

8. Juni 1955

41

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

Gesetz: § 9 Mutterschutzgesetz

Leitsätze: Mutterschutz bei Besatzungsangestellten.

Einer werdenden Mutter, der von der Besatzungsmacht gekündigt wurde, ist während der Schutzfrist des § 9 des Mutterschutzgesetzes der Lohn von dem lohnzahlungspflichtigen Land fortzuzahlen.

Aktenzeichen: 2 AZR 14/54

Urteil des BAG vom 8. Juni 1955

LAG Hamm/Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 14/54

3 Sa 606/52 LAG Hamm/Westf.

Im Namen des Volkes!

Verkündet
8. Juni 1955
ez. Mißler,
angestellter
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 1955
durch die Bundesrichter Denecke, Dr. Simons und
Schilgen und die Bundesarbeitsrichter Bresch und
Benhöfer für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin werden das Urteil
der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts
Hamm (Westf.) vom 11. November 1953
(3 Sa 606/52) und das Urteil des Arbeitsgerichts
Paderborn vom 25. November 1952
(1 Ca 327/52) aufgehoben.

Das beklagte Land wird verurteilt, an die
Klägerin 249.- DM zu zahlen und sämtliche
Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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 hat seit März 1951 mit Unterbrechung im Dienste der britischen Besatzungsmacht gearbeitet, zuletzt vom 4. März bis 15. Juni 1952 als ServiererIn bei einer Dienststelle im Sennelager. Nachdem sie am 1. Juni 1952 dieser Dienststelle ein ärztliches Zeugnis vorgelegt hatte, aus dem sich ergab, daß sie im 4. bis 5. Monat schwanger war, wurde ihr am 2. Juni zum 15. Juni 1952 gekündigt.

Sie behauptet, sie habe bei ihrer Einstellung am 4. März 1952 von ihrer Schwangerschaft noch nichts gewußt, und verlangt von dem beklagten Land auf Grund von § 9 des Mutterschutzgesetzes Weiterzahlung ihres Lohnes für die Zeit vom 16. Juni bis 31. Juli 1952 in Höhe von 249.- DM. Das beklagte Land hat demgegenüber behauptet, die Klägerin habe bei ihrer Einstellung gewußt, daß sie schwanger war, und hat mit dieser Begründung den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung und Irrtums angefochten. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen, weil das deutsche Mutterschutzgesetz (MuSchG) auf Arbeitsverträge zwischen Besatzungsdienststellen und deutschen Arbeitnehmern nicht anwendbar sei. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

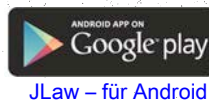
Entscheidungsgründe:

I. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht zunächst die Zulässigkeit des Rechtsweges vor den deutschen Gerichten, die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts und auch die Passivlegitimation des beklagten Landes bejaht. Diese ergibt sich daraus, daß die Länder der Bundesrepublik in ständiger Übung auf Verlangen der Besatzungsmächte die Löhne und Gehälter der bei diesen beschäftigten deutschen Arbeitnehmer als Besatzungskosten unmittelbar bezahlen. Daher ist jetzt in Rechtsprechung und Rechtslehre allgemein anerkannt, daß sich die Lohn- und Gehaltsansprüche dieser Arbeitnehmer gegen das betreffende Land richten

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

(vgl. insbesondere LAG Düsseldorf in AP 1952, Nr. 148; Beitzke in Anmerkung zu LAG Düsseldorf AP 1953 Nr. 8; Dietz, Arbeitsrecht-Blattei unter Besatzungsmacht I B I 5; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl. S. 123). Auch die Beklagte bestreitet nicht, zur Sache verpflichtet zu sein.

II. Hiernach hängt die Entscheidung des Rechtsstreits in der Tat zunächst davon ab, ob § 9 MuSchG auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar ist. Die Gründe, aus denen das angefochtene Urteil dies verneint, sind nicht frei von Rechtsirrtum. Auch im Ergebnis kann ihnen nicht zugestimmt werden.

a) Die genannte Vorschrift erklärt die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Niederkunft grundsätzlich für unzulässig. Der Zweck dieses Kündigungsschutzes ist darin zu sehen, daß der werdenden Mutter ihre bisherige Arbeitsstellung und ihr bisheriger Arbeitsverdienst während ihrer Schwangerschaft ungeschmälert erhalten bleiben sollen. Sowohl in ihrem eigenen Interesse wie auch in dem des erwarteten Kindes soll sie von wirtschaftlichen Nöten verschont bleiben, denen sie in ihrem Zustand weniger gewachsen wäre als eine nicht schwangere Arbeitnehmerin (vgl. BAG I, 141; Nikisch Arbeitsrecht 2. Aufl. S. 659; Bulla, MuSchG und Frauenarbeitsrecht 1954 Anm. 1 zu § 9 MuSchG). Darüber hinaus soll sie auch nicht unnötig beunruhigt und psychologisch belastet werden, weil dies auf die Entwicklung des Kindes eine ungünstige Wirkung haben, wenn nicht gar die Mutter auf den Gedanken einer Abtreibung bringen könnte.

