

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 123, §§ 133, 615, 826; SchwBeschG 1961 §§ 1, 2;
ArbGG § 61

Leitsätze:

1. Nur bei vorsätzlich falscher Beantwortung der Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbeschädigten- oder Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers kann ein Recht zur Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB gegeben sein.
2. Wurde einem Arbeitnehmer - noch unter der Geltung des Schwerbeschädigtengesetzes i.d.F. von 1961 - in einem "Ausweis für Schwerbehinderte" eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von 80 v. H. bestätigt, so ist der Arbeitnehmer gegenüber einem künftigen Arbeitgeber zur Offenbarung dieser Tatsache nur dann verpflichtet, wenn er erkennen kann, daß er wegen der Behinderung die vorgesehene Arbeit nicht werde leisten können.

Aktenzeichen: 2 AZR 136/75

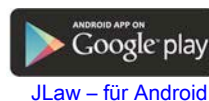
Urteil des BAG vom 25. März 1976 LAG Düsseldorf

Hinweis des Senats:
(in Stichworten)

1. Auslegung eines Klageantrags als Kündigungsschutzklage (Teil II der Gründe)
2. Ausschluß der Erstattungsfähigkeit von Anwaltskosten erster Instanz (Teil IV der Gründe)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 136/75

9 Sa 1419/74 Düsseldorf

Verkündet am
25. März 1976

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. März 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Fink und Hammel für Recht erkannt:

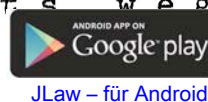
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. Dezember 1974 - 9 Sa 1419/74 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.



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

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



Tatbestand:

Der Kläger befindetet sich seit dem 3. Mai 1972 im Besitz eines Schwerbehindertenausweises der Fürsorgestelle der Stadt Düsseldorf. Darin wird ihm eine Erwerbsminderung in Höhe von 80 % bescheinigt; sie beruht auf psychischen Schäden infolge einer Haft in der DDR. Am 15. Mai 1973 fand ein Einstellungsgespräch zwischen den Parteien statt. Dabei wurde dem Kläger ein Personalfragebogen zur Ausfüllung vorgelegt, in dem u.a. zu beantworten war, ob er anerkannter Schwerbeschädigter oder Gleichgestellter im Sinne des Schwerbeschädigtengesetzes sei oder einen entsprechenden Antrag gestellt habe; ferner wurde darin gefragt, ob der Bewerber ein Leiden habe, das seine gesundheitliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit beeinträchtigen könne. Der Kläger verneinte sämtliche Fragen. Die Beklagte stellte den Kläger ab 1. Juni 1973 als Baustoffkaufmann für ihre Auftragsabteilung ein.

Mit Schreiben vom 2. April 1974 teilte der Kläger unter Hinweis auf den bezeichneten Schwerbehindertenausweis der Beklagten mit, daß er unter das zu dieser Zeit kurz vor dem Inkrafttreten stehende neue Schwerbehindertengesetz vom 29. April 1974 (BGBl. I S. 1006) falle. Daraufhin schrieb die Beklagte dem Kläger am 16. April 1974 folgendes:

"Bei unserem Einstellungsgespräch am 15.5.1973 haben Sie diesbezügliche Fragen unseres Erachtens nicht der Wahrheit entsprechend beantwortet, auch machten Sie in unserem Personalfragebogen keine Angaben über Ihre damals schon bestehende 80%ige Erwerbsminderung. Sie haben dadurch wesentliche Tatsachen verschwiegen. Aus diesem Grunde sind wir nach reiflicher Überlegung zu dem Entschluß gekommen, den zwischen uns bestehenden Anstellungsvertrag vom 20. August 1973 wegen arglistiger Täuschung anzufechten, und betrachten daher das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung als beendet... Darüber hinaus kündigen wir rein vorsorglich das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1974."

Der Kläger wendete sich mit der am 29. April 1974 bei Gericht eingegangenen Klage "wegen Anfechtung des Anstellungsvertrages vom 20.8.1973, die in facto eine fristlose Kündigung



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



darstellt", gegen das Verhalten der Beklagten und stellte den Antrag, "die Anfechtung des o. a. Arbeitsvertrages als nichtig zu erkennen und das Arbeitsverhältnis als fortbestehend zu erklären". Daneben hatte der damalige Prozeßbevollmächtigte des Klägers am 30. April 1974 eine weitere Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht eingereicht. Die letztere Klage ist vom Kläger am 13. Mai 1974 zurückgenommen worden, nachdem sich die Beklagte bereits anwaltlich hatte vertreten lassen. Der Beklagten entstanden dadurch Anwaltskosten in Höhe von 295,40 DM; weitere 207,78 DM an Anwaltskosten entstanden der Beklagten für eine spätere Klage des Klägers auf Gehaltszahlung für die Monate Juli und August 1974. Beide Beträge hat die Beklagte im Wege der Widerklage geltend gemacht. Der Kläger hat am 24. Juli 1974 im vorliegenden Rechtsstreit ergänzend einen förmlichen Antrag gemäß § 4 KSchG gestellt. Er begehrt ferner Gehaltszahlung für die Monate Mai und Juni 1974.

