

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

Gesetz: MuSchG § 9; BGB § 119

Leitsatz: Irrtümliche Unkenntnis des Arbeitgebers von einer Schwangerschaft der einzustellenden Arbeitnehmerin berechtigt ihn zur Anfechtung des Arbeitsvertrages, wenn es sich um einen zulässigerweise befristeten Arbeitsvertrag handelt und die Arbeitnehmerin infolge der Beschäftigungsverbote und Beschäftigungsbeschränkungen des Mutterschutzgesetzes für einen erheblichen Teil der Vertragsdauer ausfiele.

Aktenzeichen: 2 AZR 360/61

Urteil des BAG vom 6. Oktober 1962

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 360/61

7 Sa 20/61 Baden-Württemberg
(Mannheim)

118

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zugestellt
am 6. Oktober 1962

gez. Damm,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 4. Oktober 1962
durch die Bundesrichter Schilgen, Dr. Meier-Scherling
und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Zimmer-
mann und Krebs für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Lan-
desarbeitsgerichts Baden-Württemberg, 7. Kammer in
Mannheim, vom 29. Juni 1961 - 7 Sa 20/61 - 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Klägerin wurde am 26. September 1960 von der Beklagten, die eine Schokoladenfabrik betreibt, für die Dauer der bis zum 17. Februar 1961 laufenden Saison als Hilfsarbeiterin für das Verpacken von Pralinen und ähnliche Arbeiten eingestellt. Bei ihrer Vorstellung am 19. September 1960 füllte sie einen Annahmeschein aus und verneinte die darin enthaltene Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft. In dem Annahmeschein wurde darauf hingewiesen, daß schwangere Frauen wegen der Art der zu verrichtenden Arbeit nicht beschäftigt werden könnten und daß sie mit fristloser Entlassung zu rechnen hätten, wenn sie falsche Angaben machten.

Von der dritten Beschäftigungswoche an wurde die Klägerin auf ihre Bitte aus familiären Gründen nur 25 Stunden in der Woche beschäftigt.

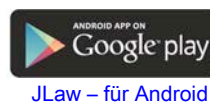
Vom 30. Oktober 1960 an war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Am 2. Dezember 1960 gebar sie ihr sechstes Kind. Es handelte sich um eine Frühgeburt nach siebenmonatiger Schwangerschaft. Bei normalem Verlauf der Schwangerschaft wäre die Geburt erst Ende Januar 1961 zu erwarten gewesen.

Am 2. Dezember 1960 teilte der Ehemann der Klägerin der Beklagten die Geburt des Kindes mit. Noch am selben Tage richtete die Beklagte folgendes Schreiben an die Klägerin:

"Fristlose Kündigung

Bei Ihrer Einstellung als Saisonarbeiterin haben Sie am 19.9.1960 auf dem Annahmeschein durch Ihre Unterschrift versichert, daß Sie nicht schwanger seien. Da die Einstellung von dieser Frage abhängig gemacht wurde, kündigen wir hiermit das Arbeitsverhältnis fristlos wegen arglistiger Täuschung bzw. Irrtums über den im gegebenen Fall besonders wesentlichen Umstand des Nichtvorhandenseins der Schwangerschaft bei der Einstellung.

Ihre Arbeitspapiere senden wir Ihnen baldmöglichst zu. In der Anlage erhalten Sie die gewünschte Bescheinigung des Arbeitgebers zur Erlangung von Wochenhilfeleistungen."



Die Klägerin ist der Auffassung, daß ihr Arbeitsverhältnis durch diese Erklärung der Beklagten nicht beendet worden sei, und hat deshalb beim Arbeitsgericht Klage erhoben mit dem Antrage

festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis nicht am 2. Dezember 1960, sondern erst am 17. Februar 1961 mit Ende der Saisonarbeitszeit geendet habe.

Sie hat vorgetragen, bei der Ausfüllung des Annahmescheins am 19. September 1960 habe sie von ihrer Schwangerschaft nichts gewußt. Die normalen Blutungen seien damals noch nicht ausgeblieben; erst als sie Anfang November 1960 aus einem anderen Grunde in eine H. Klinik eingeliefert worden sei, sei die Schwangerschaft festgestellt worden.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und vorgetragen, wegen der Art der zu verrichtenden Arbeit könne sie schwangere Frauen als Saisonarbeiterinnen nicht beschäftigen. Die Klägerin habe im Annahmeschein falsche Angaben gemacht, um sie arglistig zu täuschen. Nach der Lebenserfahrung sei es nahezu ausgeschlossen, daß eine im fünften Monat schwangere Frau von ihrem Zustand keine Kenntnis habe, zumal wenn sie schon fünf Kinder geboren habe. Mindestens sei aber die Schwangerschaft bei einem nur für wenige Monate eingegangenen Saisonarbeitsverhältnis eine wesentliche Eigenschaft, die zur Irrtumsanfechtung berechtige.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat die Klägerin die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision eingelegt, mit der sie ihren Klageantrag weiterverfolgt.

Entscheidungsgründe:

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der von den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag gültig zustande gekommen ist. Nach der Rechtspre-



- 4 -

chung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. AP Nr. 2 zu § 4 MuSchG) ist der von einer Schwangeren geschlossene Arbeitsvertrag wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nach § 134 BGB rechtsunwirksam, wenn die Schwangere bei Abschluß des Vertrages ihre Schwangerschaft nicht kannte und sie auf Grund des Vertrages nur solche Arbeiten zu verrichten hat, die nach § 4 MuSchG für eine Schwangere verboten sind. Hier enthält zwar der Annahmeschein der Beklagten den Hinweis, daß in ihrem Betriebe eine Beschäftigung schwangerer Frauen wegen der Art der zu verrichtenden Arbeit ausgeschlossen sei. Es kommt aber nicht darauf an, wie der Arbeitgeber die in seinem Betriebe arbeitsvertraglich zu vergebenden Arbeiten ansieht, sondern allein darauf, ob diese Arbeiten objektiv unter die Beschäftigungsverbote des § 4 MuSchG fallen. Das ist hier nicht der Fall. Denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bestand die der Klägerin übertragene Arbeit im wesentlichen im Verpacken von Pralinen, dem Abnehmen von Reisstäbchen und dem Verpacken von Schokolade mit Reis. Diese Arbeit war teils im Sitzen, teils im Stehen zu verrichten; Sitzgelegenheiten zum Ausruhen waren vorhanden. Es handelte sich also um denkbar leichte und bequeme Arbeiten, die in keiner Weise von einem der genannten Verbote erfaßt werden.

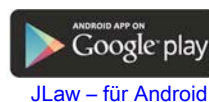
2. Die Klägerin wurde von der Beklagten im September 1960 für die Dauer der bis zum 17. Februar 1961 laufenden Saison eingestellt; der Arbeitsvertrag wurde somit als ein befristeter abgeschlossen. Das unterliegt - entgegen den Ausführungen der Revision - keinen rechtlichen Bedenken. Die von der Revision gegen die Feststellung eines befristeten Saisonarbeitsverhältnisses erhobene Rüge der Verletzung des § 139 ZPO dringt nicht durch. Die Revision meint, das Berufungsgericht hätte in Erfüllung seiner Aufklärungspflicht die Parteien befragen müssen, welche betrieblichen Gründe die Befristung des Vertrages rechtfertigten, ob die Beklagte auch ihre übrigen Arbeitnehmer

- 5 -

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](#)

ganz oder teilweise befristet eingestellt und ob sie etwa andere Saisonarbeiter nach Ablauf der Saison weiterbeschäftigt habe. Abgesehen davon, daß die Revision es unterläßt, die zur ordnungsmäßigen Erhebung einer Aufklärungsrüge aus § 139 ZPO erforderlichen Angaben darüber zu machen, welches Ergebnis eine derartige Befragung gebracht haben würde, bestand für das Landesarbeitsgericht auch keine Veranlassung, die von der Revision vermißte weitere Aufklärung vorzunehmen. Es ist eine Erfahrungstatsache, daß es in der Schokoladenindustrie zur Bewältigung des Stoßgeschäftes zu Weihnachten und Ostern eine Saison gibt, für die neben dem Stammpersonal zusätzliche Kräfte eingestellt werden. Nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils war zwischen den Parteien unstreitig, daß die Saison im Betriebe der Beklagten bis zum 17. Februar 1961 lief und daß die Klägerin gerade zur Bewältigung der in dieser Zeit anfallenden saisonbedingten Mehrarbeit eingestellt worden ist. Es sprachen somit sachliche Gründe dafür, die nur für die Saison benötigten Arbeitskräfte auf die Saison befristet einzustellen. Das rechtfertigte die Befristung des Arbeitsvertrages (BAG 10, 65).

3. Den hiernach gültig zwischen den Parteien zustande gekommenen und bis zum 17. Februar 1961 befristeten Vertrag hat nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts die Beklagte durch ihre Erklärung vom 2. Dezember 1960 angefochten.