Das Mutterschutzgesetz, das diese Vorschrift enthält, ist zwar erst im Februar 1952, also kurz vor der Einstellung der Klägerin in Kraft getreten. Es schuf aber insoweit kein völlig neues Recht, sondern löste das vorher geltende Mutterschutzgesetz vom 17. Mai 1942 (RGBl. I S. 123) ab, das in seinem § 6 ein ähnliches

- 4 -

Kündigungsverbot enthielt. Dem Mutterschutzgesetz von 1942 war das Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16.7.1927 (RGBl. I S. 184) vorgegangen, das in seinem § 4 ebenfalls einen Kündigungsschutz vorsah. Dieses Gesetz beruhte auf dem Washingtoner Übereinkommen Nr. 3 der im Jahre 1919 im Zusammenhang mit dem Völkerbund gegründeten Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) betreffend die Beschäftigung der Frauen vor und nach der Niederkunft vom 29. Oktober 1919. In Art. 4 dieses Abkommens wurde ein gewisser Kündigungsschutz für werdende Mütter vorgesehen, während Art. 9 des Abkommens die Mitglieder der IAO verpflichtete, die vereinbarten Regelungen in ihren Ländern bis zum 1. Juli 1922 durchzuführen. Diese Verpflichtung galt zwar zunächst noch nicht für das Deutsche Reich, das damals noch nicht Mitglied des Völkerbundes und der IAO war. Das Deutsche Reich ist aber später durch Gesetz vom 16. Juli 1927 (RGBl. II S. 497) dem Washingtoner Übereinkommen beigetreten und hat zugleich das bereits erwähnte Gesetz von demselben Tage erlassen. Die IAO hat neuerdings in ihrer Empfehlung Nr. 95 vom 4. Juni 1952 noch eine erweiterte Sicherung des Arbeitsplatzes schwangerer Frauen angeregt (Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf 1954 S. 898).

Hiernach kann festgestellt werden, daß der Mutterschutz in Gestalt eines Kündigungsschutzes schon seit der Zeit nach dem ersten Weltkrieg ein fester Bestandteil des internationalen Arbeitsrechts war.

- b) Nun ist freilich zuzugeben, daß es an einer Rechtsvorschrift fehlt, die ausdrücklich sagt, daß § 9 MuSchG auch auf die Arbeitsverhältnisse deutscher Arbeitnehmer bei den Besatzungsmächten anwendbar ist. Die Besatzungsmächte sind autonom und an das deutsche Recht nicht gebunden. Sie können selbst das Recht setzen, das im Verhältnis zwischen ihnen und ihren deutschen Arbeitnehmern gelten soll. Dabei können sie auch deutsches Arbeitsrecht

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

für anwendbar erklären. Das haben sie im Laufe der Besatzungszeit im zunehmenden Maße getan. Sie haben aber andererseits ohne Rücksicht auf deutsche Kündigungsschutzvorschriften für sich in Anspruch genommen, einen deutschen Arbeitnehmer nicht mehr zu beschäftigen, wenn sie seiner Dienste nicht mehr bedürfen. Dem angefochtenen Urteil ist darin zuzustimmen, daß einer Besatzungsmacht die Weiterbeschäftigung einer deutschen Arbeitnehmerin auch dann nicht aufgenötigt werden kann, wenn es sich um eine trotz ihrer Schwangerschaft arbeitsfähige Frau handelt. Die Klägerin verlangt aber auch gar nicht ihre Weiterbeschäftigung, sondern ihren Lohn für einen Teil der Zeit ihrer Schwangerschaft. Und sie verlangt ihn nicht von der Besatzungsmacht, bei der sie beschäftigt war, sondern von dem deutschen Land, dem ihre Entlohnung obliegt. Es kann nicht angenommen werden, daß das beklagte Land als Glied der sozialstaatlichen Bundesrepublik (vgl. Art. 20 Abs. 1 GG), welches überdies in Art. 4 seiner eigenen Verfassung die im Grundgesetz festgelegten Grundrechte zum Bestandteil seiner Verfassung gemacht und außerdem in Art. 5 Abs. 1 Satz 3 dieser Verfassung ebenso wie Art. 6 Abs. 4 GG der Mutter einen Anspruch auf besondere Fürsorge zuerkannt hat, sich bei der ihm obliegenden Entlohnung ihrer im Dienste der Besatzungsmacht stehenden Staatsangehörigen einer so allgemein anerkannten positiven Regelung wie in § 9 MuSchG entziehen darf und will. Es spricht auch nichts dafür, daß eine derartige Anerkennung des § 9 MuSchG den Auffassungen der Besatzungsmächte zuwider liefe. Vielmehr zeigt die Entwicklung, daß die Besatzungsmächte selbst im zunehmenden Maße auf deutsches Arbeitsrecht zurückgegriffen haben. Ein Beispiel dafür sind die im angefochtenen Urteil zitierten Vorschriften der Industrial Relation Directive Nr. 11, auch wenn diese Direktive nur als interne Dienstvorschrift der Besatzungsmacht und nicht als allgemein verbindliche Rechtsnorm angesehen werden kann. Zu erwähnen ist ferner in diesem Zusammenhang das Urteil des Gerichtshofs der Alliierten Hohen Kommission vom 17. April 1953 (RdA 1953 S. 347),



- 6 -

in welchem für den Fall einer deutschen Angestellten bei einer beim amerikanischen Hohen Kommissar beglaubigten amerikanischen Firma gesagt wird, daß das Mutterschutzgesetz weder gegen den deutschen ordre public noch gegen den der Besatzungsmacht verstoße, und daß der Kündigungsschutz der Mutter unverzichtbar sei. Einen vorläufigen Abschluß hat diese Entwicklung gefunden in dem mit Zustimmung der Alliierten Hohen Kommission abgeschlossenen Tarifvertrag für die bei den Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der Alliierten Behörde und der Alliierten Streitkräfte im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer vom 28. Januar 1955 (Min.Bl.Fin. 1955 S.38). In dem Begleitschreiben des Bundesministers der Finanzen vom 31. Januar 1955 zu diesem Tarifvertrag heißt es, daß vom Tage des Inkrafttretens des Tarifvertrages ab für die bei den Alliierten Dienststellen in den drei Besatzungszonen beschäftigten Arbeitnehmer das deutsche Arbeitsrecht anzuwenden ist. Wenn auch dieser neue Tarifvertrag auf den vorliegenden Streitfall noch nicht anwendbar ist, so kann in ihm doch eine Bestätigung der vorstehend dargelegten Entwicklung gefunden werden.

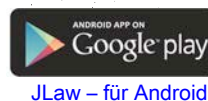
Diese Auffassung stimmt schließlich auch im Ergebnis mit der überwiegenden Ansicht in Rechtsprechung und Rechtslehre überein (vgl. LAG Hannover in AP 1952, 47; LAG Düsseldorf in AP 1952, 148; LAG Hamburg in AP 1953, 183; Beitzke in den Anmerkungen zu diesen Entscheidungen; a.A. LAG Düsseldorf vom 23. September 1952 (2 Sa 164/52) und Dietz in Arbeitsrecht-Blattei unter Besatzungsmacht B III d).

III. Ist nach alledem entgegen der Ansicht der Vorinstanzen § 9 MuSchG wenigstens hinsichtlich der Fortzahlung des Lohnes auch auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar, so steht dieser der von ihr eingeklagte Lohnanspruch doch nur dann zu, wenn er nicht durch die von der Beklagten erklärte Anfechtung des Arbeitsvertrages beseitigt worden ist. Dabei braucht die umstrittene Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsvertrag überhaupt angefoch-

- 7 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

ten werden kann, nicht erschöpfend geklärt zu werden. Denn im vorliegenden Fall ist nach dem feststehenden unstreitigen Sachverhalt jedenfalls für eine solche Anfechtung kein Raum. Eine Anfechtung wegen Irrtums kommt nicht in Frage, weil nicht anerkannt werden kann, daß die ihrer Natur nach vorübergehende Schwangerschaft der Klägerin im Hinblick auf den Arbeitsvertrag allgemein als eine wesentliche Eigenschaft im Sinne von § 119 Abs. 2 BGB anzusehen ist. Eine Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung gem. § 123 BGB mag hingegen nicht schlechthin ausgeschlossen sein (vgl. IAG Düsseldorf im Betrieb 1953 S. 1095; Arbeitsgericht Bremen in SAE 1953 Nr. 75 mit zust. Anm. von Blohm; Nikisch aaO S. 197, 198, 661; Endemann in Betriebsberater 1953 S. 268; a.A.: IAG Frankfurt in Betriebsberater 1953 S. 1063; Gröning MuSchG Anm. 1 zu § 9; Hunn in Arbeit und Recht 1954 S. 18). Jedoch müssen dabei besonders strenge Anforderungen gestellt werden, damit der soziale Gedanke des Mutterschutzes, der zugleich auch den Schutz des keimenden Lebens zum Inhalt hat, nicht entkräftet wird. Im allgemeinen wird von einer arglistigen Täuschung des Arbeitgebers nur dann die Rede sein können, wenn die Arbeitnehmerin eine ausdrückliche Frage des Arbeitgebers nach dem Bestehen einer Schwangerschaft bewußt wahrheitswidrig verneint hat. Denn eine Verpflichtung der Arbeitnehmerin, sich ungefragt zu offenbaren, wird man nur unter besonderen Umständen bejahen können, insbesondere dann, wenn offenkundig ist, daß der Arbeitgeber eine schwangere Arbeitnehmerin wegen der besonderen Verhältnisse seines Betriebes keinesfalls einstellen würde. Das Gegenteil kann nicht aus § 5 Abs. 1 MuSchG hergeleitet werden, weil sich die dort der werdenden Mutter durch eine bloße Sollvorschrift auferlegte Mitteilungspflicht nur auf ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis, aber nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bezieht; und weil außerdem diese Mitteilungspflicht nur den Schutz der werdenden Mutter und den des erwarteten Kindes, aber nicht den des Arbeitgebers bezweckt.



Daß die Besatzungsdienststelle die Klägerin vor ihrer Einstellung nach dem Bestehen einer Schwangerschaft ausdrücklich gefragt hat, ist von der Beklagten nicht behauptet worden. Die Beklagte hat auch keine Umstände dargelegt, aus denen sich ergibt, daß die Besatzungsdienststelle die Klägerin im Falle einer Schwangerschaft ersichtlich keinesfalls eingestellt hätte. Dies zusammengekommen genügt bereits, um jeglicher Anfechtung des Arbeitsvertrages die Grundlage zu entziehen. Hinzu kommt, daß nach der ärztlichen Bescheinigung vom 20. November 1952 bei ihr im Februar 1952, also höchstens einen Monat vor ihrer Einstellung, noch keine Anzeichen für eine Schwangerschaft vorhanden waren, vielmehr erst eine Untersuchung am 1. Juni 1952, also drei Monate nach der Einstellung, ergeben hat, daß die Klägerin im 4. oder im 5. Monat schwanger war. Aus der letzten Bescheinigung folgt aber nicht ohne weiteres, daß der Klägerin ihre Schwangerschaft schon bei ihrer Einstellung bekannt war. Denn erfahrungsgemäß können sich selbst Frauen, die mehrmals geboren haben, und sogar Ärzte in einem so frühen Zeitpunkt irren. Da die Beklagte weitere Anhaltspunkte dafür, daß der Klägerin ihre Schwangerschaft schon damals bekannt war, nicht angegeben hat, würde die von der Beklagten beim Landesarbeitsgericht beantragte Vernehmung der Klägerin als Partei eine unzulässige Ausforschung sein. Unter diesen Umständen sieht sich der Senat in der Lage, gemäß § 565 Abs. 3 Ziff. 1 ZPO von einer Zurückverweisung der Sache abzusehen und von sich aus die Voraussetzungen einer Anfechtung des Arbeitsvertrages zu verneinen.

IV. Die Höhe der Lohnforderung der Klägerin ist unstreitig. Von ihr muß sich die Klägerin allerdings die Beträge abziehen lassen, die sie etwa für die fragliche Zeit vom 16. Juni bis 31. Juli 1952 als Arbeitslosenunterstützung empfangen hat (§ 113 Abs. 2 AVAVG). Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

gez. Denecke

Dr. Simons

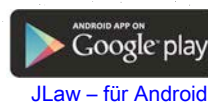
Schilgen

Paul Bresch

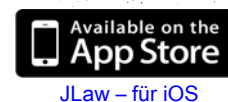
Benhöfer



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS