

Aktenzeichen: 2 AZR 320/98
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 20. Mai 1999
- 2 AZR 320/98 -

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Urteil vom 02. Juli 1997
- 8 Ca 3303/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 27. Januar 1998
- 2 Sa 664/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung

Gesetz:

BGB §§ 123, 124, § 142 Abs. 1, § 242; GG Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

Der Arbeitgeber darf den Bewerber bei der Einstellung nach Vorstrafen fragen, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies erfordert (ständige Rechtsprechung seit BAGE 5, 159, 163 = AP Nr. 2 zu § 123 BGB).

Bei der Prüfung der Eignung des Bewerbers für die geschuldete Tätigkeit (im Fall: Einstellung in den Polizeivollzugsdienst) kann es je nach den Umständen zulässig sein, daß der Arbeitgeber den Bewerber auch nach laufenden Ermittlungsverfahren fragt bzw. verpflichtet, während eines längeren Bewerbungsverfahrens anhängig werdende einschlägige Ermittlungsverfahren nachträglich mitzuteilen.

Die wahrheitswidrige Beantwortung einer danach zulässigen Frage nach Vorstrafen und laufenden Ermittlungsverfahren bzw. die pflichtwidrige Unterlassung der nachträglichen Mitteilung eines Ermittlungsverfahrens rechtfertigen unter den Voraussetzungen der §§ 123, 124 BGB die Anfechtung des Arbeitsvertrages.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 320/98
2 Sa 664/97 Brandenburg

Verkündet am
20. Mai 1999

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Mai 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Brühl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Baerbaum und Dr. Roeckl für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 27. Januar 1998 - 2 Sa 664/97 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der 1964 geborene Kläger war seit dem 31. August 1993 bei dem beklagten Land als vollbeschäftigter Angestellter im Polizeivollzugsdienst mit dem Ziel seiner späteren Übernahme in ein Beamtenverhältnis tätig. Der Einstellung des Klägers ging ein längeres Bewerbungsverfahren voraus. Dabei gab der Kläger an, ihm sei wegen einer im Jahre 1992 begangenen Trunkenheitsfahrt die Fahrerlaubnis für acht Monate entzogen worden und er habe ein Bußgeld zahlen müssen. Ob der Kläger diese Erklärung bereits im November 1992 abgegeben und dabei wahrheitswidrig erklärt hat, die Fahrerlaubnis sei ihm bereits wieder ausgehändigt, ist zwischen den Parteien streitig.

Am 25. April 1993 machte der Kläger mit einem von ihm reparierten, weder zugelassenen noch versicherten Jeep eine Probefahrt. Er zerstörte dabei auf einem Acker einen großen Teil des dort befindlichen Saatgutes und benutzte eine öffentliche Straße. Am 10. Juni 1993 unterzeichnete der Kläger einen Belehrungsbogen, in dem er sich verpflichtete, die Bereitschaftspolizei zu benachrichtigen, falls bis zu seinem Dienstantritt ein Ermittlungs- oder Strafverfahren gegen ihn eingeleitet werden sollte. Mit einer Beschuldigtenbenachrichtigung vom 12. August 1993 wurde der Kläger wegen des Vorfalls vom 25. April 1993 von der zuständigen Polizeidienststelle



zur Vernehmung am 23. August 1993 geladen. Der Kläger erschien nicht zur Vernehmung, sondern erteilte am 30. August 1993, einen Tag vor Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem beklagten Land, einer Rechtsanwältin Strafprozeßvollmacht wegen eines „Ermittlungsverfahrens“. Nach seinem Dienstantritt erhielt der Kläger im Mai 1994 einen Strafbefehl wegen eines Vergehens nach dem Pflichtversicherungsgesetz und im Dezember 1994 einen weiteren Strafbefehl wegen Sachbeschädigung. Die nachträglich gebildete Gesamtgeldstrafe betrug 35 Tagessätze á 25,00 DM. Der Kläger informierte seine Dienststelle darüber zunächst nicht.

Als Anfang 1996 seine Übernahme in das Beamtenverhältnis anstand, gab der Kläger in dem ihm vorgelegten Formular neben der Geldstrafe von 25 Tagessätzen á 40,00 DM wegen vorsätzlicher Trunkenheit im Verkehr die gegen ihn verhängte Geldstrafe wegen Verstoßes gegen das Pflichtversicherungsgesetz in Höhe von 20 Tagessätzen á 30,00 DM an. Das beklagte Land erfuhr zu diesem Zeitpunkt erstmals von dem weiteren Strafverfahren gegen den Kläger und gab diesem im Mai 1996 die Gelegenheit, sich schriftlich dazu zu äußern. Mit Schreiben vom 4. Juni 1996 übersandte der Kläger die beiden Strafbefehle und erklärte, am 24. April 1993 sei ihm nicht bewußt gewesen, daß er sich rechtswidrig verhalten habe und er habe sich keine weiteren Gedanken gemacht. Die Rechtswidrigkeit seines Tuns sei ihm erst in der Zwischenzeit klargeworden. Mit Schreiben vom 7. November 1996, dem Kläger zugegangen am 12. November 1996, erklärte das beklagte Land dem Kläger gegenüber die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung.

Der Kläger hält die Anfechtung für unwirksam. Er meint, für ihn habe grundsätzlich keine Verpflichtung bestanden, ein laufendes Ermittlungsverfahren zu offenbaren, selbst wenn man von einer erhöhten Offenbarungspflicht bei einem Poli-



- 4 -

zeiangestellten ausgehe. Ihm sei auch nicht bewußt gewesen, eine offenbarungspflichtige Tatsache verschwiegen zu haben. Die Beschuldigtenbenachrichtigung habe er noch nicht als Beginn des Ermittlungsverfahrens angesehen. Die Prozeßvollmacht vom 30. August 1993 habe er weder ausgefüllt noch überprüft. Er habe auch in dem Erklärungsbogen anlässlich seiner Bewerbung keine falschen Angaben gemacht. Die Angaben über seine Verurteilung wegen der Trunkenheitsfahrt seien dort erst nachträglich zu einem Zeitpunkt ergänzt worden, als ihm die Fahrerlaubnis wieder ausgehändigt gewesen sei. Im übrigen sei die Anfechtung des beklagten Landes treuwidrig, da das Arbeitsverhältnis unbeanstandet verlaufen und er nach Kenntnis aller Anfechtungsgründe noch 10 Monate weiterbeschäftigt worden sei.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien über den
12. November 1996 hinaus ein Arbeitsverhältnis besteht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, als Polizist habe der Kläger eine besondere Vertrauensstellung inne gehabt. Daraus ergebe sich das berechtigte Interesse an der Kenntnis anhängiger Ermittlungsverfahren. Gerade die Kumulation der Verstöße gegen bestehende gesetzliche Regelungen wäre ausschlaggebend für die Einstellungsentscheidung gewesen. Der Kläger sei auch lediglich fünf Monate in Kenntnis aller Umstände weiterbeschäftigt worden, denn erstmals im Juni 1996 habe der Kläger zum Vorwurf der Sachbeschädigung Stellung genommen. Durch die nur lückenhafte und verspätete Offenbarung seiner Vorstrafen habe der Kläger gezeigt, daß er die für einen Polizisten erforderliche Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit nicht beanspruchen könne. Seine Leistungen

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



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



- 5 -

in dem von ihm besuchten Fortbildungslehrgang hätten im übrigen lediglich den Anforderungen entsprochen (ausreichend).

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis hat zum Zeitpunkt des Zugangs der Anfechtungserklärung des beklagten Landes am 12. November 1996, also ex-nunc (vgl. BAGE 41, 54, 64 = AP Nr. 24 zu § 123 BGB, zu IV 3 der Gründe, m.w.N.) sein Ende gefunden.

A. Das Landesarbeitsgericht hat, kurz zusammengefaßt, angenommen, die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Anfechtung des Arbeitsverhältnisses nach § 123 Abs. 1 BGB lägen vor. Der Kläger sei während des Einstellungsverfahrens mehrfach nach laufenden Ermittlungsverfahren befragt und belehrt worden, er müsse ein später eingeleitetes Ermittlungsverfahren offenbaren. Angesichts der beruflichen Tätigkeit, für die sich der Kläger beworben habe und der bereits vorliegenden Verurteilung des Klägers wegen einer Trunkenheitsfahrt sei die Frage nach laufenden Ermittlungsverfahren auch berechtigt und der Kläger dementsprechend verpflichtet gewesen, das vor Abschluß des Arbeitsvertrages eingeleitete Ermittlungsverfahren zu offenbaren. Der Kläger habe das beklagte Land auch arglistig getäuscht, indem er das Ermittlungsverfahren bewußt verschwiegen habe. Dies habe kausal zum Arbeitsvertragsschluß geführt. Die Ausübung des Anfechtungsrechts stelle sich auch nicht als unzulässige Rechtsausübung dar.



B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch in wesentlichen Teilen der Begründung. Die Revision rügt zu Unrecht eine Verletzung der §§ 123, 242 BGB.

I. Das beklagte Land hat den Arbeitsvertrag der Parteien wirksam gemäß § 123 Abs. 1 BGB wegen arglistiger Täuschung angefochten.

1. Zur Anfechtung gemäß § 123 Abs. 1 BGB berechtigt lediglich die wahrheitswidrige Beantwortung einer in zulässiger Weise gestellten Frage; eine solche setzt ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung voraus (Senatsurteil vom 28. Mai 1998 - 2 AZR 549/97 - AP Nr. 46 zu § 123 BGB; BAGE 75, 77, 81 = AP Nr. 38 zu § 123 BGB, zu II 1 a der Gründe, m.w.N.); fehlt es hieran, ist die wahrheitswidrige Beantwortung nicht rechtswidrig.

a) Nach den nicht mit einer Revisionsrüge angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat nach § 561 ZPO gebunden ist, ist der Kläger mit der Erklärung vom 16. November 1992 befragt worden, ob er gerichtlich vorbestraft ist bzw. gegen ihn ein gerichtliches Straf- oder Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft anhängig ist. Nach seinen eigenen Darlegungen ist die Erklärung in dem Bewerbungsbogen sogar in zwei Abschnitten unterzeichnet und der Kläger deshalb einige Zeit nach dem 16. November 1992 insoweit erneut befragt worden. In dem Belehrungsbogen vom 10. Juni 1993 hat der Kläger durch seine Unterschrift außerdem bestätigt, er werde die Bereitschaftspolizei benachrichtigen, falls bis zu seinem Dienstantritt ein Ermittlungs- oder Strafverfahren gegen ihn eingeleitet werde und es sei ihm bekannt, daß er nicht eingestellt bzw. aus dem Polizeivollzugsdienst entlassen werde, wenn er dieser Mitteilungspflicht nicht nachkomme.



b) Zutreffend sind beide Vorinstanzen davon ausgegangen, daß das beklagte Land den Kläger während des Einstellungsverfahrens nach eventuellen Vorstrafen bzw. anhängigen Ermittlungsverfahren befragen durfte und der Kläger diese Fragen grundsätzlich wahrheitsgemäß zu beantworten hatte und entsprechend der Belehrung vom 10. Juni 1993 ein vor seinem Dienstantritt eingeleitetes Ermittlungsverfahren nachträglich offenbaren mußte.

aa) Soweit es um die Einstellung in den öffentlichen Dienst geht, trifft Art. 33 Abs. 2 GG eine Regelung, die das Grundrecht des Art. 12 Abs. 1 GG auf freie Wahl des Arbeitsplatzes ergänzt. Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Die Einstellung von Bewerbern um ein öffentliches Amt wird damit an besondere Anforderungen (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) geknüpft. Geeignet im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG ist nur, wer dem angestrebten Amt in körperlicher, psychischer und charakterlicher Hinsicht gewachsen ist. Zur Eignung gehören darüber hinaus die Fähigkeit und die innere Bereitschaft, die dienstlichen Aufgaben nach den Grundsätzen der Verfassung wahrzunehmen, insbesondere die Freiheitsrechte der Bürger zu wahren und rechtsstaatliche Regeln einzuhalten (BVerfG Beschlüsse vom 8. Juli 1997 - 1 BvR 1934/93 - BVerfGE 96, 189 = AP Nr. 67 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX und vom 21. Februar 1995 - 1 BvR 1397/93 - BVerfGE 92, 140, 151 = AP Nr. 44 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX, zu C I 1 der Gründe).

bb) Nach Vorstrafen darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der Einstellung fragen, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies erfordert. Dabei kommt es nicht auf die subjektive Einstellung des Arbeitgebers an, welche



Vorstrafen er als einschlägig ansieht; entscheidend ist vielmehr ein objektiver Maßstab. Dies gilt grundsätzlich auch für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (BAG Urteil vom 15. Januar 1970 - 2 AZR 64/69 - AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung; BAGE 5, 159, 163 = AP Nr. 2 zu § 123 BGB; BAGE 15, 261, 263 = AP Nr. 6 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß, zu I 1 der Gründe). An dieser Rechtsprechung ist auch nach Inkrafttreten des Bundeszentralregistergesetzes grundsätzlich festzuhalten (ebenso Münchkomm-Kramer, BGB, 3. Aufl., § 123 Rz 16; KR-Fischermeier, 5. Aufl., § 626 BGB Rz 435; eingehend MünchArbR/Buchner, § 38 Rz 138 ff.).

cc) Zutreffend gehen die Vorinstanzen davon aus, bei der Prüfung der Eignung des Arbeitnehmers für die geschuldete Tätigkeit könne es je nach den Umständen auch zulässig sein, nach anhängigen Ermittlungsverfahren zu fragen. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer solchen Frage ist dann zu bejahen, wenn auch ein Ermittlungsverfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Arbeitnehmers begründen kann. Ein Kindergärtner etwa, gegen den ein Ermittlungsverfahren wegen sexuellen Mißbrauchs von Kindergartenkindern in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis läuft, hat regelmäßig kein hinreichend schützenswertes Interesse daran, eine erneute Einstellung als Kindergärtner dadurch zu erreichen, daß er wahrheitswidrig bei der Bewerbung angibt, es laufe gegen ihn kein Ermittlungsverfahren. Dem steht die in Art. 6 Abs. 2 EMRK verankerte Unschuldsvermutung nicht entgegen; diese bindet - worauf der Senat schon im Zusammenhang mit der Verdachtskündigung hingewiesen hat (Senatsurteil vom 14. September 1994 - 2 AZR 164/94 - BAGE 78, 18 = AP Nr. 24 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung) - unmittelbar nur den Richter, der über die Begründetheit der Anklage zu entscheiden



hat. Dagegen läßt sich aus der Unschuldsvermutung nicht der Schluß ziehen, daß dem Betroffenen aus der Tatsache, daß ein Ermittlungsverfahren gegen ihn anhängig ist, überhaupt keine Nachteile entstehen dürfen.

dd) Ist der Arbeitgeber im Einzelfall berechtigt, den Arbeitnehmer nach einem laufenden Ermittlungsverfahren zu befragen, so kann es bei einem längeren Bewerbungsverfahren auch zulässig sein, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, der im Lauf des Bewerbungsverfahrens erklärt hat, gegen ihn laufe kein Ermittlungsverfahren, verpflichtet, ein bis zum tatsächlichen Vertragsabschluß noch anhängig werdendes Ermittlungsverfahren nachträglich mitzuteilen. Eine solche Verpflichtung tangiert die Interessen des Bewerbers nicht erheblich mehr als die durch den Arbeitgeber im Lauf des Bewerbungsverfahrens mehrfach gestellte Frage nach einem laufenden Ermittlungsverfahren. Dem Arbeitnehmer ist es in derartigen Fällen regelmäßig nach Treu und Glauben zumutbar, nachdem er eine entsprechende Verpflichtung übernommen hat, selbst tätig zu werden und das später eingeleitete Ermittlungsverfahren zu offenbaren.

ee) Nach diesen Grundsätzen war der Kläger verpflichtet, vor der Vertragsunterzeichnung am 31. August 1993 die Einstellungsbehörde über die Ladung zur Beschuldigtenvernehmung wegen des Vorfalls vom 25. April 1993 zu informieren. Das Berufungsgericht hat zutreffend darauf abgestellt, daß das beklagte Land an die persönliche und charakterliche Eignung des Klägers erhebliche Anforderungen stellen durfte, weil der Kläger für den mittleren Polizeivollzugsdienst eingestellt werden sollte und deshalb etwa als Streifenpolizist dieselben Vergehen aufzuklären hatte, wegen derer er vorbestraft war bzw. ein Ermittlungsverfahren lief. Die Tauglichkeit des Klägers für den letztlich angestrebten Posten als Polizeibeamter mußte