Der Kläger hat beantragt, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die Anfechtung vom 16. April 1974 noch durch die vorsorgliche Kündigung zum 30. Juni 1974 aufgelöst worden ist, und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.539,16 DM zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und im Wege der Widerklage den Kläger zu verurteilen, an die Beklagte 503,18 DM zu zahlen.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwar nicht durch die Anfechtung, jedoch aufgrund der Kündigung zum 30. Juni 1974 beendet worden sei, weil der Kläger die Kündigung nicht rechtzeitig angegriffen habe. Im übrigen hat es Klage und Widerklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage im vollen Umfang stattgegeben und die Widerklage ebenfalls abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungs- und Widerklagebegehren. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.



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



I. Das angefochtene Urteil geht zu Recht davon aus, daß eine Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung gemäß § 123 BGB nur bei vorsätzlich falscher Beantwortung der im Einstellungsfragebogen gestellten Fragen in Betracht kommt (vgl. BAG 11, 270 [273] = AP Nr. 15 zu § 123 BGB; Gröninger, Schwerbehindertengesetz 1976, § 12 Anm. 4 b). Dabei hat der Anfechtende das Vorliegen dieser Voraussetzungen zu beweisen (vgl. BGH NJW 1957, 988). Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, daß die Beklagte diesen Beweis nicht geführt habe. Das ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß der Kläger die an sich zulässigen Fragen, ob er anerkannter Schwerbeschädigter oder Gleichgestellter im Sinne des Schwerbeschädigtengesetzes sei oder ob er einen entsprechenden Antrag gestellt habe, zu Recht mit nein beantwortet hat. Es sei nämlich unter den Parteien unstreitig, daß der Kläger im Zeitpunkt der Unterzeichnung des Einstellungsfragebogens weder Schwerbeschädigter noch Gleichgestellter im Sinne der §§ 1 und 2 des Schwerbeschädigtengesetzes i. d. F. vom 14. August 1961 (SchwBeschG 1961) gewesen sei und auch keinen Antrag auf Gleichstellung gestellt habe.

Gegen diese Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts sind keine rechtlichen Bedenken zu erheben. Zwar obliegt nach ständiger Rechtsprechung dem Tatsachengericht die Feststellung, ob die Tatbestandsmerkmale der §§ 1 und 2 SchwBeschG 1961 erfüllt sind (vgl. zuletzt BAG 24, 264 [266] = AP Nr. 6 zu § 1 SchwBeschG zu I 1 der Gründe, mit weiteren Hinweisen). Doch stellt die fehlende Überprüfung durch das Landesarbeitsgericht deshalb keinen Rechtsfehler dar, weil es sich hier um in ihrer juristischen Würdigung zugestandene Tatsachen handelt, deren rechtliche Einordnung dem üblichen Ausdruck für die zugrundeliegenden tatsächlichen Eigenschaften entspricht (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [unter 2 c der Gründe]; Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 288 Anm. II 1 a und § 282 Anm. II 2 a).

Damit ist hier davon auszugehen, daß der Kläger die Tatbestandsmerkmale der §§ 1, 2 SchwBeschG 1961 nicht erfüllt hat. Diese rechtliche Beurteilung des Landesarbeitsgerichts wird auch von der Revision genau so wenig angegriffen, wie seine Feststellung, daß ein Antrag auf Gleichstellung im Zeitpunkt der Unterzeichnung des Fragebogens nicht vorgelegen hat.



2. Die Revision meint jedoch, das angefochtene Urteil habe deswegen rechtsfehlerhaft das Vorliegen einer arglistigen Täuschung verneint, weil der Kläger wegen der im Schwerbehindertenausweis verzeichneten 80%igen Erwerbsminderung einmal die Frage nach einem Leiden, welches die gesundheitliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit beeinträchtigen könnte, mit nein nicht zutreffend beantwortet habe. Darüber hinaus sei der Kläger unter diesen Umständen zur Offenbarung dieses Sachverhalts verpflichtet gewesen. Dem kann jedoch schon aus Rechtsgründen nicht zugestimmt werden:

a) Bei der Bescheinigung der Fürsorgestelle über die Erwerbsminderung handelt es sich um ein Beweismittel, das widerlegt werden kann (vgl. zuletzt BAG 24, 264 [267] = AP Nr. 6 zu § 1 SchwBeschG zu I 1 der Gründe, mit weiteren Hinweisen). Im vorliegenden Falle ist widerlegt, daß der Kläger trotz bescheinigter 80%iger Erwerbsminderung von der Möglichkeit der Beeinträchtigung der vorgesehenen Tätigkeit ausgehen mußte. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat nämlich der Kläger seine arbeitsvertraglichen Pflichten voll erfüllt. Damit hat aber die Beklagte, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, nicht den Nachweis erbracht, daß der Kläger wegen der bescheinigten Erwerbsminderung vorsätzlich die gestellte Frage falsch beantwortet hat.

