

18. Feb. 1965

Für das Nachschlagewerk! Ja ()
Für die Fachpresse! Ja ()
Für die amtliche Sammlung! Nein

25

Gesetz: MuSchG § 9

Leitsatz: Der Einrichter (Vorarbeiter) ist nicht der richtige
 Adressat für eine Mitteilung aus § 9 MuSchG.

Aktenzeichen: 2 AZR 274/64

Urteil des BAG vom 18. Februar 1965

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 274/64

Sa 23/64 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Im Namen des Volkes! 25

erklärt
am 18. Februar 1965

Dr. Kistner,

Urteil

angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 1964 durch den
Senatspräsidenten Dr. König, den Bundesrichter Schilgen
und die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die
Bundesarbeitsrichter Krebs und von Lossau für Recht er-
kannt:

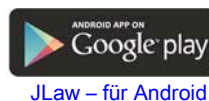
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 24. Juni 1964 - 7 Sa 23/64 - wird auf
Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die verheiratete Klägerin war vom 19. März 1962 an bei der Beklagten als Löterin beschäftigt. Mit Schreiben vom 4. März 1964, das der Klägerin am 6. März 1964 - einem Freitag - zuing, kündigte die Beklagte nach Anhörung des Betriebsrats der Klägerin zum 30. März 1964. Die Klägerin war damals krankgeschrieben. Am darauffolgenden Montag, dem 9. März 1964, fragte die Klägerin ihren Einrichter W, ob die Kündigung annulliert werde, wenn sich aufgrund einer ärztlichen Untersuchung eine Schwangerschaft herausstellen sollte; zu dieser Untersuchung habe sie ihr Eherann bereits angemeldet. Diese Frage wurde von W, der zugleich Betriebsratsmitglied ist, bejaht. Der Frauenarzt, den die Klägerin aufsuchte, ließ bei ihr einen sogenannten Froschtest auf Schwangerschaft machen, der positiv verlief. Er stellte der Klägerin daraufhin am 19. März 1964 ein Attest aus, daß sie im zweiten Monat schwanger sei. Dieses Attest legte die Klägerin am 20. März 1964 der Personalabteilung der Beklagten vor. Die Beklagte beharrte auf ihrer bereits ausgesprochenen Kündigung und verwies darauf, daß sie unstreitig beim Ausspruch der Kündigung keine Kenntnis von der Schwangerschaft der Klägerin hatte, und daß sie das ärztliche, die Schwangerschaft bestätigende Attest erst über zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung erhalten hat. In dem Gespräch der Klägerin mit dem Einrichter W sieht sie keine an den Arbeitgeber gerichtete Mitteilung der Klägerin von ihrer Schwangerschaft.

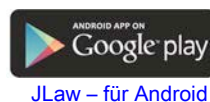
Die Klägerin hat Klage erhoben mit dem Antrage festzustellen, daß die ihr zugegangene Kündigung rechtsunwirksam sei.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung des Einrichters W der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten nach Vernehmung des Personalleiters Wa die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin stützt ihr Begehren, die ihr zugegangene Kündigung als unwirksam festzustellen, auf § 9 MuSchG. Die Beklagte hatte zwar unstreitig bei Ausspruch der Kündigung keine Kenntnis von der Schwangerschaft der Klägerin. Die Klägerin will ihr aber innerhalb der Wochenfrist des § 9 MuSchG von ihrer Schwangerschaft Mitteilung gemacht haben, und zwar dadurch, daß sie ihren Einrichter W , der zugleich Betriebsratsmitglied ist, gefragt hatte, ob die Kündigung annulliert werde, wenn sich bei der schon bestellten ärztlichen Untersuchung eine Schwangerschaft herausstellen sollte. Der Streit der Parteien geht darum, ob die Klägerin mit dieser Frage an W der Beklagten ihre Schwangerschaft mitgeteilt hat.

Das Landesarbeitsgericht hat die Frage verneint, weil W nicht der richtige Adressat gewesen sei und hat es dahingestellt gelassen, ob die an W gerichtete Frage der Klägerin überhaupt als eine Mitteilung der Schwangerschaft gewertet werden kann. Die Revision bekämpft diese Ansicht und wirft dem Landesarbeitsgericht vor, es habe bei seiner Würdigung die Aussagen der Zeugen W und Wa unvollständig verwertet; auch habe es seine Fragepflicht aus § 139 ZPO verletzt.

