

22. 9. 1961

166

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

Tatbestand und
Abschn. VI der
Entscheidungs-
gründe

Gesetz: MuSchG § 9; BGB §§ 119, 123

Leitsätze:

1. An der Rechtsprechung, daß ein Arbeitsvertrag nach §§ 119, 123 BGB angefochten werden kann, wird festgehalten. Dies gilt auch für den Arbeitsvertrag mit einer schwangeren Arbeitnehmerin.
2. Der Arbeitgeber hat das Recht, eine Stellenbewerberin bei den Einstellungsverhandlungen in angemessener Form nach dem Bestehen einer Schwangerschaft zu fragen. Die Bewerberin ist zur wahrheitsgemäßen Antwort verpflichtet.
3. Die von der Bewerberin in Kenntnis der Schwangerschaft erklärte wahrheitswidrige Antwort rechtfertigt die Anfechtung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber wegen arglistiger Täuschung. Der Kenntnis der Schwangerschaft steht die Kenntnis der Bewerberin von solchen Umständen gleich, die den sicheren Schluß auf das Bestehen einer Schwangerschaft zulassen. Eine auf ungewisse Anhaltspunkte gestützte Vermutung genügt nicht.

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

Aktenzeichen: 1 AZR 241/60

Urteil des BAG vom 22. September 1961

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

erklärt
am 22. September 1961
es Renkelmann,
angestellte
als Ur- undsbeamer
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. September 1961 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Neumann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. März 1960 - 6 Sa 719/59 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Die Klägerin ist am 18. März 1959 von der Beklagten als Weberin für deren Strickwarenfabrik eingestellt worden. An diesem oder am folgenden Tag - der genaue Zeitpunkt ist zwischen den Parteien streitig - hat die Klägerin schriftlich bestätigt, daß sie nicht in anderen Umständen sei. Am 17. April 1959 hat die Beklagte der Klägerin, die zu dieser Zeit im vierten Monat schwanger war, folgendes geschrieben:

"Beur.: Kündigung

Wegen Arbeitsmangel sehen wir uns genötigt,
das Arbeitsverhältnis mit Ihnen zum 30.4.1959
zu lösen

Ausschlaggebend für diese Kündigung war fernerhin, daß Sie trotz längerer Probezeit die gewünschte Arbeitsleistung nicht erreichen konnten".

Am Montag, dem 20. April 1959, dem nächsten Arbeitstag nach dem 17. April 1959, hat die Schwester der Klägerin der Beklagten eine ärztliche Bescheinigung überbracht, wonach die Klägerin im vierten Monat schwanger sei. Sie verlangte die Zurücknahme der Kündigung; die Beklagte lehnte dies ab.

Darauf hat die Klägerin, die nicht mehr zur Arbeit erschien, auch die Arbeitsleistung nicht anbot, am 24. April 1959 Klage erhoben mit dem Antrag festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 17. April 1959 nicht aufgelöst worden sei. Demgegenüber hat sich die Beklagte darauf berufen, daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer vereinbarten Probezeit, die im Einvernehmen mit der Klägerin von ursprünglich zwei Wochen auf einen Monat verlängert worden sei, von selbst geendet habe. Außerdem habe sich die Klägerin, wie ihr Verhalten nach der Kündigung zeige, mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt. Schließlich hat die Beklagte spätestens in ihrem Schriftsatz vom 28. April 1959 den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung angefochten, weil die Klägerin auf ausdrückliches Befragen bei der Einstellung wahrheitswidrig ihre Schwangerschaft trotz sicherer Kenntnis verschwiegen habe



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, das noch eine Reihe von Feststellungen zu treffen haben wird, bevor der Fall abschließend entschieden werden kann.

I. Das Landesarbeitsgericht hat sich nicht mit dem Klageantrag befaßt. Würde er wörtlich genommen, dann hätte nur über die Wirksamkeit der nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts im Schreiben der Beklagten vom 17. April 1959 erklärten Kündigung entschieden werden dürfen. Jedoch ist jeder Klageantrag auslegungsfähig. Diese Auslegung führt hier unter Berücksichtigung des beiderseitigen Parteivorbringens zu dem Ergebnis, daß die Klägerin die Feststellung begehrt, daß ihr Arbeitsvertrag durch keinen der von der Beklagten angeführten Beendigungsgründe aufgelöst worden ist, sondern noch fortbesteht. Es wird also nicht nur um die Wirksamkeit der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung gestritten, sondern um die Frage des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien. Bei der erneuten Verhandlung wird das Landesarbeitsgericht auf eine Klarstellung des Klageantrages in diesem Sinn hinzuwirken haben.

II. Gegen die Zulässigkeit einer solchen Klage bestehen keine Bedenken. Das nach § 256 ZPO zu fordernde rechtliche Interesse der Klägerin an der alsbaldigen Feststellung des Fortbestehens ihres Arbeitsvertrages ist gegeben. Die von der Klägerin beehrte Entscheidung hat nicht nur Bedeutung für etwaige Zahlungsansprüche gegen die Beklagte, sondern auch für ihre sonstige arbeits- und sozialrechtliche Stel-

lung, z.B. für Ansprüche aus § 13 MuSchG gegen die Krankenkasse und auf Arbeitslosengeld gegen die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (vgl. auch BAG 9, 361 = AP Nr. 34 zu § 256 ZPO). Daran ändert es auch nichts, daß der Klägerin, weil sie nach dem 17. April 1959 weder gearbeitet noch die Arbeitsleistung angeboten hat, nach Ansicht der Beklagten keine Lohnzahlungsansprüche gegen die Beklagte mehr zustehen sollen.

III In der Sache selbst ist dem Landesarbeitsgericht zuzustimmen, soweit es in der Erklärung der Beklagten vom 17. April 1959 eine Kündigung erblickt und diese gemäß § 9 Abs. 1 MuSchG als unzulässig und damit als rechtsunwirksam bezeichnet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Erklärung der Beklagten vom 17. April 1959 als Kündigung aufgefaßt, die rechtsgestaltend das Arbeitsverhältnis habe beenden sollen.

Es ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Die rechtliche Würdigung einer Parteierklärung durch das Tatsachengericht kann im Revisionsverfahren im Ergebnis nur daraufhin nachgeprüft werden, ob die Auslegung des Landesarbeitsgerichts möglich ist. Dies ist hier der Fall. Das Schreiben der Beklagten vom 17. April 1959 ist nicht nur in der Überschrift, sondern auch im zweiten Absatz des laufenden Textes als "Kündigung" bezeichnet. Darüber hinaus läßt der Umstand, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem zwei Wochen später liegenden Zeitpunkt erklärt wird, wegen der für die Klägerin geltenden ordentlichen Kündigungsfrist (§ 122 GewO) in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht ohne weiteres den Schluß zu, daß die ordentliche Kündigung erklärt worden ist.

2 Die Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 MuSchG, nach dem die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig ist, sind erfüllt. Die Klägerin war bei Zugang der Kündigung in anderen Umständen. Dies hat die Beklagte spätestens am 20. April 1959, also innerhalb der Wochenfrist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG, erfahren.

IV Dem Landesarbeitsgericht ist auch insoweit beizutreten, als es eine einverständliche Aufhebung des Arbeitsverhält-



nisses verneint hat.

Die Beklagte will den Abschluß eines Aufhebungsvertrages daraus entnehmen, daß die Klägerin nach Zugang der Kündigung nicht mehr zur Arbeit gekommen sei und auch die Arbeitsleistung nicht angeboten habe, obwohl das Arbeitsverhältnis nach dem Schreiben der Beklagten erst zum 30. April 1959 habe beendet werden sollen.

Dem ist das Landesarbeitsgericht nicht gefolgt; es ist vielmehr der Ansicht, die Klägerin habe unter Hinweis auf die Schwangerschaft gegen die Kündigung Widerspruch erhoben. An diese tatsächliche Würdigung des Sachverhalts, die ohne Verfahrensverstoß und ohne Verstoß gegen die Denkgesetze zustande gekommen ist, ist der Senat als Gericht der Revisionsinstanz gebunden.

Insbesondere berücksichtigt die Würdigung des Landesarbeitsgerichts insoweit auch den gesamten Streitstoff. Die Klägerin hat sowohl durch die Erklärung ihrer Schwester am 20. April 1959, daß die Kündigung zurückgenommen werden möge, als auch durch die Erhebung der vorliegenden Klage der Beklagten hinreichend deutlich erklärt, daß sie in eine Vertragsbeendigung nicht einwillige. Darüber hinaus setzt der Abschluß eines Aufhebungsvertrages ein darauf gerichtetes Angebot des Arbeitgebers voraus. Als ein solches Angebot kann das Schreiben der Beklagten vom 17. April 1959 auch bei wohlwollendster Auslegung nicht angesehen werden. Fehlt es aber an einem Vertragsangebot, dann kann schon deswegen ein wie auch immer geartetes Verhalten der Gegenseite nicht zur Annahme eines Aufhebungsvertrages führen.

V. Nicht frei von Rechtsfehlern ist jedoch die Feststellung des Landesarbeitsgerichts getroffen, daß ein befristeter Vertrag zwischen den Parteien nicht zustande gekommen sei und das Arbeitsverhältnis deshalb nicht durch Zeitablauf geendet habe.

1. Der Vortrag der Beklagten zu diesem Fragenkreis war in den Vorinstanzen nicht völlig eindeutig. Er könnte dahin verstanden werden, daß die Beklagte in jeder Probezeitvereinbarung den Abschluß eines auf die Dauer der Probezeit befristeten Arbeitsvertrages erblickt. Eine solche Rechtsansicht wäre irrig, da in der Regel gerade umgekehrt anzu-



nehmen ist, daß ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wird, in dessen Rahmen die erste Zeit als Zeit der Arprobung (mit gewissen Kündigungserleichterungen) gelten soll (vgl. BAG 6, 228 /2307 = AP Nr. 3 zu § 620 BGB Probearbeitsverhältnis m. insoweit zust. Anm. v. Götz Hueck; ders. auch in Anm. zu AP Nr. 5 zu § 4 TVG).

Gleichwohl ist hier aus dem Gesamtvortrag der Beklagten ersichtlich, daß sie den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages hat behaupten wollen. Andernfalls wäre es unverständlich, daß die Beklagte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf (Ablauf der Probezeit) geltend gemacht hat.

2. In diesem Zusammenhang rügt die Beklagte zu Recht die Verletzung des § 286 ZPO durch das Landesarbeitsgericht. Die Beklagte hat in den Vorinstanzen zum Beweis ihrer Behauptung, es sei ein befristeter Vertrag abgeschlossen, drei Zeuginnen benannt und Parteivernehmung beantragt. Dieses Beweisangebot hat das Landesarbeitsgericht unberücksichtigt gelassen, weil sich aus dem Schreiben der Beklagten vom 17. April 1959 als ihre eigene Ansicht ergebe, daß ein Vertrag auf unbestimmte Zeit zustande gekommen sei, der nur durch Kündigung habe beendet werden können.

Diese Schlußfolgerung ist nicht unbedingt zwingend. Selbst wenn die Beklagte am 17. April 1959 der Meinung gewesen sein sollte, sie müsse zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung aussprechen, kann nicht ausgeschlossen werden, daß sie entweder sich insoweit rechtlich geirrt oder aber als zusätzliche Sicherung den Weg der Kündigung gewählt hat oder schließlich eine Kündigung im Rechtsinn in jenem Schreiben überhaupt nicht hat erklären wollen, sondern, wie sie es ständig in diesem Rechtsstreit vorgetragen hat, der Klägerin lediglich die Tatsache der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Zeitablaufes unter Gewährung einer Auslauffrist zum Monatsende hat mitteilen wollen.

Unter diesen Umständen dürfte das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung nicht allein auf die Abgabe der



Kündigungserklärung stützen; es war vielmehr verpflichtet, die angebotenen Beweise zu erheben. Es durfte erst aufgrund des gesamten Beweisergebnisses in eine Würdigung des Tatsachenstoffes, dabei allerdings auch in eine Würdigung des Schreibens der Beklagten vom 17. April 1959, eintreten (§ 286 ZPO).

3. Dieser Verfahrensfehler ist für die Entscheidung erheblich. Es ist jedenfalls denkbar, daß eine vollständige Erschöpfung des Sachverhaltes zu einem anderen Ergebnis führt, daß nämlich ein befristeter Vertrag zustande gekommen ist und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Zeit geendet hat, ohne daß es einer Kündigung bedurft hätte. In diesem Fall, der allerdings eine genaue Prüfung voraussetzt, ob wirklich eine echte Befristung vereinbart worden ist, würde der Klägerin der Kündigungsschutz nach § 9 MuSchG nicht zustehen (vgl. BAG 5, 260 [2647] = AP Nr. 5 zu § 4 TVG m.zust.Anm. v. Götz Hueck; BAG, Großer Senat, AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag zu D 2 am Ende der Gründe).

Bereits dieser Mangel des angefochtenen Urteils nötigt zu dessen Aufhebung und zum Zwecke der Nachholung der Beweisaufnahme zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 72 Abs. 3 ArbGG, § 565 ZPO).

VI. Die Zurückverweisung wird nicht dadurch entbehrlich, daß die Beklagte sich auf einen weiteren Beendigungsgrund, nämlich auf die Anfechtung des Arbeitsvertrages, berufen hat. Insoweit ist der Rechtsstreit nicht zur Entscheidung reif.

Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, der Beklagten stehe die Befugnis zur Anfechtung des Arbeitsvertrages nicht zu; es ist nicht ausgeschlossen, daß das Landesarbeitsgericht auch bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung wiederum die Beendigung infolge Zeitablaufs verneint. Dann aber kommt es entscheidend darauf an, ob die Beklagte zur Anfechtung des Arbeitsvertrages befugt ist. Deshalb ist eine Überprüfung des angefochtenen Urteils auch insoweit erforderlich, als es sich mit der Frage der

Anfechtung befaßt:

Auch den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Frage der Anfechtbarkeit des Arbeitsverhältnisses vor-
aus der Senat nicht zu folgen.

1. Daß im Grundsatz auch ein Arbeitsvertrag, sei es nach § 119 BGB, sei es nach § 123 BGB, angefochten werden kann, entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der herrschenden Lehre (vgl. BAG 5, 159 = AP Nr. 2 zu § 123 BGB m.zust.Anm. v. Alfred Hueck; BAG 2, 32 = AP Nr. 2 zu § 9 MuSchG m.zust.Anm. v. Beitzke; Hueck-Epnerdoy, Lehrb. d.ArbrR, 6. Aufl., Bd. 1 S. 169 ff.; Nikisch, ArbrR, 3. Aufl., Bd. 1 S. 222 ff.; Herschel BB 1953, 1069; Fethmann, RdA 1958, 338; Schlegelberger-Schröder, RGB 1961, § 59 Anm. 15 a, § 66 Anm. 21 a u.a.). Dies gilt auch für den Arbeitsvertrag mit einer bei Vertragsabschluß schwangeren Arbeitnehmerin (BAG aaO; Nikisch aaO S. 813 ff.; Bußla, Mutterschutzgesetz und Frauenarbeitsrecht, 1954, § 5 MuSchG Anm. 78 - 98, § 9 MuSchG Anm. 31, 32; Grüniger, MuSchG, 1952, § 5 Anm. 2, § 9 Anm. 1 c; Köst, MuSchG, 1958, § 9 Anm. 53 - 61 a). An dieser Rechtsansicht hält der Senat fest.