b) Ebenfalls zutreffend ist das Landesarbeitsgericht auch davon ausgegangen, daß dem Kläger nicht die Pflicht oblag, seinen eingeschränkten Gesundheitszustand bzw. die im Schwerbehindertenausweis bescheinigte 80%ige Erwerbsminderung zu offenbaren. Nach einhelliger Auffassung (vgl. RAG ARS 13, 391; BAG AP Nr. 2 und Nr. 5 zu § 123 BGB; Gröninger, aaO, § 12 Anm. 4 b (aa); Wilrodt-Neumann, SchwBehG, 4. Aufl., § 12 Anm. 45; Hofmann, ZfA 1975, 1 [43 ff.]) ist eine derartige Offenbarungspflicht nur dann anzuerkennen, wenn der Arbeitnehmer erkennen muß, daß er wegen der Behinderung die vorgesehene Arbeit nicht zu leisten vermag oder die Minderung der Leistung und Fähigkeiten für den in Betracht kommenden Arbeitsplatz (z. B. wegen körperlicher Gewandtheit usw.) von ausschlaggebender Bedeutung ist (BAG AP. Nr. 2

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



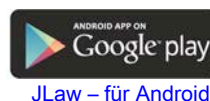
und Nr. 15 zu § 123 BGB; Neumann, DB 1961, 1291). Die Beklagte hat jedoch nicht dargelegt, daß diese Voraussetzungen hier gegeben sind. Eine Offenbarungspflicht des Klägers scheidet daher aus.

Wenn die Revision meint, eine 80%ige Erwerbsminderung sei für jeden Arbeitsplatz von erheblicher Bedeutung, so trifft dies nicht zu. Es ist stets auf den zu besetzenden Arbeitsplatz abzustellen (vgl. BAG AP Nr. 2 und Nr. 15 zu § 123 BGB). Nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger jedoch seine Arbeiten als kaufmännischer Angestellter voll ausgefüllt.

II. Das Landesarbeitsgericht hat ferner zutreffend angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der vorsorglich ausgesprochenen Kündigung der Beklagten beendet worden ist. Es hat im Wege der Auslegung festgestellt, der Kläger habe mit seiner Klage vom 29. April 1974 auch die vorsorglich ausgesprochene Kündigung wirksam angegriffen. Im übrigen sei, wogegen sich auch die Revision nicht wendet, die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt.

1. Die Beklagte wendet sich mit der Revision allein gegen die Auslegung der Klageschrift als einer Kündigungsschutzklage. Der Hauptangriffspunkt richtet sich gegen die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß überhaupt eine auslegbare Willenserklärung vorliege. Die Revision hält einen Auslegungsversuch für fehlerhaft, weil der Wortlaut des Klageantrages eindeutig sei. Dieser Revisionsangriff geht jedoch fehl.

Auch bei der Auslegung von Klageanträgen liegt bei entsprechender Anwendung des § 133 BGB, der einen allgemeinen Rechtsgrundsatz enthält und deswegen auch über den Bereich der Auslegung privatrechtlicher Willenserklärungen hinaus allgemein anzuwenden ist, ein Verstoß gegen allgemeine Auslegungsregeln nur vor, wenn der Tatsachenrichter eine eindeutige Willenserklärung auslegt. Davon ist jedoch die Frage zu unterscheiden, ob die auszulegende Erklärung überhaupt einen eindeutigen Inhalt hat. Die Beantwortung dieser Frage ist ein Teil der Tatsachenfeststellung (BAG AP Nr. 34 zu § 133 BGB). Diese den Instanzgerichten vorbehaltene Aufgabe, den Inhalt der von einer



Partei abgegebenen Willenserklärung und den daraus hervorgehenden wahren Parteiwillen zu ermitteln, läßt sich nicht hinreichend erfüllen, wenn sie nicht auch die Befugnis einschließt, die Frage der Eindeutigkeit der Erklärung mit zu entscheiden. Es handelt sich um die Prüfung des Erklärungswortlautes. Die revisionsgerichtliche Nachprüfung hat sich daher darauf zu beschränken, ob Verstöße gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze vorliegen (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß).

