuSchG angezeigten Fälle von Schwangerschaften an den Betriebsrat.

3. Daraus ergibt sich gleichzeitig, daß es im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 4 MuSchG keine unbefugte Bekanntgabe der Mitteilung der werdenden Mutter darstellt, wenn der Arbeitgeber diese Mitteilung an den Betriebsrat weiterleitet.

Zwar bedeutet die Durchführung der generellen Mitteilungspflicht einen Eingriff in die Intimsphäre der schwangeren Frauen. Dieser Eingriff ist jedoch gerechtfertigt, da es um die Gesundheit dieser Frauen und der Ungeborenen geht. Deshalb hat auch das MuSchG selbst mit Recht eine völlige Geheimhaltung nicht vorgesehen. Vielmehr sollen die Frauen nach § 5 des Gesetzes dem Arbeitgeber möglichst früh von ihrer Schwangerschaft Mitteilung machen. Der Arbeitgeber seinerseits ist gesetzlich verpflichtet, die Mitteilung an die Gewerbeaufsicht weiter zu geben. Darin ist eine unzulässige Verletzung



- 8 -

der Intimsphäre der in Betracht kommenden Frauen ebensowenig zu erblicken wie in der Mitteilung des Arbeitgebers an den Betriebsrat. Denn dieser ist nach den §§ 55 und 79 BetrVG unter Strafandrohung zur Geheimhaltung der nach ihrer Natur vertraulichen Mitteilung des Arbeitgebers selbst dann verpflichtet, wenn der Arbeitgeber bei der Mitteilung nicht auf die Vertraulichkeit hingewiesen hat.

Hiernach ist der Arbeitgeber gegen einen etwaigen Vorwurf, er begehe mit der Weitergabe der Mitteilung an den Betriebsrat einen Vertrauensbruch, von vornherein geschützt. Das gilt selbst für den Fall, daß die Frauen, wenn sie dem Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft Mitteilung machen, ihn auffordern, diese Mitteilung nicht weiterzugeben. Es handelt sich hier um Arbeitsschutzvorschriften. Auf sie kann im Interesse der allgemeinen Gesundheitsfürsorge vom Arbeitnehmer nicht wirksam verzichtet werden. Bei der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften muß der Arbeitnehmer notfalls auch gegen sich selbst geschützt werden, zumal wenn es, wie hier, auch um den Schutz der Ungeborenen geht. Er kann deshalb auf diejenigen Maßnahmen nicht verzichten, die zur Durchführung des Arbeitsschutzes erforderlich sind; diese dienen ebenfalls dem Arbeitsschutz.

Dagegen, daß sich der Arbeitgeber darauf berufen könnte, er dürfe mit Rücksicht auf die Intimsphäre der in Betracht kommenden Frauen deren Mitteilung nicht an den Betriebsrat weitergeben, spricht schließlich noch eine weitere Erwägung. Nach der Rechtsprechung ist der Arbeitgeber berechtigt, bei der Einstellung einer Arbeitnehmerin diese zu fragen, ob sie schwanger ist. Wird diese Frage von der Arbeitnehmerin nicht richtig beantwortet, so kann das Arbeitsverhältnis angefochten werden (BAG 11, 270 = AP Nr. 15 zu § 123 BGB). Ebensowenig, wie mit einer solchen Befragung der Arbeitgeber unzulässig in die Intimsphäre der Frau eindringt, wird die Intimsphäre der Frau durch die Mitteilung an den Betriebsrat unzulässig verletzt. Denn im Bereich des

- 9 -



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



Gesundheitsschutzes sind nach dem BetrVG Arbeitgeber und Betriebsrat eben insoweit gleichberechtigt.

Die Antragsgegnerin kann sich demgegenüber nicht mit Erfolg auf die Entscheidung des Senats BAG 4, 217 = AP Nr. 1 zu § 54 BetrVG berufen. Dort handelte es sich um einen nicht vergleichbaren Fall, in dem es um die Bezüge der Arbeitnehmer ging. Hier aber geht es um die Gesundheit der Arbeitnehmerin und des Kindes. Es stehen somit höherwertige Güter in Rede, was zur Annahme einer weitergehenden Auskunftspflicht des Arbeitgebers berechtigt.

Auch die Entscheidung des Bundesgerichtshofs NJW 57, 1146 enthält keine Ausführungen, die im Gegensatz zu der Ansicht des erkennenden Senats zur Tragweite der §§ 54, 58 und 49 BetrVG stehen. Der Bundesgerichtshof hatte sich mit der Frage zu befassen, inwieweit Einsicht in ärztliche Zeugnisse gefordert werden könne. Er hat dort einer Abwägung das Wort geredet. Dieses Problem hat jedoch mit der Frage der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nach dem BetrVG im Rahmen des MuSchG nichts zu tun; eine Vergleichbarkeit liegt bei dem hohen Rechtsgut des Schutzes der Mutter und des Ungeborenen nicht vor.

4. Nach alledem ist der vom Betriebsrat gestellte Antrag entgegen der Ansicht der Vorinstanzen begründet. Der Senat hat es jedoch aus sprachlichen Gründen für angebracht gehalten, ihn neu zu formulieren. Die vom Senat gewählte Fassung, der Arbeitgeber müsse die ihm bekannt werdenden Fälle von Schwangerschaften unaufgefordert mitteilen, bedeutet jedoch nicht, daß der Arbeitgeber auf bloße Gerüchte hin tätig werden muß. Er wird den Betriebsrat erst dann zu unterrichten haben, wenn er die Mitteilung der werdenden Mutter erhalten hat oder wenn sonst ernstlicher Anhalt für das Bestehen einer Schwangerschaft besteht.

gez. Dr. Müller

Dr. Schröder

Wichmann

Knepper

Kettner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)