

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

12. FEB. 1970

Gesetz: BGB §§ 119, 121, 123, 124, 242; GewO § 123, 124a
a.F.; KSchG § 1, 11 a.F.; BetrVG § 66; ZPO § 313

Leitsätze:

1. Die Anfechtung eines Arbeitsverhältnisses wegen Irrtums nach § 119 BGB oder arglistiger Täuschung nach § 123 BGB kann gegen Treu und Glauben verstoßen und deshalb unbeachtlich sein.

Ein Treueverstoß liegt vor, wenn nach den Umständen des Einzelfalls nach langjähriger Tätigkeit der Anfechtungsgrund für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses keine Bedeutung mehr hat.
2. Erklärt der Arbeitgeber, die von ihm ausgesprochene fristlose Kündigung sei auch als fristgemäße gewollt, dann kann er sich auf die Gründe, die die fristgemäße Kündigung rechtfertigen, nicht berufen, wenn er dazu den Betriebsrat rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft nicht gehört hat.

Aktenzeichen: 2 AZR 184/69

Urteil des BAG vom 12. Februar 1970 IAG Frankfurt am Main



Verkündet am
12. Februar 1970

Im Namen des Volkes!

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 1970 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Rengier und Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter von Lossau und Thieß für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 17. Dezember 1968 - 5 Sa 348/68 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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



Tatbestand:

Der 1928 geborene Kläger ist seit dem 15. März 1965 nach einer betrieblichen Anlernung als Hilfgalvaniseur bei der Beklagten tätig. Bevor er eingestellt wurde, füllte er am 8. Februar 1965 einen Personalfragebogen aus. In der Rubrik "Bisherige Beschäftigungen" trug der Kläger folgendes ein:

"vom 10.5.58 - 4.6.62 Schlosser-Anlernling, Firma L ,
L
vom 5.6.62 Drucker-Arbeiter bei Firma F. B ,
F , G str. 5-7."

Am Ende des Fragebogens befand sich nachstehende Erklärung:

"Ich versichere, daß meine Angaben der Wahrheit entsprechen. Es ist mir bekannt, daß wissentlich falsche Angaben, die nach der Einstellung festgestellt werden, zur fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses führen."

Was der Kläger über seine Arbeitsverhältnisse ab Mai 1958 angegeben hatte, war unrichtig. Tatsächlich befand er sich von Mai bis Dezember 1958 wegen des Verdachts auf Begehung politischer Delikte in Untersuchungshaft; anschließend war er selbständiger Handelsvertreter. Vom 6. Juli 1960 bis 20. April 1962 war er bei der Firma L tätig. Vom 14. Mai 1962 bis zum 3. August 1962 arbeitete er bei der Firma K in F. Am 6. August 1962 trat er in die Dienste der Firma B.

Im März 1968 begann die Beklagte, über das frühere Arbeitsleben des Klägers nachzuforschen. Der Kläger gab auf Befragen zunächst an, seine Angaben im Fragebogen seien zutreffend. Am 21. März 1968 wurde er aufgefordert, die Aufrechnungsbescheinigungen über seine umgetauschten Versicherungskarten vorzulegen. Dem kam er am folgenden Tage nach. Aus den Aufrechnungsbescheinigungen ergab sich, daß der Kläger im Personalfragebogen unrichtige Angaben gemacht hatte.

Am 26. März 1968 wurde dem Kläger ein Schreiben der Beklagten vom selben Tage ausgehändigt, mit dem sie das Arbeitsverhältnis wegen arglistiger Täuschung und Irrtums anfocht und vorsorglich fristlos und notfalls fristgemäß kündigte, weil der Kläger den Fragebogen wissentlich falsch ausgefüllt habe. Dieses Schreiben hatte die Beklagte dem Vorsitzenden des Betriebsrats vorgelegt; dieser hatte erklärt, dazu müsse der gesamte Betriebsrat Stellung nehmen.

Am 26. März 1968 ist der Kläger als Kandidat für die Betriebsratswahl aufgestellt und am 18. April 1968 zum Betriebsratsmitglied gewählt worden.

Mit der am 29. März 1968 erhobenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß sein Arbeitsverhältnis weder durch die Anfechtung noch durch die Kündigung aufgelöst worden sei. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen; im Berufungsrechtszug hat sie außerdem hilfsweise begehrt, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten blieb, auch wegen des Hilfsantrages, erfolglos. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet.