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht unerörtert gelassen, ob die von der Beklagten erklärte Anfechtung aus § 119 Abs. 2 BGB (Irrtum über eine verkehrswesentliche Eigenschaft der Person) begründet ist. In aller Regel ist die Schwangerschaft keine verkehrswesentliche Eigenschaft im Sinne des § 119 Abs. 2 BGB. Das folgt schon daraus, daß sie kein Dauerzustand ist (vgl. BAG 2, 32 = AP Nr. 2 zu § 9 MuSchG unter III der Gründe). Etwas anderes wird zwar in den Fällen zu gelten haben, in denen die im Vertrag übernommene Tätigkeit infolge der Schwangerschaft nicht ausgeübt werden kann, wozu die immer wieder angeführten Fälle der Tänzerin, Sportlehrerin oder Vorführdame gehören (vgl. Nikisch aaO S. 814 mit Fußnote 59). Der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt gibt aber keinen Anhalt dafür, daß bei der Klägerin ein solcher Ausnahmefall vorgelegen hat. Die Anfechtung nach § 119 BGB



scheidet deshalb aus.

3. Dagegen kann mangels näherer Aufklärung durch das Landesarbeitsgericht entgegen dessen Rechtsansicht nicht ohne weiteres gesagt werden, daß auch die Anfechtung eines mit einer schwangeren Arbeitnehmerin abgeschlossenen Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB in aller Regel ausgeschlossen sei.

a) Wird einmal, wie es das Landesarbeitsgericht getan hat, unterstellt, daß die Klägerin in Kenntnis ihrer Schwangerschaft die darauf gerichtete Frage der Beklagten bewußt wahrheitswidrig beantwortet, nämlich das Bestehen einer bereits eindeutig festgestellten Schwangerschaft verneint hat, so liegt jedenfalls eine Täuschung durch Verschweigen des wahren und Behaupten eines nicht gegebenen Sachverhaltes im Sinne des § 123 BGB vor. Denn durch die Erklärung einer bewußten Unwahrheit auf eine solche Frage wird nicht nur bei dem anderen Vertragsteil durch Vorspiegelung einer falschen Tatsache ein Irrtum über den wahren Sachverhalt hervorgerufen, sondern die bewußt unwahre Aussage läßt auch den Vorsatz erkennen, auf den Erklärungswillen der Gegenseite, hier auf den Willen der Beklagten zur Einstellung der Klägerin, einzuwirken (vgl. Palandt, BGB, 79. Aufl., § 123 Anm. 2 a; Soergel-Siebert, BGB, 9. Aufl., § 123 Anm. II 1).

b) Für die weitere Feststellung, ob diese Täuschung auch arglistig im Sinne des § 123 BGB war, kommt es entscheidend darauf an, ob die Beklagte die Klägerin überhaupt nach dem Bestehen einer Schwangerschaft fragen durfte. Denn nicht jede falsche Angabe gegenüber dem Arbeitgeber ist eine arglistige Täuschung, sondern nur die bewußt wahrheitswidrige Antwort auf eine zulässigerweise gestellte Frage (BAG 5, 159 = AP Nr. 2 zu § 123 BGB).

Der Senat ist der Ansicht, daß der Arbeitgeber bei den Einstellungsverhandlungen mit einer Arbeitnehmerin - anders als im Fall der Vorstrafe eines Stellenbewerbers (vgl. dazu BAG 5, 159 = AP Nr. 2 zu § 123 BGB) - grundsätzlich berechtigt ist, nach dem Bestehen einer Schwanger-

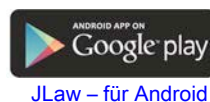


schaft zu fragen, und zwar ohne Rücksicht darauf, welchen Arbeitsplatz die Bewerberin einnehmen soll. Das ergibt sich vor allem aus der beiderseitigen Lage vor Vertragsabschluß, wobei besonders darauf hinzuweisen ist, daß während der Einstellungsverhandlungen beide Teile in ihren Entschlüssen frei sind.

Die Mutterschaft einer Arbeitnehmerinbürdet dem Arbeitgeber nicht nur erhebliche finanzielle Lasten auf (vgl. §§ 7, 10 und 12 MuSchG), sondern erschwert auch in beträchtlichem Umfang durch Beschäftigungsverbote, Schutzzeiten u. a. (vgl. §§ 3, 4, 6 bis 8 MuSchG) den betrieblichen Arbeitsablauf. Sie muß sich - anders als die Vorstrafe - zwangsläufig in naher Zukunft auf das Arbeitsverhältnis auswirken. Der Arbeitgeber hat deshalb ein erhebliches rechtliches und wirtschaftliches Interesse daran, bereits im Laufe der Einstellungsverhandlungen zu erfahren, ob die Bewerberin um den offenen Arbeitsplatz in anderen Umständen ist; diese Feststellung ist erforderlich, damit sich der Arbeitgeber nicht unerwartet den Geboten des Mutterschutzrechtes gegenüber sieht.

Andererseits hat der Gesetzgeber in § 1 MuSchG ausdrücklich anerkannt, daß nur die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Frauen geschützt werden. Das Mutterschutzgesetz hat den Sinn, der werdenden Mutter den bereits erworbenen Arbeitsplatz und ihre wirtschaftliche Versorgung aus dem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis zu gewährleisten, nicht dagegen den, die Eingehung eines Arbeitsvertrages selbst, d. h. den Erwerb des Arbeitsplatzes, unter allen Umständen zu sichern (BAG 3, 309 3127 = AP Nr. 2 zu § 4 MuSchG m. zust. Anm. v. Bulla).

Werden diese Gesichtspunkte gegeneinander abgewogen, dann spricht alles dafür, dem Arbeitgeber die in angemessener Form (z. B. durch Vorlage eines Fragebogens oder einer zu unterschreibenden Erklärung) gestellte Frage nach der Schwangerschaft zu gestatten, wenn er nicht schon vom ersten Tag des Arbeitsverhältnisses an alle die erwähnten nach Begründung des Arbeitsverhältnisses zwangsläufig auf



ihn zukommenden Belastungen auf sich nehmen will. In einer solchen Frage liegt keine Umgehung des gesetzlichen Mutterschutzes und seiner Folgen, da Mutterschutz nur innerhalb bereits bestehender Arbeitsverhältnisse gegeben ist. Für Frauen, die sich um einen Arbeitsplatz bewerben, besteht zur Zeit der Vertragsverhandlungen noch kein Mutterschutz, so daß er auch nicht umgangen werden kann.

Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin nicht zu folgen, daß die bei den Einstellungsverhandlungen gestellte Frage nach der Schwangerschaft einen unzulässigen Einbruch in die Individual- oder Intimsphäre der Stellenbewerberin bedeute. Nach der ausdrücklichen Regelung in § 5 Abs. 1 und § 9 Abs. 1 MuSchG sind werdende Mütter, die bereits im Arbeitsverhältnis stehen, gehalten, dem Arbeitgeber ihren Zustand mitzuteilen. Wenn aber über diesen ohnehin in naher Zukunft offenkundig werdenden Tatbestand möglicherweise alsbald nach Vertragsabschluß zwischen den Parteien gesprochen werden muß, dann ist kein einleuchtender Grund dafür zu finden, daß dasselbe Thema vor Vertragsbeginn vom Arbeitgeber nicht berührt werden dürfte.

Ebensowenig trifft es zu, daß eine ausdrückliche Frage die Rechtsstellung der sich bewerbenden Arbeitnehmerin verschlechtere, weil dadurch eine Offenbarungspflicht ausgelöst werde, die sonst nicht bestehe. Dabei wird übersehen, daß bei Einstellungsverhandlungen von einer Rechtsstellung in dem Sinne, daß Rechte geltend gemacht werden können, noch nicht gesprochen werden kann. Es kann sich nur um eine mehr oder weniger günstige Verhandlungsposition handeln. Insoweit besteht aber weder nach dem Mutterschutzgesetz noch nach sonstigen Rechtsnormen eine bevorzugte Stellung der schwangeren Frau. Dabei hat der Senat nicht außer Acht gelassen, daß die Zubilligung eines "Rechtes zur Lüge" bei den Einstellungsverhandlungen von Anfang an das erforderliche Vertrauen zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses ernstlich beeinträchtigen müßte.

c) Ist somit die Frage nach der Schwangerschaft bei den Einstellungsverhandlungen zulässig, dann ist die Bewerberin

auch zur wahrheitsgemäßen Antwort verpflichtet. Verneint sie der Wahrheit zuwider diese Frage, dann ist die darin liegende Täuschung des Arbeitgebers arglistig im Sinne des § 123 BGB, sofern sie vorsätzlich geschieht, um durch diese bewußt unwahre Erklärung den Arbeitsplatz zu erhalten. Letzteres wird ohne weiteres anzunehmen sein, wenn die Bewerberin z.B. durch einen Arzt oder eine Hebamme weiß, daß sie schwanger ist. Es kann aber nichts anderes gelten, wenn die Frau im Sinne des bedingten Vorsatzes Kenntnis von solchen Umständen hat, die den sicheren Schluß auf das Bestehen einer Schwangerschaft zulassen (z.B. mehrfaches Ausbleiben der Regel, ohne daß andere Ursachen erkennbar sind, zumal dann, wenn ein hinzugezogener Arzt eine Schwangerschaft als wahrscheinlich bezeichnet hat). Fehrlässigkeit genügt dagegen nicht, so daß im Falle einer auf ungewisse Anhaltspunkte (z.B. Übelkeit oder Erbrechen) gestützten Vermutung eine arglistige Täuschung nicht anzunehmen wäre.

Da es das Landesarbeitsgericht - von seinem Standpunkt aus zu Recht - unterlassen hat, nähere Feststellungen zur Frage der Anfechtung wegen arglistiger Täuschung zu treffen, wird es diese unter Beachtung der vorstehenden Ausführungen noch nachzuholen haben, sofern nicht schon die Beiristung des Arbeitsvertrages und damit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Zeitablaufes festgestellt werden kann.

Dabei wird einmal durch Erhebung der von der Beklagten hierzu benannten Beweise zu klären sein, ob, was die Klägerin bestreitet, sie ihre Erklärung über das Nichtbestehen einer Schwangerschaft zeitlich vor Abschluß des Arbeitsvertrages abgegeben hat. Eine nachträglich abgegebene Erklärung dieses Inhaltes könnte den Willen der Beklagten bei Vertragsabschluß nicht beeinflußt haben; dann wäre die Anfechtung des bereits vorher zustande gekommenen Arbeitsvertrages ausgeschlossen. Es ist allerdings nach dem insoweit nicht klaren Vorbringen der Parteien nicht ausgeschlossen, daß zunächst ein auf zwei Wochen



befristeter echter Zeitvertrag zustandegekommen und dieser später verlängert worden ist. In diesem Falle könnte auch eine nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, aber vor Vereinbarung der Vertragsverlängerung abgegebene Erklärung der Klägerin des genannten Inhaltes geeignet sein, die Anfechtung wegen arglistiger Täuschung zu rechtfertigen.

Vor allem aber wird das Landesarbeitsgericht, erforderlichenfalls durch Vernehmung der Ärzte Dr. W und Dr. W sowie durch Erhebung der weiteren in diesem Zusammenhang von der Beklagten benannten Beweise, festzustellen haben, ob der Klägerin bei ihrer Erklärung im Sinne der Ausführungen oben zu VI 3 c) bekannt gewesen ist, daß sie schwanger war. Würde das ebenfalls bestätigt, dann müßte die Anfechtung der Beklagten durchgreifen, da sie im übrigen rechtzeitig und ordnungsmäßig erklärt worden ist.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Gröninger

Bundesarbeitsrichter Neumann
befindet sich ortsabwesend
zum Kuraufenthalt:

Dr. Schröder

Dr. Gerland



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

