

Aktenzeichen: 2 AZR 112/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 10. Mai 1984

- 2 AZR 112/83 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 24. März 1982

Kassel

- 4 Ca 118/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. November 1982

Frankfurt am Main

- 7 Sa 556/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auswirkung eines Aufhebungsvertrages auf § 9 MuSchG

Gesetz: BGB §§ 133, 157, 119; MuSchG § 9

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Aufhebungsvertrag und "Verzicht" auf Mutterschutz (im Anschluß an das Urteil des Siebten Senates vom 16. Februar 1983 - 7 AZR 134/81 - AP Nr. 22 zu § 123 BGB).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 112/83

7 Sa 556/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
10. Mai 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Dr. Kirchner für



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



Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 23. November 1982 - 7 Sa 556/82 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt auch die Kosten des Revisionsverfahrens.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 28. Dezember 1981 zum 31. Januar 1982 aufgelöst worden ist.

Die am 29. Dezember 1961 geborene Klägerin war seit dem 1. Juli 1981 bei der Beklagten als Verkäuferin mit einem Brutto Gehalt von 1.400,-- DM monatlich beschäftigt. Mit Schreiben vom 28. Dezember 1981 wurde ihr das Arbeitsverhältnis von der Beklagten fristgemäß zum 31. Januar 1982 gekündigt. Am 1. Februar 1982 unterschrieb die Klägerin eine "Austrittsbescheinigung", in der sie den Empfang ihrer Arbeitspapiere und ihres Arbeitsentgelts bestätigte, und ferner eine "Ausgleichsquittung", in der es u. a. heißt:

"Sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung für und gegen mich - gleichgültig welcher Art - bestehen nicht mehr. Von meinem Recht, das Fortbestehen des



Arbeitsverhältnisses geltend zu machen, nehme ich Abstand.

.....
Dies bestätige ich hiermit ausdrücklich und erkläre, diese Bescheinigung sorgfältig gelesen und alsdann eigenhändig unterschrieben zu haben."

Am 5. März 1982 teilte die Klägerin der Beklagten telefonisch mit, daß sie am 2. März 1982 von ihrem Frauenarzt Dr. M erfahren habe, im vierten Monat schwanger zu sein.

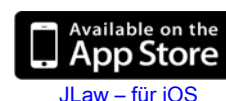
Die Klägerin hat am 5. März 1982 Klage erhoben und geltend gemacht, die Kündigung sei wegen Verstoßes gegen das Mutterschutzgesetz nichtig, da sie im Zeitpunkt der Kündigung unstreitig schwanger gewesen sei. Erstmals am 2. März 1982 habe sie durch Dr. M von ihrer Schwangerschaft erfahren. Dem mehrmaligen Ausbleiben der Regel habe sie keine Bedeutung beigemessen, da dies auch schon im Sommer 1981 vorgekommen sei, ohne daß eine Schwangerschaft vorgelegen habe. Das Ausbleiben der Regel habe sie, wie im Sommer 1981, auf die Einnahme der Pille zurückgeführt. Erst Ende Februar 1982 habe sie Verdacht geschöpft, daß vielleicht doch eine Schwangerschaft vorliege und sich bei Dr. M einen Termin geben lassen. An dem von Dr. M auf den 2. März 1982 festgesetzten Untersuchungstermin habe sie dann von dem Vorliegen einer Schwangerschaft erfahren. Die zweiwöchige Frist für die Mitteilung der Schwangerschaft habe sie daher ohne ihr Verschulden versäumt, die Mitteilung nach Kenntnis von ihrer Schwangerschaft aber unverzüglich nachgeholt.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis



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



durch die Kündigung vom 28. Dezember 1981
nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und vorgetragen, daß die Klägerin schon lange vor dem 2. März 1982 von der Schwangerschaft gewußt habe, bzw. auf das Vorliegen einer Schwangerschaft hätte schließen müssen. Aber selbst wenn sie erst am 2. März 1982 von ihrer Schwangerschaft Kenntnis erlangt haben sollte, habe die Klägerin sie jedenfalls nicht unverzüglich von der Schwangerschaft unterrichtet. Im übrigen habe die Klägerin durch die Ausgleichsquittung vom 1. Februar 1982 auf jeden Kündigungsschutz verzichtet.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung der Klägerin als Partei der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

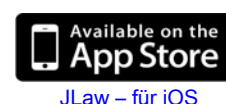
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Kündigung verstoße nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (AP



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



Nr. 7 und 8 zu § 9 MuSchG 1968) gegen das Mutterschutzgesetz. Die Klägerin habe die Zwei-Wochen-Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG unverschuldet versäumt, nach Kenntniserlangung vom Bestehen einer Schwangerschaft die Beklagte hiervon aber unverzüglich unterrichtet. Gleichwohl könne sich die Klägerin auf die Nichtigkeit der Kündigung vom 28. Dezember 1981 nicht berufen. Auf den Kündigungsschutz durch das Mutterschutzgesetz könne nach einer bereits ausgesprochenen Kündigung auch in einer Ausgleichsquittung verzichtet werden. Ein solcher Verzicht könne je nach Lage des Falles einen Aufhebungsvertrag, einen Vergleich, einen Klageverzichtsvertrag oder ein Klagerücknahmeversprechen bedeuten. Die in der Ausgleichsquittung enthaltene Erklärung der Klägerin sei vorliegend als vertragliche Aufhebung deswegen anzunehmen, weil die Klägerin auf die Geltendmachung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses nicht lediglich im Klagewege, sondern uneingeschränkt verzichtet habe. Diesem umfassenden Verzicht werde ein Vertrag, der eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zum Gegenstand habe, am besten gerecht. Der Wille der Klägerin, den Vertrag einvernehmlich aufzulösen, könne nicht mit der Begründung bezweifelt werden, der Klägerin hätte dann eine Sperrfrist nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 AFG gedroht. Diese Gefahr habe nicht bestanden, weil die Klägerin beim Fehlen des Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz und ihrer damaligen Unkenntnis von der Schwangerschaft ihre Arbeitslosigkeit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht habe. Der Aufhebungsvertrag komme in der Formulierung ... "Von meinem Recht, das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen, nehme ich Abstand" ... zweifelsfrei zum Ausdruck.



Unerheblich sei, daß die Klägerin bei der Unterzeichnung der Ausgleichsquittung noch nichts von ihrer Schwangerschaft gewußt habe. Aufgrund der vereinbarten Aufhebung des Arbeitsverhältnisses sei es der Klägerin "von der Wurzel her" verwehrt, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, aus welchem Grunde auch immer, geltend zu machen.

Die in der Ausgleichsquittung enthaltene Verzichtserklärung bzw. den Aufhebungsvertrag könne die Klägerin auch nicht durch eine Anfechtung wieder beseitigen. Ein erheblicher Irrtum, auch über eine verkehrswesentliche Eigenschaft, die zur Anfechtung berechtigen könne, liege nicht vor. Die fehlende Kenntnis von dem Bestehen der Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Ausgleichsquittung sei nur ein unbeachtlicher Motivirrtum. Unter diesen Umständen könne dahingestellt bleiben, ob die Klägerin überhaupt die Ausgleichsquittung unverzüglich angefochten habe.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung stand.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, die Klägerin habe infolge ihrer Unkenntnis über das Vorliegen einer Schwangerschaft die Zwei-Wochen-Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG unverschuldet versäumt. Da sie die Mitteilung an die Beklagte auch unverzüglich nachgeholt hat, würde nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 52, 357) und des erkennenden Senates (Urteile vom 6. Oktober 1983



- 2 AZR 368/82 - EzA § 9 MuSchG n. F. Nr. 23 - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen - und Urteil vom 27. Oktober 1983 - 2 AZR 214/82 - EzA § 9 MuSchG n. F. Nr. 24) an sich zugunsten der Klägerin das Kündigungsverbot nach § 9 MuSchG eingreifen, wenn die Wirksamkeit der Kündigung der Beklagten unabhängig von der Ausgleichsquittung zu beurteilen wäre.

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch mit im wesentlichen zutreffender Begründung angenommen, die Klägerin habe mit der von ihr unterzeichneten Ausgleichsquittung der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt und könne sich deshalb nicht mehr auf den besonderen Kündigungsschutz nach § 9 Abs. 1 MuSchG berufen.

a) Das Mutterschutzgesetz schützt die werdende Mutter bzw. die Wöchnerin gemäß § 9 MuSchG nur gegen die Folgen einer vom Arbeitgeber erklärten Kündigung. Endet das Arbeitsverhältnis auf andere Weise als durch eine Kündigung des Arbeitgebers, dann greift § 9 MuSchG nicht ein (Gröninger/Thomas, MuSchG, Stand Oktober 1982, § 9 Anm. 7; KR-Becker, 2. Aufl., § 9 MuSchG Rz 133). Nach einhelliger Auffassung in Rechtsprechung und Schrifttum steht das Kündigungsverbot des § 9 Abs. 1 MuSchG weder einer Eigenkündigung der Arbeitnehmerin entgegen (KR-Becker, aaO, Rz 149 ff.) noch einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf (vgl. dazu KR-Becker, aaO, Rz 140 ff.) oder Aufhebungsvertrag (BAG 2, 233, 235; BAG Urteil vom 16. Februar 1983 - 7 AZR 134/81 - AP Nr. 22 zu § 123 BGB m. abl. Anm. v.



Herschel; Bulla/Buchner, MuSchG, 5. Aufl., § 9 Rz 68; Gröninger/Thomas, aaO, Anm. 7 g).

b) Die Unanwendbarkeit des § 9 MuSchG kann sich insbesondere auch aus einem "Verzicht" auf den Mutterschutz in einer Ausgleichsquittung ergeben. Wie allerdings bereits Herschel (Anm. zu AP Nr. 4 zu § 4 KSchG 1969) zutreffend klargestellt und ihm folgend auch der erkennende Senat in seinem Urteil vom 3. Mai 1979 (BAG 32, 6, 11) verdeutlicht hat, geht es insoweit nicht um einen Verzicht im rechtstechnischen Sinne, sondern um einen "Verzicht" nach dem Sprachgebrauch der Arbeitsrechtspraxis (vgl. Bernert, Anm. zu AP Nr. 5 zu § 4 KSchG 1969). Bei richtiger rechtlicher Einordnung ist der "Verzicht" auf den allgemeinen oder einen besonderen Kündigungsschutz nur die Rechtsfolge einer rechtsgeschäftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sich als Vergleich, als Aufhebungsvertrag, als Klageverzichtsvertrag oder als vertragliches Klagerücknahmeverprechen darstellt.

Von diesen Grundsätzen ist zwar auch das Berufungsgericht ausgegangen. Es hat aber - ebenso wie die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 6. April 1977 - 4 AZR 721/75 - AP Nr. 4 zu § 4 KSchG 1969) und teilweise auch das Schrifttum (vgl. z. B. Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 164/165) - nicht immer deutlich und konsequent zwischen dem Inhalt der Ausgleichsquittung und ihren kündigungsrechtlichen Auswirkungen (Rechtsfolgen) unterschieden. Das zeigt die weitere Begründung, die Klägerin könne die in der Ausgleichsquittung



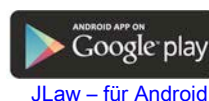
enthaltene "Verzichtserklärung bzw. den Aufhebungsvertrag" nicht wirksam anfechten. Wenn die Ausgleichsquittung als Aufhebungsvertrag zu qualifizieren ist, dann hat die auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzielende Willenserklärung der Klägerin nicht zugleich die Erklärung eines Verzichts auf mutterschutzrechtliche Ansprüche enthalten (Urteil des Siebten Senates vom 16. Februar 1983, aaO). Das verkennt die Revision, indem sie rügt, es fehle an einem Erklärungswillen der Klägerin, auf den Mutterschutz zu verzichten, weil ihr Ansprüche aus dem Mutterschutzgesetz seinerzeit noch nicht bekannt gewesen seien. Diese fehlende Kenntnis wäre nur dann erheblich, wenn ein eigenständiger Verzicht auf den mutterschaftsrechtlichen Kündigungsschutz möglich wäre und Vertragsinhalt einer Ausgleichsquittung sein könnte (so allerdings mißverständlich und durch den Hinweis auf KR-Wolf, Grunds. Rz 580 widersprüchlich: KR-Becker, § 9 MuSchG Rz 147). Diese Auffassung ist jedoch - wie bereits betont - mit keiner der rechtlich möglichen Auslegungen einer Ausgleichsquittung vereinbar.

c) In Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht würdigt der Senat die Ausgleichsquittung dahin, daß es aufgrund der darin enthaltenen Erklärung der Klägerin, sie nehme davon Abstand, ihr Recht, das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen, zu einem Aufhebungsvertrag zwischen den Parteien gekommen ist.

Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung unterliegt allerdings in vollem Umfang der Überprüfung durch das Re-



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



visionsgericht. Bei der Ausgleichsquittung handelt es sich nämlich um einen formularmäßig vordruckten Text, der zumindest im Bereich der Beklagten, die im ganzen Bundesgebiet Niederlassungen unterhält, einheitliche Verwendung findet (BAG 32, 6; BAG Urteil vom 6. April 1977, aaO, und Urteil vom 25. September 1969 - 2 AZR 524/68 - AP Nr. 36 zu § 3 KSchG). Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist jedoch zu bestätigen, weil sie nicht nur rechtlich möglich, sondern in Anwendung der Grundsätze der §§ 133, 157 BGB die naheliegende Auslegung der Ausgleichsquittung ist.

Die vorliegende Ausgleichsquittung entspricht zunächst den Anforderungen, die erfüllt sein müssen, um einen Willen der Klägerin annehmen zu können, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem von der Beklagten in der Kündigung vorgesehenen Termin hinzunehmen. Der Text der Urkunde unterscheidet nämlich zwischen Rechten aus dem Arbeitsverhältnis und Rechten aus seiner Beendigung (vgl. das Urteil des Senates vom 29. Juni 1978 - 2 AZR 681/76 - AP Nr. 5 zu § 4 KSchG 1969). Er beschränkt sich auch nicht auf die unzureichende Wendung, aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Rechte mehr zu haben (vgl. dazu das Urteil des Senates vom 3. Mai 1979, BAG 32, 6), sondern enthält darüber hinaus die vorstehend mitgeteilte Erklärung der Klägerin, die genau die Voraussetzungen erfüllt, die der Senat im Urteil vom 29. Juni 1978 (aaO, unter II 2 a) insbes. für einen Aufhebungsvertrag gefordert hat, um sicherzustellen, daß ein Arbeitnehmer bei der Unterschriftsleistung die Tragweite seiner Erklärung erkennt und Unklarheiten über seinen Erklärungswillen



weitgehend ausgeräumt werden. Wie auch die Revision nicht bezweifelt, hat die Klägerin damit – wenn auch in Unkenntnis ihrer Schwangerschaft – eine Erklärung abgegeben, die von der Beklagten als Bereitschaft verstanden werden konnte und mußte, es endgültig bei der bereits vollzogenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu belassen. Da diese Erklärung sich nicht nur darauf bezog, von einer Klage gegen die Beendigung abzusehen, ist es naheliegend, daß sie sich nach ihrem objektiven Erklärungswert auf den Abschluß eines Aufhebungsvertrages richtete. Wie Herschel (Anm. zu AP Nr. 4 zu § 4 KSchG 1969) zutreffend herausgestellt hat, erfaßt ein solcher Vertrag "das, was unterbleiben soll, von der Wurzel her". Er beseitigt am sichersten und vollständigsten einen gegenwärtigen oder – wie vorliegend – künftig möglichen Streit über die wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Annahme eines Aufhebungsvertrages steht nicht entgegen, daß beide Parteien seinerzeit noch keine Zweifel an der Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung durch die Beklagte gehabt haben. Anders als bei einem Aufhebungsvertrag im Anschluß an eine unwirksame Kündigung des Arbeitgebers (vgl. dazu das Urteil des Senates vom 13. April 1972 – 2 AZR 243/71 – AP Nr. 64 zu § 626 BGB), bei dem Erklärungen des Kündigungsempfängers nur dann eine ausdrückliche oder schlüssige Annahmeerklärung darstellen können, wenn er die Unwirksamkeit der Kündigung erkannt hat, setzen Fallgestaltungen der vorliegenden Art keinen besonderen Anknüpfungspunkt für einen entsprechenden Vertragswillen voraus. Die Klägerin ist nämlich nicht bereits und allein durch die Kündigung veranlaßt worden, von sich aus in die Beendigung des Arbeitsver-



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



hältnisses einzuwilligen. Sie ist vielmehr durch die Vorlage der Ausgleichsquittung durch die Beklagte dazu aufgefordert worden, eine entsprechende Erklärung abzugeben. Nicht die Kündigung der Beklagten, sondern ihre Erklärung in der Ausgleichsquittung ist demgemäß als Angebot zur Vertragsaufhebung zu werten, das die Beklagte konkludent angenommen hat.

Dem Landesarbeitsgericht ist weiter darin zuzustimmen, daß gegen einen Willen der Klägerin zur Vertragsaufhebung im Streitfall nicht die ansonsten aus § 119 Abs. 1 Nr. 1 AFG herzuleitenden Bedenken bestehen (vgl. Bernert, aaO). Die Klägerin brauchte von vornherein nicht mit einer Sperrfrist beim Arbeitsamt zu rechnen, weil sie in der damaligen Situation nicht um den Bestand des Arbeitsverhältnisses kämpfen konnte.

3. Da beiden Parteien bei Abschluß des Aufhebungsvertrages die Unwirksamkeit der vorausgegangenen Kündigung wegen der Schwangerschaft der Klägerin nicht bekannt war und der Beklagten auch noch nicht bekannt sein konnte, stellt sich der Aufhebungsvertrag auch nicht als Surrogat einer fehlgeschlagenen Kündigung dar, der als Umgehungsgeschäft ebenfalls dem § 9 Abs. 1 MuSchG unterliegen könnte (vgl. für den Fall der Umgehung dieses Kündigungsverbotes Herschel, Anm. zu AP Nr. 22 zu § 123 BGB).

4. Beizupflichten ist dem Landesarbeitsgericht auch darin, daß eine Irrtumsanfechtung gemäß § 119 BGB, die von der Klägerin nicht erklärt worden ist und wohl auch nicht in der Klage gesehen werden kann (vgl. allgemein dazu BGB-RGRK, 12. Aufl., § 121



Rz 1), nicht durchgreifen würde. Es lag allenfalls ein unbeachtlicher Motivirrtum, aber weder ein Irrtum über den Inhalt der Erklärung noch ein solcher über verkehrswesentliche Eigenschaften vor (vgl. BAG Urteil vom 16. Februar 1983 - 7 AZR 134/81 - AP Nr. 22 zu § 123 BGB).

5. Auch verfassungsrechtliche Bedenken bestehen nicht. Die Ausgleichsquittung ist zwar im Zusammenhang mit der von der Beklagten erklärten fristgemäßen Kündigung der Klägerin zu sehen. Gleichwohl greift der durch Art. 6 Abs. 4 GG gebotene Schutz, wie er in § 9 Abs. 1 MuSchG realisiert ist, nicht ein. Die werdende Mutter soll nur gegen unberechtigte Kündigungen durch den Arbeitgeber geschützt werden. Ein verfassungsrechtlicher Schutz vor anderweitigen Nachteilen, insbesondere gegen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die auf eigene Rechtshandlungen der werdenden Mutter zurückzuführen sind, ist weder vorgesehen noch geboten.

III. Die Revision der Klägerin war daher aus allen diesen dargelegten Gründen mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Hillebrecht

Dr. Röhslar

Triebfürst

Peter Jansen

Dr. Kirchner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)