

Für das Nachschlagewerk! nein
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: § 72 ArbGG.

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 109/57
Urteil des BAG vom 15. Mai 1957

LAG Hannover



1. AZR 109/57
2. Sa 592/56 (Hannover)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 15. Mai 1957
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Mai 1957 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Knepper und Dr. Reinecke für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 18. Januar 1957 - 2 Sa 592/56 - wird auf seine Kosten als unzulässig verworfen.

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:

Am 12. März 1956 trat die Klägerin als Zimmermädchen in den Hotelbetrieb des Beklagten ein. Sie unterschrieb bei ihrem Eintritt einen vorgedruckten Arbeitsvertrag und füllte dabei die Frage des Formulars, ob sie schwanger sei, mit "nein" aus. Sie war aber schwanger und wußte das bei Abschluß des Arbeitsvertrages. Der Beklagte erfuhr von der Schwangerschaft am 10. Juli 1956. Am 12. Juli 1956 blieb die Klägerin wegen Schwangerschaftsbeschwerden der Arbeit fern. Am 31. Juli 1956 schrieb ihr der Beklagte:

"Wir kündigen Ihnen hiermit Ihre Stellung als Zimmermädchen zum 15.8.1956, da Sie uns bei Engagementsabschluß trotz Befragens Ihre Schwangerschaft verschwiegen haben."

Am 2. September 1956 kam die Klägerin nieder. Die Klägerin hat am 31. Juli 1956 Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 1956 hinaus fortbestehe.

Der Beklagte hat Abweisung beantragt und vorgetragen, daß das Schreiben vom 31. Juli 1956 als eine Anfechtung des Vertrages wegen arglistiger Täuschung aufzufassen sei. Die Klägerin hat demgegenüber bestritten, das Arbeitsvertragsformular bewußt falsch ausgefüllt zu haben. Sie habe die Frage übersehen. Wenn sie sie bemerkt hätte, so hätte sie sie wahrheitsgemäß beantwortet.

Das Arbeitsgericht, das die Klage zunächst durch Versäumnisurteil abgewiesen hatte, hat auf den Einspruch der Klägerin hin der Klage stattgegeben.

Das Berufungsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Es hat den Antrag dahin ausgelegt, daß die Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses über den 15. August 1956 hinaus streitig sei und daß eine dementsprechende Feststellung getroffen werden solle.

Das Landesarbeitsgericht führt aus, es könne dahingestellt bleiben, ob eine Anfechtung des mit einer Schwangeren abgeschlossenen Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung über den Zustand der Schwangerschaft überhaupt mög-



lich sei; denn es fehle hier eine Anfechtungserklärung. Eine Anfechtung wolle rückwirkend das angefochtene Rechtsgeschäft vernichten. Die Erklärung des Beklagten vom 31. Juli 1956 wolle aber das Arbeitsverhältnis erst für die Zukunft beenden. Das Schreiben des Beklagten vom 31. Juli 1956 stelle also eine Kündigung dar, die aber wegen der dem Beklagten bekannten Schwangerschaft der Klägerin unwirksam sei.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Beklagten. Der Streitwert beträgt 300,-- DM. Zugelassen ist die Revision nicht.

Der Beklagte hält seine Revision als Divergenzrevision für zulässig und beruft sich hierzu auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. September 1955, 4 Sa 321/55.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht zulässig.

Da der Streitwert die Revisionssumme nicht erreicht und die Revision vom Landesarbeitsgericht nicht zugelassen worden ist, könnte die Revision nur zulässig sein, wenn die angefochtene Entscheidung von der in der Revisionsbegründung angeführten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm abweiche.

Eine solche Abweichung liegt jedoch nicht vor. Es ist der Revision zwar zuzugeben, daß der Sachverhalt in dem angefochtenen Urteil und in dem für eine Divergenz angeführten Urteil ähnlich liegt. In beiden Fällen war die Klägerin bei der Einstellung nach ihrer Schwangerschaft befragt worden und hatte diese Frage in Kenntnis ihrer Schwangerschaft verneint. In beiden Fällen hatte der Arbeitgeber nach Kenntnis der Schwangerschaft unter Bezugnahme auf die bei der Einstellung abgegebene falsche Erklärung das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist "gekündigt"; im Fall des Landesarbeitsgerichts Hamm hatte der Beklagte jedoch den Arbeitsvertrag auch wegen arglistiger Täuschung angefochten. Das angefochtene Urteil hat der Klage stattgegeben, das für eine Divergenz angeführte Ur-



teil des Landesarbeitsgerichts Hamm hat die Klage abgewiesen. Die tragende Begründung des Hammer Urteils geht dahin, daß eine schwangere Arbeitnehmerin, die ihre Offenbarungspflicht nicht anerkenne und trotz ausdrücklicher Befragung falsche Angaben mache, die Rechte, die ihr das Mutterschutzgesetz gebe, nicht geltend machen könne. Außerdem habe der Arbeitgeber das Recht der Anfechtung des Vertrages wegen arglistiger Täuschung.

Diese das Hammer Urteil tragenden Rechtsfragen hat das angefochtene Urteil gar nicht zur Erörterung gestellt und daher auch nicht entgegengesetzt entschieden. Daher fehlt es an einer Abweichung beider Urteile in der Beurteilung einer Rechtsfrage. Die Revision kann gemäß § 73 ArbGG nur darauf gestützt werden, daß die angefochtene Entscheidung auf einer Verletzung des Gesetzes beruht. Eine Abweichung im Sinne des § 72 ArbGG kann daher nur dann in Betracht kommen, wenn das Landesarbeitsgericht eine bestimmte Rechtsfrage abweichend von der Entscheidung eines anderen Landesarbeitsgerichts beantwortet hat, nicht aber dann, wenn die andere Entscheidung zu dieser Rechtsfrage gar nicht Stellung genommen hat. Das angegriffene Urteil läßt es vielmehr ausdrücklich dahingestellt sein, ob eine Anfechtung nach § 123 BGB möglich ist. Damit läßt es auch unentschieden, ob den Rechten aus dem MSchG bei solcher Arglist der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegengesetzt werden kann. Die angefochtene Entscheidung stellt vielmehr darauf ab, daß der Arbeitgeber allein eine Auflösung des Arbeitsvertrages in der Zukunft gewollt und erklärt und somit die Wirksamkeit des Vertrages und der Rechte der Arbeitnehmerin aus dem Vertrag (in Verbindung mit dem MSchG) nicht in Frage gestellt, sondern sie gerade bestätigt habe. Ob diese Auslegung der Erklärung des Beklagten rechtsirrtumsfrei ist, steht bei der Prüfung der Zulässigkeit der Revision nicht zur Erörterung. Das Hammer Urteil hat jedenfalls ausdrücklich im Tatbestand festgestellt, daß die Beklagte aus § 123 BGB angefochten hat, während die ange-





- 5 -

griffene Entscheidung das Vorliegen einer Anfechtungserklärung gerade verneint.

Da hiernach die Revision mangels Divergenz nicht zulässig ist, konnte es auf die zu ihrer Begründung in der Revisionsbegründung und im Schriftsatz vom 3. Mai 1957 vorgetragenen Rechtsgründe nicht ankommen. Die Revision mußte vielmehr als unzulässig verworfen werden.

gez. Nipperdey Wichmann Dr. Meier-Scherling

Knepper Dr. Reinecke

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
[\(mobile App\)](#)