zwangsläufig fraglich erscheinen, wenn der Kläger selbst noch kurze Zeit vor der Einstellung mit dem Gesetz in nicht unerheblicher Weise in Konflikt gekommen war und in dem Verdacht stand, sogar noch während des laufenden Bewerbungsverfahrens sich weiterer Vergehen schuldig gemacht zu haben. Zu Recht stellt das Landesarbeitsgericht weiter darauf ab, daß der Kläger im Polizeidienst auch ein Kraftfahrzeug zu führen hatte. Eine Vorstrafe wegen Trunkenheitsfahrt und zwei laufende Ermittlungsverfahren wegen Verstoßes gegen das Pflichtversicherungsgesetz und Sachbeschädigung mittels eines PKW begründen Zweifel an der Eignung des Klägers zum Führen eines Kraftfahrzeuges, zumal dem Berufungsgericht darin zu folgen ist, daß unter den gegebenen Umständen nicht einmal auszuschließen war, daß der Kläger wegen der Vorfälle am 25. April 1993 erneut seinen Führerschein verlor, was das Führen eines Dienstfahrzeugs nach seiner Einstellung für eine gewisse Zeit unmöglich gemacht hätte. Entscheidend für die Zulässigkeit der Frage nach einem laufenden Ermittlungsverfahren und die Verpflichtung des Klägers, ein nachträglich eingeleitetes Verfahren mitzuteilen, ist schließlich die Tatsache, daß der Kläger bereits „einschlägig“ vorbestraft war. Wenn das beklagte Land grundsätzlich bereit war, den Kläger trotz der Vorstrafe wegen einer Trunkenheitsfahrt als Angestellten im Polizeivollzugsdienst einzustellen, so hatte es ein erhebliches Interesse daran zu erfahren, ob sich der Kläger wenigstens seither bis zum Abschluß des Arbeitsvertrages gesetzestreu verhalten hatte oder ob wegen vergleichbarer Delikte gegen ihn erneut ein Ermittlungsverfahren eingeleitet worden war.

2. Zutreffend haben die Vorinstanzen auch das Vorliegen einer Täuschungshandlung des Klägers in Form der Unterlassung eines Hinweises auf die inzwischen erfolgte Ladung zur Beschuldigtenvernehmung vor Abschluß des Arbeitsvertrages



bejaht. Gegen den Kläger lief jedenfalls mit der Ladung zur Vernehmung als Beschuldigter ein Ermittlungsverfahren (vgl. § 163 a StPO), über das er die Einstellungsbehörde nicht informiert hat, obwohl er dazu aufgrund der ausdrücklichen Belehrung vom 10. Juni 1993 verpflichtet war.

3. Der unterlassene Hinweis auf das inzwischen eingeleitete Ermittlungsverfahren war auch kausal für den Abschluß des Arbeitsvertrages. Das ist der Fall, wenn ohne den erzeugten Irrtum die Willenserklärung nicht abgegeben worden wäre, wobei Mitursächlichkeit der Täuschung genügt und es ausreicht, wenn der Getäuschte Umstände dargetan hat, die für seinen Entschluß von Bedeutung sein können und die Täuschung nach der Lebenserfahrung Einfluß auf die Entscheidung haben kann (BAGE 75, 77, 84 = AP Nr. 38 zu § 123 BGB, zu II 1 ee der Gründe; Senatsurteil vom 28. Mai 1998 - 2 AZR 549/97 - zur Veröffentlichung bestimmt). Der Kläger räumt in der Revisionsinstanz selbst ein, daß er wahrscheinlich nicht eingestellt worden wäre, wenn er das beklagte Land vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages über das laufende Ermittlungsverfahren informiert hätte.

4. Der Kläger handelte auch arglistig. Das ist der Fall, wenn der Täuschende die Unrichtigkeit seiner Angaben kennt und zumindest billigend in Kauf nimmt, der Erklärungsempfänger könnte durch die Täuschung beeinflusst werden (BAGE 75, 77, 84 = AP, aaO). Eine Rüge des Klägers zum Vorliegen der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Arglist liegt nicht vor. Wenn das Berufungsgericht aus dem engen zeitlichen Zusammenhang zwischen der Ladung zur Beschuldigtenvernehmung, der Beauftragung einer Rechtsanwältin zur Vertretung in einem „Ermittlungsverfahren“ und der einen Tag später erfolgten Unterzeichnung des Arbeitsvertrages herleitet, der Kläger habe in Täuschungsabsicht gehandelt, so ist dies rechtlich nicht zu bean-



standen. Wenn die Revision in diesem Zusammenhang darauf hinweist, nur ein geringer Anteil der eingeleiteten Ermittlungsverfahren führe tatsächlich zu einer Verurteilung des Betreffenden, so verfährt dies nicht. Die Hoffnung des Klägers, es werde trotz seines unstreitigen Fehlverhaltens nicht zu einer Verurteilung kommen, steht der Annahme einer Täuschungsabsicht nicht entgegen. Ein Verbotsirrtum, auf den sich der Kläger nicht einmal ausdrücklich beruft, wäre mit dem Berufungsgericht als verschuldet und damit als unbeachtlich anzusehen, zumal der Kläger einen Tag vor der Vertragsunterzeichnung bereits kundigen Rechtsrat eingeholt hatte.

5. Die Jahresfrist zur Anfechtung nach § 124 BGB ist mit der am 12. November 1996 zugegangenen Anfechtungserklärung eingehalten. Soweit der Kläger darauf hinweist, das beklagte Land habe ihn in Kenntnis des Anfechtungsgrundes zehn Monate weiterbeschäftigt, löst dies keine Verwirkung (§ 242 BGB) aus. Bereits das Zeitmoment ist nicht erfüllt, da das beklagte Land nach den den Senat bindenden Feststellungen des Berufungsgerichts erst seit dem 4. Juni 1996 über die vollständige Kenntnis des Sachverhalts verfügt hat. Aus der dem Getäuschten vom Gesetzgeber gewährten Jahresfrist ergibt sich, daß das Interesse des Täuschenden an baldiger Entscheidung über die Anfechtung gering einzuschätzen ist (vgl. Senatsurteil vom 6. November 1997 - 2 AZR 162/97 - AP Nr. 45 zu § 242 BGB Verwirkung). Es fehlt außerdem an dem erforderlichen Umstandsmoment, weil der Kläger nicht vorgebracht hat, das beklagte Land habe zu erkennen gegeben, die Prüfung der Vorwürfe sei abgeschlossen und eine Anfechtung werde nicht mehr erfolgen.

II. Entgegen der Auffassung der Revision verstieß die Ausübung des Anfechtungsrechts durch das beklagte Land auch nicht gegen Treu und Glauben, § 242 BGB.



1. Zutreffend geht das Berufungsgericht davon aus, daß auch das Recht zur Anfechtung unter dem Vorbehalt steht, daß seine Ausübung nicht gegen Treu und Glauben verstößt; die Anfechtung ist dann ausgeschlossen, wenn die Rechtslage des Getäuschten im Zeitpunkt der Anfechtung durch die arglistige Täuschung nicht mehr beeinträchtigt ist (BAGE 22, 278 = AP Nr. 17 zu § 123 BGB; BAGE 75, 77, 86 = AP Nr. 38, aaO, zu II 1 e der Gründe; Senatsurteil vom 28. Mai 1998 - 2 AZR 549/97 - AP Nr. 46 zu § 123 BGB). Gerade aufgrund der Tatsache, daß das Arbeitsverhältnis ein Dauerschuldverhältnis darstellt, kann sich ergeben, daß der Anfechtungsgrund angesichts der nachträglichen Entwicklung soviel an Bedeutung verloren hat, daß er eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr rechtfertigen kann.
2. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Voraussetzungen für einen Ausschluß des Anfechtungsrechts lägen hier nicht vor, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Es ist vorab zu berücksichtigen, daß bei der Prüfung des Ausschlusses des Anfechtungsrechts nicht etwa eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen ist wie bei einer außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB (Senatsurteil vom 28. Mai 1998 - 2 AZR 549/97 -, aaO, zu II 2 b der Gründe). § 123 BGB schützt die „freie Selbstbestimmung auf rechtsgeschäftlichem Gebiete“, indem es in den „Willen des Verletzten“ gestellt wird, ob dieser wegen Täuschung anfechtet oder nicht (Motive zu dem Entwurfe eines Bürgerlichen Gesetzbuches, Band 1 Seite 204). Das Berufungsgericht hat ohne Rechtsfehler zu Lasten des Klägers berücksichtigt, daß dieser nach dem ersten Hinweis auf einen der Strafbefehle das beklagte Land nur zögerlich über den gesamten Sachverhalt informiert hat, nachdem er schon bei seiner Erklärung über die erste Vorstrafe wegen der Trunkenheitsfahrt nach seinem eigenen Vorbringen entweder sich zunächst am 16. November 1992 als nicht



- 14 -

vorbestraft bezeichnet und die Vorstrafe erst später angegeben oder zumindest eine falsche Erklärung über die Fortdauer der Entziehung der Fahrerlaubnis abgegeben hat. Demgegenüber hat der Kläger keine Umstände aufgezeigt, die erkennen ließen, daß die Rechte des von ihm getäuschten beklagten Landes nach erst dreijähriger Tätigkeit, die zudem zu einem erheblichen Teil in einer Fortbildung bestand, nicht mehr beeinträchtigt wären.

Etzel Bröhl Fischermeier

Dr. Roeckl Baerbaum

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)