Ein Verstoß gegen § 139 ZPO ist dem angefochtenen Urteil nicht unterlaufen; die Klägerin war durch einen Gewerkschaftssekretär vertreten; ihn brauchte das Gericht nicht noch zu zweckentsprechendem Vortrag anzuregen. Zugunsten der Klägerin geht der Senat entsprechend den Rügen der Klägerin davon aus, daß über die Feststellung des Landesarbeitsgerichts hinaus der Einrichter W den in seiner Gruppe arbeitenden Arbeitnehmerinnen die Lohntüte gegen Quittung auszuhändigen hatte, daß er deren Wünsche entgegennahm und bei ihm auch Anträge, etwa auf Ausgangsschein, abgegeben wurden, über die er jedoch nicht zu entscheiden hatte.



- 4 -

Auch dann bleibt er, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, ein ganz untergeordneter Vorgesetzter, dessen Funktion im wesentlichen der Erfüllung arbeitstechnischer Aufgaben dient. Es ist zwar nicht nötig, daß die Mitteilung von der Schwangerschaft direkt dem Arbeitgeber gemacht wird. Es genügt vielmehr auch, wenn die Mitteilung an die nach § 22 MuSchG mit den Aufgaben des Mutterschutzes im Betrieb beauftragten Personen erfolgt oder an die Personalabteilung. Möglich ist auch, daß eine Betriebsvereinbarung die Stelle bestimmt, bei der solche und ähnliche Mitteilungen zu machen sind. Inwieweit Vorgesetzte mittleren und oberen Ranges zur Empfangnahme solcher Mitteilungen arbeitgeberähnliche Funktionen haben, wird sich nur je nach Größe des Betriebes von Fall zu Fall entscheiden lassen. Maßgebend wird dabei sein, daß derjenige, der berechtigt ist, eine Kündigung auszusprechen, auch zur Empfangnahme einer Mitteilung aus § 9 MuSchG befugt sein wird. Keinesfalls aber ist schon ein Einrichter, der höchstens als Bote der Arbeitnehmerinnen seiner Gruppe für deren Anträge fungiert, für Mitteilungen aus § 9 MuSchG der richtige, den Arbeitgeber vertretende Adressat. Ihm hätte auch der Arbeitgeber keinen Vorwurf machen können, wenn er die Mitteilung nicht weitergab. Entgegennahme und Weitergabe solcher Mitteilungen gehören eben nicht zu seinen Aufgaben, die wesentlich arbeitstechnischer Natur sind.

Daß W auch Betriebsratsmitglied ist, ändert am Ergebnis nichts. Denn als Betriebsratsmitglied fungierte er gerade nicht in der Sphäre des Arbeitgebers, sondern blieb in der der Arbeitnehmer. In dieser seiner Eigenschaft hat er die Klägerin, allerdings unvollständig und daher unrichtig, beraten. Das kann nicht auf die Beklagte abgewälzt werden.

Daß durch W die Personalabteilung der Beklagten doch noch rechtzeitig von der Schwangerschaft der Klägerin Mitteilung erhalten habe, hat die Klägerin nicht behauptet.



Daß das Landesarbeitsgericht einer solchen, vielleicht aus der Aussage des Zeugen W. zu entnehmenden Möglichkeit nicht nachgegangen sei, hat die Revision nicht gerügt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Wirksamkeit der Kündigung, zu der der Betriebsrat gehört worden war, nicht nach § 1 KSchG geprüft; dazu bestand auch keine Veranlassung. Vielmehr konnte das Gericht, da die Parteien um die Wirksamkeit der Kündigung nur nach Maßgabe des Mutterschutzgesetzes gestritten haben, darin eine Beschränkung des Streitstoffes sehen (vgl. BAG 5, 200 = AP Nr. 1 zu § 70 PersVG Kündigung). Das hat auch die Revision nicht angegriffen.

gez. Dr. König Schilgen Dr. Meier-Scherling

H. Krebs von Lossau

