

8. Dez. 1955

105

Für das Nachschlagewerk ! ja
Für die Sammlung ! ja
Für die Fachpresse ! ja

Gesetz: § 9 Abs.1 Satz 1 MuSchG; § 123 Abs.1 BGB,
§ 9 Abs.1, 2 MuSchG.

Leitsätze:

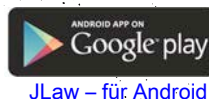
1. Der Senat verbleibt bei seiner bereits in der Entscheidung BAG 2, 32 ff ausgesprochenen Auffassung, dass einer werdenden Mutter, der von der Besatzungsmacht gekündigt wurde, während der Schutzfrist des § 9 MuSchG die Vergütung von dem vergütungspflichtigen Land fortzuzahlen ist.
2. § 9 MuSchG schliesst weder eine Kündigung durch die schwangere Arbeitnehmerin noch eine vertragliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses aus.
3. Der Kündigungsschutz des § 9 MuSchG bezieht sich nicht nur auf befristete ordentliche Kündigungen, sondern auch auf fristlose Entlassungen aus wichtigem Grund, wobei § 9 Abs.2 MuSchG jedoch die Möglichkeit gibt, dass die hiernach zuständige oberste Landesarbeitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklären kann.
4. Zur Frage der Anfechtbarkeit der Willenserklärung einer schwangeren Besatzungsangestellten, mit der sie sich bei wegen Diebstahls angedrohter fristloser Entlassung zu freiwilligem Ausscheiden bereiterklärt.

Aktenzeichen: 2 AZR 13/54

- Urt. des BAG v. 8. Dezember 1955 LAG.Hamm/Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

105

2 AZR 13/54

4 Sa 525/53 LAG Hamm

Verkündet
am 8. Dezember 1955

gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 1955 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Mirkes und Dr. Meissner für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts in Hamm/Westfalen vom 19. November 1953 (4 Sa 525/53) wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war seit 1950 im Büro einer Dienststelle der britischen Besatzungsmacht in B [REDACTED] angestellt. Am 3. Dezember 1952 entwendete sie einer anderen Angestellten 10.-DM aus deren Handtasche. Von dem zuständigen Verwaltungsoffizier Captain G [REDACTED] vor die Wahl gestellt, entweder auf eigenen Wunsch auszuschcheiden oder entlassen zu werden, erklärte sie, daß sie schwanger sei. Da der Offizier gleichwohl aus grundsätzlichen Erwägungen auf ihrer fristlosen Entlassung bestand, ihr aber noch einmal anheimstellte, vorher freiwillig zu gehen, unterschrieb sie am 4. Dezember 1952 eine Erklärung, daß sie auf ihren eigenen Wunsch entlassen worden sei. Die Klägerin hat auf Feststellung geklagt, daß das beklagte Land verpflichtet sei, ihr bis zum Ablauf von vier Monaten nach ihrer Niederkunft Gehalt zu zahlen. Ihre Erklärung vom 4. Dezember 1952 hat sie im Laufe des Rechtsstreits, und zwar spätestens am 4. August 1953, angefochten. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Es hält das deutsche Mutterschutzgesetz bei Besatzungsangestellten nicht für anwendbar und verneint aus diesem Grunde die Rechtswidrigkeit der Ankündigung des Offiziers, die Klägerin entlassen zu wollen, wenn sie nicht freiwillig gehe.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter, während das beklagte Land bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß für Gehaltsklagen von deutschen Ange-

- 3 -



stellten der, bis zum Inkrafttreten der Pariser Verträge im Mai 1955, als Besatzungsmacht in Deutschland stehenden britischen Streitkräfte und ihrer Dienststellen der Rechtsweg bei den deutschen Arbeitsgerichten offensteht, und daß ferner die Bundesländer zur Gehaltszahlung verpflichtet sind. Dies ist, wie der Senat bereits in drei Urteilen gesagt hat, (BAG 2, 32 ff; BAG 2, 134 ff. sowie die ebenfalls zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung bestimmte Entscheidung in Sachen 2 AZR 15/54 vom 20. Oktober 1955) in Rechtsprechung und Rechtslehre allgemein anerkannt.