Wenn das Landesarbeitsgericht hier die Eindeutigkeit des Klageantrages verneint, so ist dies unter revisionsrechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden. Es stellt nicht nur eine mögliche, sondern eine wahrscheinliche Auslegung dar, daß - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - Wortlaut und Begleitumstände dafür sprechen, der Kläger habe mit seiner Klage die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses begehrt. Damit ist das Auslegungsverfahren des Landesarbeitsgerichts zulässig.

2. Auch die von ihm vorgenommene Auslegung begegnet entgegen der Auffassung der Revision keinen Bedenken. Auszugehen ist zunächst davon, daß an Kündigungsschutzklagen, die von Parteien eingereicht werden, keine all zu strengen Anforderungen zu stellen sind (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 3 KSchG; BAG AP Nr. 17 zu § 66 BetrVG). Der Ansicht der Revision, dies gelte im vorliegenden Falle deswegen nicht, weil der Kläger bei seiner Klage in zutreffender Form zwischen Antrag und Begründung unterschieden habe, ist entgegen zu halten, daß es bei Auslegung einer Willenserklärung nicht nur auf den Wortlaut ankommt, sondern der wirkliche Wille zu erforschen ist. Dabei ist davon auszugehen, wie eine vernünftige Person in der Lage des Erklärungsempfängers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte die Erklärung verstehen durfte (BAG AP Nr. 30 und Nr. 33 zu § 133 BGB).

Wenn das Landesarbeitsgericht unter diesen Voraussetzungen annimmt, der Kläger habe mit seiner Klage auch die Kündigung angegriffen, so hat es weder gegen Auslegungsregeln des § 133 BGB noch gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen. Dies gilt insbesondere für die vom Landesarbeits-



gericht als entscheidend gewerteten Erwägungen zu der von der Revision bekämpften Auslegung der Klagerücknahme in dem zweiten Rechtsstreit, daß diese Klagerücknahme nur geschehen sei, um der Einrede der Rechtshängigkeit zu entgehen. Das Landesarbeitsgericht hat damit den Auslegungsgesichtspunkt der Beklagten, daß ein Klageverzicht hinsichtlich einer Kündigungsschutzklage vorliege, keinen wesentlichen Wert beigemessen. Übersehen hat das Landesarbeitsgericht den Auslegungspunkt jedoch nicht. Auch hat es dabei keine Denkgesetze oder Erfahrungssätze verletzt, wenn es diese Vorstellung der Beklagten als unmaßgeblich bezeichnet und sich entscheidend auf die dem Kläger günstigen Umstände gestützt hat. Das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts ist danach aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Liegt aber kein Verzicht des Klägers auf eine Kündigungsschutzklage vor, so konnte der Kündigungsschutzantrag auch durch Änderung oder Ergänzung der schon anhängigen Klage eingeführt werden (vgl. BAG 3,107 = AP Nr. 8 zu § 3 KSchG; BAG AP Nr. 5 zu § 7 KSchG; BAG AP Nr. 17 zu § 66 BetrVG; BAG 11,46 = AP Nr. 31 zu § 3 KSchG). Daß die Kündigungsschutzklage begründet ist, wird von der Revision nicht angezweifelt.

III. Da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nach allem weder durch die Anfechtung noch durch die Kündigung der Beklagten beendet worden ist, ist auch der Gehaltsanspruch des Klägers gemäß § 615 BGB in dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Umfang begründet.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich auch zu Recht den Widerklageanspruch der Beklagten abgewiesen. Sie fordert mit der Widerklage die gemäß § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nicht erstattungsfähigen Kosten für die Hinzuziehung eines Prozeßbevollmächtigten in erster Instanz in zwei Rechtsstreiten zwischen den Parteien. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 10,39 = AP Nr. 3 zu § 61 ArbGG 1953 Kosten; BAG 21,1 = AP Nr. 10 zu § 61 ArbGG 1953 Kosten; BAG 24,486 = AP Nr. 13 zu § 61 ArbGG 1953 Kosten) können die durch § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG als nicht erstattungsfähig bezeichneten Aufwendungen für einen Prozeßbevollmächtigten grundsätzlich nicht Gegenstand eines materiell-rechtlichen Erstattungsanspruchs sein. Ob dies



auch dann gilt, wenn die Kosten vom Prozeßgegner in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise vorsätzlich im Sinne des § 826 BGB verursacht worden sind, kann im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben. Die Beklagte hat nichts dafür vorgetragen, daß der Kläger der Beklagten in dieser Weise Schaden zufügen wollte, als er selbst und sein Prozeßbevollmächtigter Klage gegen die Beklagte erhob.

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Dr. Jobs
Fink Hammel

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS