

27. Nov. 1955

133

Für das Nachschlagewerk: ja
Für die Sammlung: ja
Für die Fachpresse: ja

Gesetz: §§ 4, 10 MuSchG; § 134 BGB

Leitsätze:

Hat eine bei Abschluß des Arbeitsvertrages ohne ihr Wissen bereits schwangere Arbeitnehmerin einen Vertrag geschlossen, nach dem sie nur mit Arbeiten beschäftigt werden kann, die nach § 4 des MuSchG verboten sind, so verstößt der Arbeitsvertrag gegen ein gesetzliches Verbot und ist nach § 134 BGB rechtsunwirksam.

Aktenzeichen: 1 AZR 540/55

Urteil des BAG vom 27. November 1956

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

133

1. AZR 540/55
2. Sa 76/55 (Hamburg)

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zuge-
stellt den Prozeßbe-
vollmächtigten der
Parteien am
27. November 1956

Urteil

gez. G r o l l ,
Reg. Obersekretär

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 23. November 1956 unter Mitwirkung des
Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, der Bundesrichter
Dr. König und Dr. Poelmann und der Bundesarbeitsrich-
ter H.I. Kettner und Wilhelm Reibel gemäß § 128 Abs. 2
ZPO für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das am
15. Juli 1955 verkündete Urteil des Lan-
desarbeitsgerichts Hamburg - 2 Sa 76/55 -
und die Revision der Klägerin gegen das
am 28. Oktober 1955 verkündete Ergänzungs-
urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg
- 2 Sa 76/55 - werden kostenpflichtig zu-
rückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n .

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)

Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

Tatbestand

Die Klägerin war vom 5. Februar bis 4. März 1955 im Wäschereibetrieb des Beklagten gegen einen Wochenlohn von 52,90 DM netto tätig. Der Betrieb des Beklagten wurde vor der Einstellung der Klägerin nur von ihm und seiner Ehefrau geführt. Beide standen bereits im höheren Lebensalter. Die Klägerin war ihre einzige fremde Arbeitskraft. Nachdem die Parteien den Arbeitsvertrag geschlossen hatten, erfuhr die Klägerin vor Antritt ihrer Arbeit, daß sie schwanger sei. Am ersten oder zweiten Tag nach Beginn ihrer Tätigkeit teilte sie der Ehefrau des Beklagten ihre Schwangerschaft mit. Von dieser erfuhr es alsbald der Beklagte. Er erklärte darauf der Klägerin - wie er vorträgt, auf deren Bitten -, daß er sie versuchsweise weiterbeschäftigen wolle. Als die Klägerin im Laufe ihrer Tätigkeit einmal ohnmächtig geworden war, kündigte der Beklagte am 25. Februar das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 4. März 1955.

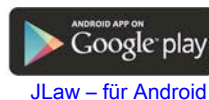
Die Klägerin hält diese Kündigung für unwirksam und hat Klage erhoben mit dem Antrag, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die am 25. Februar 1955 zum 4. März 1955 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst sei. Der Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Er hat in der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 30. März 1955 den Anstellungsvertrag angefochten, weil er bei Kenntnis der Schwangerschaft, nach der er die Klägerin allerdings nicht gefragt habe, sie nicht eingestellt haben würde.

Das Arbeitsgericht hat eine Anfechtung des Arbeitsvertrages für unbegründet und die Kündigung nach § 9 des MuSchG für unwirksam gehalten und der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat der Beklagte Berufung mit dem Antrage eingelegt, unter Aufhebung des angefochtenen Urteils die Klage abzuweisen. Die Klägerin hat um Zurückweisung der Berufung geboten und ihrerseits Anschlußberufung mit dem Antrage eingelegt, den Beklagten zur Zahlung von

- 3 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

600,-- DM abzüglich etwa an das Arbeitsamt zu erstattender Arbeitslosenunterstützung zu verurteilen. Der Beklagte hat um Zurückweisung der Anschlußberufung gebeten.

Durch Urteil vom 15. Juli 1955 hat das Landesarbeitsgericht unter Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Durch Ergänzungsurteil vom 28. Oktober 1955 hat das Berufungsgericht auch die Anschlußberufung der Klägerin zurückgewiesen und die Revision gegen das Ergänzungsurteil ebenfalls zugelassen. Mit der Revision erstrebt die Klägerin die im ersten Rechtszuge beantragte Feststellung und Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von 600,-- DM. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß die vertraglich von der Klägerin übernommenen Tätigkeiten ausschließlich im Heben, Tragen und Befördern schwerer Lasten bestehen oder in Arbeiten, die im Stehen oder unter Strecken, Beugen und Bücken des Körpers ausgeführt werden müssen, und in Arbeiten, bei denen die Klägerin der Einwirkung von Hitze, Nässe und Dämpfen ausgesetzt ist. Es handelt sich insoweit um tatsächliche Feststellungen, die mit der Revision nicht angegriffen werden können. Die von der Klägerin insoweit erhobene Verfahrensrüge, daß nämlich das Landesarbeitsgericht den zugrunde liegenden Sachverhalt nicht erschöpfend ermittelt und daher gegen die ihm nach § 139 ZPO obliegende Aufklärungspflicht verstoßen habe, greift nicht durch. Die Revision meint, daß der Berufungsrichter noch in den Einzelheiten hätte klären müssen, welche Arbeiten die Klägerin während ihrer Beschäftigungszeit im Betriebe tatsächlich ausgeführt habe. Eine in dieser Hinsicht erschöpfende Aufklärung des Sachverhalts hätte ergeben, daß sie vorwiegend mit leichteren Arbeiten, z.B. Wäsche sortieren, Wäsche packen und Wäsche zusammenlegen,



- 4 -

beschäftigt gewesen sei. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch aus Art und Umfang des Wäschereibetriebes, der nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ein Kleinbetrieb war, den nicht zu beanstandenden Schluß gezogen, daß die Arbeit der Klägerin nach Lage der Dinge nur in den vom Landesarbeitsgericht angenommenen Tätigkeiten bestehen kann. Diese Feststellung konnte es unbedenklich auf Grund eigener Kenntnis und Erfahrung ziehen. Eine weitere Aufklärungspflicht kam hier nicht in Betracht.

Das Landesarbeitsgericht hat auch ohne Rechtsirrtum festgestellt, daß die Tätigkeit der Klägerin in ihrem gesamten Umfang unter die nach § 4 des MuSchG verbotenen Arten der Arbeit fällt. Es hat darauf hingewiesen, daß im Gegensatz zu der Vorschrift des § 3 die Beschäftigung einer Arbeitnehmerin mit den nach § 4 des MuSchG vorgesehenen Arbeiten auch dann nicht zulässig ist, wenn die werdende Mutter sich zu der Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt hat. Daraus, daß hiernach die Klägerin ausschließlich Tätigkeiten verrichtete, die nach § 4. des MuSchG verboten sind, hat das Landesarbeitsgericht weiter zu Recht den rechtlichen Schluß gezogen, daß der Arbeitsvertrag der Parteien gegen ein gesetzliches Verbot verstößt und nach § 134 BGB rechtsunwirksam ist. Dazu hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum ausgeführt, daß Verbotsgesetze die Nichtigkeit des Rechtsgeschäftes nach § 134 BGB auch ohne ausdrückliche Androhung der Nichtigkeit begründen, wenn sich das Verbot gegen den Inhalt eines solchen Rechtsgeschäftes und nicht nur gegen seine äußere Vornahme richtet. Es hat weiter ohne Rechtsirrtum ausgeführt, daß zwar in der Regel die Nichtigkeit aus einem Verbotsgesetz nur dann folgt, wenn das Verbot sich gegen beide Teile richtet, daß es jedoch für die Feststellung der Nichtigkeit dann, wenn das Gesetz den mit dem Rechtsgeschäft bezweckten Erfolg schlechthin verhindern will, genügt, wenn der vom Verbot nicht unmittelbar betroffene Teil zu dem verbotenen Handeln des anderen mitwirkt. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht in dieser Hinsicht

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

erkannt, daß das Verbot des § 4 des MuSchG zwar einseitig den Arbeitgeber trifft (verboten ist die "Beschäftigung") und daß der Arbeitgeber allein sich strafbar macht, daß es sich aber um einen Fall handelt, in dem das Gesetz den Erfolg des Rechtsgeschäfts überhaupt verhindern will, selbst gegen den Willen der werdenden Mutter (im Gegensatz zu den Verböten des § 3 MuSchG).

Die Auffassung der Klägerin, der Vertrag sei inhaltlich dahin gegangen, daß die Klägerin in einer kleinen Wäscherei als gewerbliche Arbeitnehmerin beschäftigt werden sollte, im übrigen aber in diesem allgemeinen Rahmen die volle Dispositionsbefugnis des Arbeitgebers vertraglich vorbehalten geblieben sei und daher der Vertragsinhalt als solcher nicht gegen die Verböte des § 4 des MuSchG verstoße, verkennt die tatsächlichen Gegebenheiten. Wenn nämlich hier - wie es das Landesarbeitsgericht tatsächlich festgestellt hat - für den Arbeitgeber, der seine einzige Arbeitnehmerin beschäftigen wollte, überhaupt von vornherein nichts weiter übrig blieb, als die Klägerin mit verbotener Arbeit zu beschäftigen und die inhaltliche Bestimmung der Arbeit nach den Gegebenheiten des Betriebes jedenfalls völlig überwiegend gar keine andere sein konnte, so hat das Landesarbeitsgericht zutreffend daraus geschlossen, daß der Inhalt des unter den Parteien geschlossenen Vertrages gegen eine gesetzliche Vorschrift verstieß. Es muß daher § 134, wie es das Landesarbeitsgericht mit Recht meint, angewendet werden. Es war hier unwesentlich, ob der Vertrag von Anfang an als nichtig anzusehen oder nach den jetzt herrschenden arbeitsrechtlichen Grundsätzen nur ex nunc nichtig ist. Denn Lohn für die Vergangenheit vor dem 4. März 1955 wird nicht mehr in Anspruch genommen. Jedenfalls ist das Arbeitsverhältnis fehlerhaft mit der Wirkung, daß es von den Parteien jederzeit aufgehoben werden und jede Partei sich einseitig von ihm lossagen kann (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, 6. Aufl., I § 32; Nikisch, 2. Aufl., § 23).

Zwar ist es richtig, daß die Nichtigkeit des Arbeitsvor-



trages nur insoweit besteht, als sich nicht aus dem Gesetz etwas anderes ergibt. Das ist jedoch entgegen der Auffassung der Klägerin nicht der Fall. Die Klägerin will ihre Ansicht insbesondere aus § 10 MuSchG herleiten, nach dem bei einem durch die Beschäftigungsverbote des § 4 aaO. veranlaßten völligen oder teilweisen Aussetzen der Arbeit ein bestimmtes Arbeitsentgelt weiterzuzahlen ist. Diese Vorschrift hat jedoch im Auge, daß das Arbeitsverhältnis rechtswirksam bereits bestand, als die Schwangerschaft eintrat. Sie kann nicht dafür herangezogen werden, daß ein von Anfang fehlerhafter Vertrag rechtlich als gültig zu betrachten wäre. Der Sinn des MuSchG ist es, der werdenden Mutter den Arbeitsplatz und ihre wirtschaftliche Versorgung zu gewährleisten, nicht dagegen die Eingehung eines Arbeitsvertrages selbst, d.h. den Erwerb des Arbeitsplatzes unter allen Umständen zu sichern. Hiernach hat das Landesarbeitsgericht zu Recht den Vertrag als unwirksam angesehen mit der Rechtsfolge, daß der Beklagte sich ohne Kündigung durch einfache Erklärung und jederzeit für die Zukunft von diesem fehlerhaften Vertrage lossagen konnte.

Auf die Frage, ob auch eine Anfechtung Platz greifen konnte, brauchte nicht eingegangen zu werden, weil die Klage schon wegen der Unwirksamkeit des Vertrages abgewiesen werden mußte.

gez. Nipperdey

Dr. Poelmann

Dr. König

Kettner

Reibel