Sachlich hat das Landesarbeitsgericht die auf § 9 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vom 24. Januar 1952 (BGBl. S. 69) gestützte Klage deshalb abgewiesen, weil dieses Gesetz auf die Arbeitsverhältnisse von deutschen Angestellten der Besatzungsmächte nicht anwendbar sei. Dieser Auffassung kann allerdings nicht zugestimmt werden. Der Senat hat sich in seiner Entscheidung BAG 2, 32 hinsichtlich jener Regelung zu der gegenteiligen Auffassung bekannt, daß nämlich einer werdenden Mutter, der von der Besatzungsmacht gekündigt wurde, die Arbeitsvergütung während der Schutzfrist des § 9 MuSchG von dem betreffenden Bundesland fortzuzahlen ist. Er hat diese Auffassung im wesentlichen damit begründet, daß der Mutterschutz in Gestalt eines Kündigungsschutzes seit langem ein fester Bestandteil nicht nur des deutschen, sondern auch des internationalen Arbeitsrechts sei. Bei der Richtlinie der Sozialstaatlichkeit bewirke eine so allgemein anerkannte Regelung, daß das deutsche Land, das das Arbeitsentgelt zu zahlen habe, im Falle der bisher bei der Besatzungsmacht beschäftigten schwangeren Arbeitnehmerin entsprechend dem vom Mutterschutzgesetz vorgesehenen Ausmaß die Zahlung fortsetzen müsse. An dieser grundsätzlichen Auffassung wird festgehalten, wobei dahingestellt bleiben kann, ob die mutterschutzrechtliche Vorschrift unmittelbar oder nur entsprechend anzuwenden ist. Die Rechtslage hat sich für den vorliegenden Fall auch nicht dadurch geändert, daß inzwischen die Pariser Verträge in Kraft ge-



- 4 -

treten sind. Diese müssen im Revisionsverfahren unberücksichtigt bleiben, weil die damit verbundene Aufhebung des Besatzungsrechts keine rückwirkende Kraft hat (BAG 2, 134 ff und Entscheidung in Sachen 2 AZR 15/54 vom 20. Oktober 1955; vgl. auch BGHZ 9, 101).

Damit ist aber noch nicht gesagt, daß die Klage durchdringen muß. Vielmehr ist davon auszugehen, daß die Parteien durch die von der Beklagten angenommene Erklärung der Klägerin vom 4. Dezember 1952 einen Vertrag geschlossen haben, demzufolge das Arbeitsverhältnis an diesem Tage sein Ende finden sollte. Ein anderer Sinn kann der Erklärung nicht beigelegt werden, und es wird dies auch von der Klägerin nicht behauptet. Ist aber der Vertrag gültig, dann entfallen damit jegliche Ansprüche der Klägerin aus § 9 MuSchG. Denn diese Vorschrift enthält nur einen Kündigungsschutz und gilt nur für den Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber (Bulla, Mutterschutzgesetz und Frauenarbeitsrecht, § 9 MuSchG, Anm. 41 mit weiteren Nachweisungen). Sie schließt weder eine Kündigung durch den Arbeitnehmer noch die hier vorliegende vertragliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses aus. Für diese Fälle gewährt das Mutterschutzgesetz der schwangeren Arbeitnehmerin keinen Anspruch. Es schränkt insoweit ihre Vertragsfreiheit nicht ein.

Deshalb kommt es entscheidend darauf an, ob die von der Klägerin am 4. August 1953 und damit innerhalb der Jahresfrist des § 124 Abs. 1 BGB wegen angeblicher Drohung erklärte Anfechtung durchgreift. Dies wiederum hängt davon ab, ob die Ankündigung des Besatzungsoffiziers, er werde die Klägerin fristlos entlassen, wenn sie nicht freiwillig ausscheide, eine widerrechtliche Drohung im Sinne des § 123 Abs. 1 BGB war. Einer Erörterung dieser Frage, soweit sie für die Entscheidung über die Klage gegen das hier in Anspruch genommene Bundesland von Bedeutung ist, kann nicht etwa mit dem

- 5 -



Hinweis darauf ausgewichen werden, daß Anordnungen der damaligen Besatzungsmacht einer Nachprüfung durch deutsche Gerichte entzogen waren. Denn hier handelt es sich nicht darum, daß die Kündigungsdrohung des Offiziers an sich als ein Akt der Besatzungsmacht auf ihre Gültigkeit hin geprüft wird. Sondern es stehen nur ihre Auswirkungen für das verklagte Land in Rede. In diesem Rahmen das Verhalten des Offiziers nach deutschem Arbeitsrecht zu würdigen erscheint unerläßlich, aber auch unbedenklich.

Als eine Drohung muß die Ankündigung des Offiziers allerdings aufgefaßt werden. Denn sie enthielt das in Aussichtstellen eines künftigen Übels, und zwar eines solchen, das von dem Drohenden selbst ausgehen sollte, für den Fall, daß die Klägerin sich nicht so verhielt, wie der Offizier es wünschte, nämlich daß sie seiner Anregung des freiwilligen Ausscheidens nicht nachgab. Das Androhen der fristlosen Entlassung wurde ferner nach dem festgestellten Sachverhalt von der Klägerin als ernstlich gemeint aufgefaßt und war es übrigens nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch tatsächlich. Die Drohung war sodann geeignet, den Willen der Klägerin zu beeinflussen, und hat dies offensichtlich auch getan. Schließlich kann nicht daran gezweifelt werden, daß der Offizier darauf hinzielte, die Klägerin aus der von ihm geschaffenen Zwangslage heraus zu ihrem Einverständnis mit der Kündigung zu bestimmen.

Jedoch berechtigt nicht jede für die Abgabe einer Willenserklärung ursächliche Drohung den Erklärenden zur Anfechtung, sondern nur eine objektiv widerrechtliche Drohung. Widerrechtlich ist eine Drohung dann, wenn die Rechtsordnung die Benutzung dieses Mittels oder die Erreichung des gewollten Zwecks unter den gegebenen Umständen mißbilligt. Sowohl der erstrebte Erfolg, das ist hier das Ausscheiden der Klägerin, wie die Benutzung dieses Mittels, das ist hier die Androhung der fristlosen Entlassung, müssen erlaubt sein (RG in



JW 1913, 638¹; RGR-Komm., 10. Aufl., § 123 Anm. 3; Staudinger Komm. zum BGB, 10. Aufl., § 123 Anm. 9). Hier fällt beides zusammen. Wenn der Offizier berechtigt war, die Klägerin wegen des von ihr begangenen Diebstahls zu entlassen, dann war er auch berechtigt, ihr diese fristlose Entlassung anzukündigen, um dadurch ihre Entschließung herbeizuführen, daß sie freiwillig ausscheide.

Die Regelung des § 9 MuSchG, die hinsichtlich der daraus folgenden Gehaltszahlungspflicht des beklagten Landes wie schon gesagt auch zu Gunsten von Besatzungsangestellten gilt, verbietet die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Niederkunft. Dieser Kündigungsschutz bezieht sich nach allgemein anerkannter Ansicht nicht nur auf befristete ordentliche Kündigungen, sondern auch auf fristlose Entlassungen aus wichtigem Grund (Bulla, Mutterschutzgesetz und Frauenarbeitsrecht, § 9 MuSchG Anm. 26 mit weiteren Nachweisungen). Der gesetzliche Kündigungsschutz für die werdende Mutter geht also, anders als der für Betriebsratsmitglieder und Schwerbeschädigte (vgl. § 13 Abs. 1 KSchG und § 19 Abs. 3 SchwBeschG), so weit, daß er vom Arbeitgeber die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses mit einer schwangeren Arbeitnehmerin sogar dann verlangt, wenn diese durch ihr Verhalten an sich einen wichtigen Grund zu ihrer sofortigen Entlassung gegeben hat.

§ 9 Abs. 2 MuSchG gibt jedoch die Möglichkeit, daß die hiernach zuständige oberste Landesarbeitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklären kann. Ob und in welcher Weise von dieser Ausnahmevorschrift im Falle einer Besatzungsangestellten praktisch Gebrauch gemacht werden kann, insbesondere welche Behörde in einem solchen Falle zuständig wäre, ist allerdings zweifelhaft, kann jedoch im vorliegenden Falle unerörtert bleiben. Denn es ist zu beachten,



daß eben sogar bei Arbeitsverhältnissen, die ausschließlich nach deutschem Recht zu beurteilen sind, unter Umständen die Entlassung einer schwangeren Arbeitnehmerin aus wichtigem Grunde durchgesetzt zu werden vermag. Erst recht muß dies dann auch bei Besatzungsangestellten möglich sein, bei denen der Mutterschutz nur in dem Anspruch besteht, daß das betreffende Bundesland die Arbeitsvergütung fortzuzahlen hat, die Dienste der Arbeitnehmerin der Besatzungsmacht aber gegen ihren Willen nicht aufgedrängt werden können (vgl. BAG 2, 32 ff.).

Die Androhung der fristlosen Entlassung gegenüber der Klägerin könnte unter diesen Umständen nämlich nur dann als widerrechtlich angesehen werden, wenn mit mehr oder weniger großer Wahrscheinlichkeit anzunehmen wäre, daß eine nach verständigem Ermessen entscheidende oberste deutsche Arbeitsbehörde eine Ausnahmegenehmigung versagt haben würde. Anderenfalls ist die Drohung vor der Rechtsordnung vertretbar. Davon, daß mit einer Ausnahmegenehmigung nicht gerechnet werden durfte, kann aber hier nicht die Rede sein. Zwar rechtfertigt nicht jeder unter gewöhnlichen Umständen zur fristlosen Entlassung ausreichende wichtige Grund zugleich auch eine Ausnahmegenehmigung gemäß § 9 Abs. 2 MuSchG. Vielmehr wird die mutterschutzrechtliche Beurteilung eines Falles oft zu einem anderen Ergebnis führen als die Beurteilung nach allgemeinem Arbeitsvertragsrecht; dies erhellt allein schon daraus, daß die oberste Arbeitsbehörde eben nur in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären kann (so auch Bulla, a.a.O., § 9 MuSchG Anm.89). Gleichwohl darf gesagt werden, daß ein im Betrieb begangenes und nicht leicht wiegendes vorsätzliches Vergehen, wie hier das Bestehlen einer Arbeitskollegin, in aller Regel auch für eine Ausnahmegenehmigung gemäß § 9 Abs. 2 MuSchG genügen wird (so auch Nikisch, Arbeitsrecht, 2.Aufl., S. 665, zu Unrecht