1. a) Das Landesarbeitsgericht ist unter Hinweis auf die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 5, 159 = AP Nr. 2 zu § 123 BGB und BAG 11, 270 = AP Nr. 15 zu § 123 BGB) davon ausgegangen, daß das Arbeitsverhältnis - wenn auch nur mit Wirkung ex nunc - angefochten werden kann. Es hat die auf § 123 BGB gestützte Anfechtung durch die Beklagte jedoch als unbegründet angesehen. Soweit der Kläger für die Zeit seiner Untersuchungshaft im Jahre 1958 ein Arbeitsverhältnis behauptet habe, sei er dazu berechtigt gewesen. Eine Frage nach Vorstrafen oder Untersuchungshaft wäre unzulässig gewesen und hätte falsch beantwortet werden dürfen, ohne daß das zur Anfechtung berechtigt hätte. Deshalb habe der Kläger, als er zulässigerweise nach früheren Beschäftigungen gefragt wurde, die Zeit seiner Untersuchungshaft durch Angabe eines Arbeitsverhältnisses überdecken dürfen. - Soweit die Erklärungen im übrigen unrichtig waren, hat das Landesarbeitsgericht die Anfechtung deshalb für unbegründet angesehen, weil es nicht habe feststellen können, daß der Kläger vorsätzlich gehandelt habe.



- 4 -

b) Es kann dāingestellt bleiben, ob der Begründung des Landesarbeitsgerichts gefolgt werden kann und ob die Verfahrensrügen der Revision gegen die tatsächlichen Feststellungen, die dem angefochtenen Urteil insoweit zugrunde liegen, begründet sind. Denn im Ergebnis hat das angefochtene Urteil zu Recht die Anfechtung für unbegründet angesehen.

Die Beklagte hat in ihrem Personalfragebogen nach früheren Beschäftigungen des Klāgers gefragt. Sie hat ihr Interesse nach diesen Angaben damit begründet, daß der Klāger, der als ungelernter Arbeiter eingestellt wurde, bei ihr eine betriebliche Anlernung erhalten sollte. Wegen der damit verbundenen Kosten habe sie feststellen wollen, ob der Klāger vorher in langfristigen Arbeitsverhältnissen gestanden hatte oder ob er den Arbeitsplatz häufig wechselte und ein sogenannter Zugvogel war, von dem anzunehmen war, er werde auch bei ihr nicht lange aushalten. Hierbei handelte es sich um ein durchaus berechtigtes Anliegen der Beklagten. Der Klāger hat durch seine unrichtigen Angaben über Dauer und Zahl seiner Arbeitsverhältnisse seit Mai 1958 die Beklagte getäuscht. Unerheblich ist dabei allerdings, daß er während eines Teiles der Zeit, in der er bei der Firma L gearbeitet haben will, in Untersuchungshaft war; denn nach Zeiten einer Inhaftierung hatte die Beklagte nicht gefragt, erheblich für ihre Entscheidung waren die Angaben über die Beschäftigungsverhältnisse. Getäuscht wurde sie insofern, als der Klāger die Beschäftigung bei der Firma L erst im Juli 1960 und nicht schon im Mai 1958 aufnahm. Unerheblich ist demgegenüber, was der Klāger tatsächlich in der Zeit gemacht hat, ob er also etwa arbeitslos war, in einem oder mehreren anderen Arbeitsverhältnissen stand, als Selbständiger tätig war, oder sich in Untersuchungshaft befand. Wenn der Klāger den Beginn seiner Tätigkeit bei der Firma L auf den Monat Januar 1959 verlegt hätte, wäre seine Täuschungshandlung nicht anders zu beurteilen.

Selbst wenn zugunsten der Beklagten unterstellt wird, der Klāger habe sie über die Dauer und Zahl seiner Arbeitsverhältnisse in der Zeit ab Mai 1958 auch arglistig getäuscht, und sie hätte mit ihm bei Kenntnis der wahren Verhältnisse

- 5 -



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

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

keinen Arbeitsvertrag geschlossen, kann sie darauf eine Anfechtung nicht mehr stützen. Bei der Ausübung des Anfechtungsrechts muß nämlich die Entwicklung beachtet werden, die das Arbeitsverhältnis in der Vergangenheit genommen hat. Dabei kann sich ergeben, daß der Anfechtungsgrund so viel an Bedeutung verloren hat, daß er eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr rechtfertigen kann. In solchen Fällen, in denen etwa nach einer jahrelangen Tätigkeit der Umstand völlig verblaßt ist, daß ein Vertragspartner bei Eingehung des Arbeitsverhältnisses seine Willenserklärung irrtümlich (§ 119 BGB) oder auf Grund einer Täuschung (§ 123 BGB) abgegeben hat, kann die Geltendmachung des Anfechtungsgrundes gegen Treu und Glauben verstoßen (wie hier Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1 S. 225; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1 S. 188). Diese Folge ergibt sich aus dem Wesen des auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses, dem man im Bereich der Anfechtung nicht schon dadurch allein gerecht wird, daß eine begründete Anfechtung das Arbeitsverhältnis nicht rückwirkend, sondern nur für die Zukunft beseitigt. Aus §§ 121, 124 BGB, die für die Ausübung des Anfechtungsrechts Fristen vorschreiben, läßt sich nichts gegen die hier vertretene Auffassung herleiten, nach der eine Anfechtung gegen Treu und Glauben verstoßen kann, weil schon bei Kenntniserlangung von dem die Anfechtung an sich begründenden Umstand dieser keine für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erhebliche Bedeutung mehr hat.

Nach den vorstehenden Grundsätzen widerspricht die hier von der Beklagten erklärte Anfechtung Treu und Glauben und ist unwirksam. Wenn die Beklagte auch durch die unrichtigen Angaben des Klägers zu seiner Einstellung veranlaßt wurde, so hat dieser Umstand jedoch durch die mehr als dreijährige Tätigkeit jegliche Bedeutung für das Vertragsverhältnis der Parteien verloren. Der Kläger hat durch seine Betriebstreue gerade gezeigt, daß er die Eigenschaft hat, auf die die Beklagte Wert legte. Ihr Verhalten ist geradezu widersprüchlich, wenn sie einerseits wegen der von ihr aufzuwendenden Ausbildungskosten ihr Interesse betont, Arbeitnehmer einzustel-



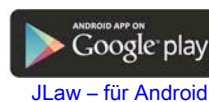
len, die langfristige Beschäftigungsverhältnisse aufzuweisen haben, während sie andererseits sich von dem Kläger lösen will, der sich vor der Einstellung zwar fälschlich als ein solcher Arbeitnehmer ausgegeben hat, tatsächlich aber den Erwartungen der Beklagten voll entsprach.

2. Die von der Beklagten auf Irrtum gestützte Anfechtung des Arbeitsverhältnisses ist ebenfalls nicht begründet. Die Beklagte hat geltend gemacht, sie habe sich, wie sich auf Grund der unrichtigen Angaben des Klägers im Fragebogen ergebe, über dessen Wahrheitsliebe und Zuverlässigkeit geirrt. Dabei habe es sich um wesentliche Eigenschaften gehandelt.

Was die Wahrheitsliebe und damit Vertrauenswürdigkeit anbelangt, so handelte es sich unter den gegebenen Umständen überhaupt nicht um eine Eigenschaft, die als wesentlich für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses angesehen werden könnte. Der Kläger wurde als ungelernter Arbeiter eingestellt und sollte eine betriebliche Anlernung erhalten. Eine Vertrauensstellung war für ihn nicht vorgesehen. Deshalb war und ist die bei ihm vorhandene oder fehlende Wahrheitsliebe für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses unerheblich. Soweit die Beklagte sich über die Zuverlässigkeit des Klägers geirrt haben will, steht einer Anfechtung entgegen, daß der Kläger drei Jahre bei der Beklagten gearbeitet hat, ohne daß es zu diesbezüglichen Beanstandungen gekommen ist. Deshalb kann sich die Beklagte aus den vorstehend zu 1. b) dargelegten Grundsätzen auf diesen Anfechtungsgrund nicht mehr berufen.

3. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch die fristlose Kündigung für unbegründet erklärt.

Die unrichtigen Erklärungen des Klägers im Fragebogen vom 8. Februar 1965 bildeten keinen Grund, der es der Beklagten unzumutbar machte, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen, die zwei Wochen zum Wochenende betrug; denn die falsche Darstellung über die früheren Beschäftigungsverhältnisse berührte das Arbeitsverhältnis zur Zeit der Kündigung weder im Leistungs- noch im



Vertrauensbereich überhaupt noch. Deshalb reicht auch die Erklärung am Schluß des Fragebogens, wissentlich falsche Angaben führten zur fristlosen Entlassung, für sich nicht aus, um wegen eines vereinbarten wichtigen Grundes die Kündigung zu rechtfertigen.

Soweit das Landesarbeitsgericht in dem Verhalten des Klägers im März 1968, als er zunächst behauptete, die Angaben im Fragebogen seien zutreffend, keinen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gesehen hat, läßt diese Wertung, die weitgehend im Beurteilungsspielraum des Tatsachenrichters liegt, einen Rechtsfehler nicht erkennen. Die Revision rügt in diesem Zusammenhang, das Landesarbeitsgericht habe die Aussage des Zeugen W unrichtig gewürdigt. Damit kann sie jedoch keinen Erfolg haben. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit der Aussage des Zeugen auseinandergesetzt und die für seine Ansicht maßgebenden Gründe dargelegt. Außerdem ist nicht ersichtlich und auch nicht geltend gemacht, daß die Frage, ob der Kläger am 21. oder am 22. März 1968 die Unrichtigkeit seiner Angaben eingeräumt hat, dafür wesentlich war, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar war; denn das Landesarbeitsgericht hat herausgestellt, daß der Kläger ohne jede Verzögerung die Aufrechnungsbescheinigungen vorgelegt hat, aus denen sich der tatsächliche Verlauf seines Arbeitslebens ohne weiteres ergab.

4. Ohne Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht die am 26. März 1968 vorsorglich erklärte fristgemäße Kündigung für unwirksam angesehen, weil zu ihr der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß nach § 66 BetrVG angehört wurde und deshalb die Beklagte sich nicht auf die Gründe berufen kann, die die Kündigung nach § 1 KSchG sozial rechtfertigen könnten.

Die Revision meint, bei Umdeutung einer fristlosen in eine fristgemäße Kündigung brauche der Betriebsrat nicht angehört zu werden, weil der Kündigungswille bereits abschließend gebildet sei. Dem kann jedoch nicht beigespflichtet werden. Wenn wie hier der Arbeitgeber von vornherein die - einheitliche - Willenserklärung sowohl als fristlose wie

als fristgemäße Kündigung gewollt hat, dann kann in bezug auf die letztere nichts anderes gelten, als wenn sie allein erklärt worden wäre. Die Anhörung des Betriebsrats kann im übrigen auch dazu führen, daß davon abgesehen wird, die Umdeutung geltend zu machen (vgl. Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 6. Aufl., § 11 Anm. 10 a).

Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört, begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Es reicht nicht aus, wenn der Betriebsrat erst Stellung nehmen konnte, nachdem die Beklagte vorsorglich auch fristgemäß gekündigt hatte. Gegen die Feststellung des Berufungsgerichts, die Anhörung des Betriebsrats sei widerrechtlich und vorsätzlich nicht geschehen, hat die Revision keine Angriffe erhoben. Soweit sie meint, der Personalleiter W habe sich in entschuldbarem Rechtsirrtum befunden, enthalten die das verneinenden Ausführungen im angefochtenen Urteil, die in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stehen, keinen Rechtsfehler.

5. Ob das angefochtene Urteil den Auflösungsantrag der Beklagten zu Recht abgewiesen hat, kann dahingestellt bleiben. Denn insoweit verfolgt die Beklagte ihr Begehren in der Revisionsinstanz nicht weiter, wo sie nur noch Klageabweisung, nicht aber mehr - hilfsweise - die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt hat.

6. Die Revision hat schließlich noch geltend gemacht, ein Verfahrensverstöß des Landesarbeitsgerichts gegen § 313 ZPO sei darin zu sehen, daß im angefochtenen Urteil ihr neuer Tatsachenvortrag und ihre Beweisanträge in der Berufungsinstanz nicht wiedergegeben worden seien, sondern im Tatbestand auf die Schriftsätze verwiesen worden sei. Diese Prozeßrüge ist indessen unbegründet, weil weder offenkundig noch von der Revisionsklägerin im einzelnen die Möglichkeit dargelegt worden ist, daß ohne die gerügte Verfahrensverletzung anders entschieden worden wäre. Sie meint, es sei nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht ihren Vortrag, sie hätte den Kläger bei zutreffenden Angaben über



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

•