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



- 8 -

einschränkend Bulla a.a.O. Anm.94). Hier konnten auch die zu Gunsten der Klägerin sprechenden Umstände, insbesondere die Tatsache, daß sie das gestohlene Geld nach Entdeckung der Tat alsbald zurückgegeben hat, an dem Ergebnis nichts ändern, daß der Besatzungsmacht im Interesse der Aufrechterhaltung der Disziplin und des Friedens in ihrem mehr oder weniger militärisch organisierten Betrieb eine Weiterbeschäftigung der Klägerin schwerlich zugemutet werden konnte. Würde man anders urteilen, hieße das den sozialen Gedanken des Mutterschutzes überspannen und so in weiterer Sicht seine Wirksamkeit schwächen. Es muß auch berücksichtigt werden, daß das Bestehlen eines Arbeitskameraden im allgemeinen eine besonders schwere Gefährdung des Arbeitsfriedens darstellt (a.A. anscheinend Bulla, a.a.O., § 9 MuSchG Anm.94). Auf verminderte Geschäftsfähigkeit bei Abgabe ihrer Erklärung vom 4. Dezember 1952 hat sich die Klägerin nach der ausdrücklichen Feststellung im angefochtenen Urteil nicht mehr berufen. Nach alledem war damit zu rechnen, daß eine oberste Landesarbeitsbehörde bei einem Falle wie hier die außerordentliche fristlose Kündigung für zulässig erklärt haben würde.

Bei dieser Sachlage konnte sich die Klägerin nicht dadurch beschwert fühlen und durfte es nicht als eine widerrechtliche Drohung empfinden, daß der Verwaltungsoffizier ihr das freiwillige Ausscheiden aus dem Dienst mit allem Nachdruck nahelegte, wenn sie ihre fristlose Entlassung vermeiden wollte. Vielmehr stellte es in gewissem Sinne sogar ein Entgegenkommen dar, daß der Offizier diesen weniger nachteiligen Ausweg eröffnete. Zuzugoben ist, daß sich nicht mit völliger Sicherheit klären läßt, wie die oberste Arbeitsbehörde oder die sonst zuständige Stelle in Wirklichkeit entschieden haben würde, wenn sie um eine Entscheidung angegangen worden wäre. Gleichwohl kann man nicht ernstlich

- 9 -



darán zweifeln, daß nach Lage des Falles das Vorgehen des Besatzungsoffiziers mindestens vertretbar und deshalb nicht widerrechtlich war.

Unter diesen Umständen kommt es auch nicht darauf an, daß die Ausnahmegenehmigung, deren Einholung eine gewisse Zeit in Anspruch genommen haben würde, nach herrschender Meinung immer nur den erst nach der Erteilung der Genehmigung erfolgenden Kündigungsausspruch wirksam werden läßt (Bulla, a.a.O., § 9 MuSchG Anm.84 mit weiteren Nachweisungen). Mit Rücksicht auf das der Klägerin gezeigte Entgegenkommen folgt hieraus weder, daß das Androhen der sofortigen Entlassung doch widerrechtlich war, noch daß der Klägerin ihr Gehalt bis zum vermutlichen Zeitpunkt des Eingangs der Ausnahmegenehmigung fortzuzahlen ist. Vielmehr bleibt es dabei, daß die schriftliche Erklärung der Klägerin vom 4. Dezember 1952, mit der sie zugleich auf weitere Lohnansprüche verzichtet hat, frei von rechtlichen Mängeln zustandegekommen ist.

Somit hat das Landesarbeitsgericht trotz rechtsirriger Auffassungen einerseits über die Anwendbarkeit des Mutterschutzgesetzes auf Besatzungsangestellte und andererseits über die Rechtswidrigkeit einer Kündigungsdrohung die Klage im Ergebnis mit Recht abgewiesen. Da der Sachverhalt in allen wesentlichen Punkten geklärt und im angefochtenen Urteil festgestellt ist, sieht sich der Senat in der Lage, von einer Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz abzusehen und im Rahmen des § 565 Abs.3 Ziffer 1 ZPO selbst zu entscheiden.

gez. Dr. Müller

Dr. Simons

Schilgen

Mirkes

Meißner