Bei dieser Erklärung handelt es sich ihrem Wortlaut nach allerdings um eine außerordentliche Kündigung, die nach § 9 Abs. 1 MuSchG unzulässig wäre, weil sie ausgesprochen worden ist, nachdem die Beklagte von der Schwangerschaft der Klägerin Kenntnis erlangt hatte. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch die Erklärung der Beklagten nicht als Kündigungserklärung, sondern als Anfechtungserklärung behandelt. Hierzu hat es ausgeführt, das Arbeitsgericht habe mit Recht die Kündigung in eine An-



- 6 -

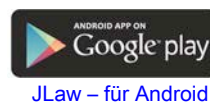
fechtungserklärung umgedeutet, was zumindest dann möglich sei, wenn es sich um die Umdeutung einer fristlosen Kündigung in eine Anfechtung handle; bei Beobachtung der Grundsätze des § 133 BGB habe zweifelsfrei die Beklagte eine Anfechtung erklärt.

Diese Ausführungen kranken daran, daß das Landesarbeitsgericht nicht genügend zwischen der Auslegung einer Willenserklärung nach § 133 BGB und ihrer Umdeutung nach § 140 BGB unterschieden hat. Für die Umdeutung einer Willenserklärung ist erst dann Raum, wenn feststeht, daß dem wirklich gewollten Rechtsgeschäft rechtliche Hindernisse entgegenstehen. Immer ist also zunächst der Inhalt des Rechtsgeschäfts durch Auslegung zu ermitteln. Ergibt schon die Auslegung, daß ein Geschäft unzulässiger Art in Wirklichkeit gar nicht gewollt war und nur eine falsche Bezeichnung gewählt wurde, dann gilt das wirklich gewollte und nicht der im Wege der Umdeutung zu erforschende mutmaßliche Wille. Die nicht genügend scharfe Unterscheidung zwischen Auslegung und Umdeutung im angefochtenen Urteil ist jedoch unschädlich. Denn die Entscheidungsgründe lassen erkennen, daß das Landesarbeitsgericht gar keine Umdeutung, sondern eine Auslegung der Erklärung des Beklagten vorgenommen hat. Wenn das Landesarbeitsgericht ausführt, es bestehe, da die Beklagte im Kündigungsschreiben unzweideutig den Willen zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck gebracht und sich dabei auf die Anfechtungsgründe der §§ 119, 123 BGB berufen habe, bei Beachtung der Grundsätze des § 133 BGB kein Zweifel daran, daß die Anfechtung erklärt wurde, so hat es damit den wirklichen Willen der Beklagten im Wege der Auslegung ihrer Erklärung nach § 133 BGB ermittelt und nicht einen hypothetischen Willen im Wege der Umdeutung nach § 140 BGB erforscht. Diese Auslegung der Erklärung der Beklagten als Anfechtungserklärung ist rechtlich nicht zu beanstanden; sie wird auch von der Revision nicht angegriffen.

- 7 -



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



4. Das Landesarbeitsgericht hat die Anfechtung des Arbeitsvertrages einer Schwangeren nicht als durch § 9 MuSchG ausgeschlossen erachtet. Damit befindet es sich in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 5, 159 161 bis 163 = AP Nr. 2 zu § 123 BGB; AP Nr. 15 zu § 123 BGB), von der abzuweichen keine Veranlassung besteht.

5. Das Landesarbeitsgericht hat die Anfechtung wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB nicht durchdringen lassen, weil der Beklagten der ihr obliegende Beweis dafür, daß die Klägerin in Kenntnis ihres Zustandes die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft verneint und damit die Beklagte arglistig getäuscht habe, nicht gelungen sei. Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind Fälle, in denen eine Frau, auch wenn sie schon mehrere Kinder geboren hat, im fünften Schwangerschaftsmonat noch nichts von ihrem Zustand weiß, zwar selten, aber keineswegs ausgeschlossen. Ob das Landesarbeitsgericht damit einen allgemeinen Erfahrungssatz verletzt hat, konnte dahingestellt bleiben, da das Landesarbeitsgericht mit zutreffender Begründung die Irrtumsanfechtung für begründet gehalten und die Klage schon aus diesem Grunde abgewiesen hat.

6. Die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen Irrtums des Arbeitgebers über die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin, die das Landesarbeitsgericht hat durchgreifen lassen, verstößt entgegen der Ansicht der Revision nicht gegen Sinn und Zweck des Mutterschutzgesetzes. Das Mutterschutzgesetz will der werdenden Mutter nur den durch gültigen Arbeitsvertrag erworbenen Arbeitsplatz und ihre wirtschaftliche Versorgung aus diesem wirksam eingegangenen Arbeitsverhältnis gewährleisten, nicht dagegen die Eingehung eines Arbeitsvertrages selbst, d.h. den Erwerb des Arbeitsplatzes unter allen Umständen, sichern. Das folgt besonders daraus, daß das Mutterschutzgesetz keinen Zwang zum Abschluß eines Arbeitsvertrages mit einer Schwangeren



kennt. Das Gesetz überläßt es der freien Willensentschließung des Arbeitgebers, ob er eine werdende Mutter einstellen will oder nicht. Dann aber muß diese freie Willensentschließung auch beim Arbeitsverhältnis mit einer Schwangeren geschützt und ein durch Irrtum im Sinne des § 119 BGB hervorgerufener Willensmangel beachtet werden (BAG 5, 159 1637 = AP Nr. 2 zu § 123 BGB; BAG AP Nr. 15 zu § 123 BGB). Das hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt.

Gemäß § 119 Abs. 2 BGB berechtigt der Irrtum über verkehrswesentliche Eigenschaften der Person zur Anfechtung einer Willenserklärung, sofern der Erklärende sie bei Kenntnis der Sachlage und verständiger Würdigung des Falles nicht abgegeben hätte. Der erkennende Senat hat in seinem Urteil vom 8. Juni 1955 (AP Nr. 2 zu § 9 MuSchG unter III der Gründe) ausgeführt, es könne nicht anerkannt werden, daß die ihrer Natur nach vorübergehende Schwangerschaft im Hinblick auf den Arbeitsvertrag allgemein als eine wesentliche Eigenschaft im Sinne des § 119 Abs. 2 BGB anzusehen sei. Durch das Wort "allgemein" hat damit der Senat schon angedeutet, daß Ausnahmen denkbar sind. Diese Gedanken hat der Erste Senat weiter ausgebaut und ausgeführt, daß die Schwangerschaft als ein vorübergehender Zustand zwar in aller Regel keine wesentliche Eigenschaft sei; etwas anderes müsse allerdings dann gelten, wenn die vertraglich übernommene Tätigkeit infolge der Schwangerschaft nicht ausgeübt werden könne, wobei beispielhaft die Tätigkeit einer Tänzerin, Sportlehrerin oder Vorführdame genannt werden (vgl. AP Nr. 15 zu § 123 BGB). Diese Beispiele knüpfen an die Art der vertraglich übernommenen Tätigkeit an. Es kann darüber hinaus aber auch die Dauer der vertraglich übernommenen Tätigkeit wesentlich sein. Wenn zum Beispiel eine schwangere Frau eine auf wenige Tage oder Wochen befristete Arbeit übernommen hat, etwa sich auf der Frühjahrsmesse wieder zu einem befristeten Einsatz auf der Herbstmesse verpflichtet hat, und in diese Zeit die Geburt eines Kin-



des fällt, so kann sie die vertraglich übernommene Arbeit infolge ihrer Schwangerschaft überhaupt nicht ausführen. Die Überlegung, daß die Schwangerschaft ihrer Natur nach ein vorübergehender Zustand ist, zieht eben nicht, wenn der kurz befristete Vertrag gerade in die gesetzliche Arbeitspause des Mutterschutzgesetzes fällt. Vorübergehende Eigenschaften können also, wenn sie sich gerade während der Dauer eines kurz befristeten Vertrages auswirken, den Vertragszweck durchaus vereiteln oder doch erheblich beeinträchtigen (vgl. Beitzke, Anm. zu BAG, AP Nr. 2 zu § 9 MuSchG; Molitor, AR-Blattei, Anfechtung im Arbeitsrecht II, B II). Daher kann auch der Irrtum über eine bestehende Schwangerschaft trotz ihrer vorübergehenden Natur zur Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen Irrtums über eine wesentliche Eigenschaft berechtigen, wenn bei einer nur für kürzere Zeit in Aussicht genommenen Beschäftigung die Arbeitnehmerin infolge der Beschäftigungsverbote und Beschäftigungsbeschränkungen des Mutterschutzgesetzes für eine im Hinblick auf die vereinbarte Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses erhebliche Zeit ausfällt. Wie das Landesarbeitsgericht mit Recht angenommen hat, gilt dies namentlich auch für befristete Saisonarbeitsverhältnisse, bei denen es wesentlich auf eine ununterbrochene Einsatzfähigkeit der Arbeitnehmerin zur Bewältigung eines Stoßgeschäftes ankommt.

Ein solcher Fall eines befristeten Saisonarbeitsverhältnisses liegt hier vor, wie schon oben dargelegt ist. Da die Klägerin bei ihrer Einstellung bereits im fünften Monat schwanger war und bei normalem Verlauf der Schwangerschaft etwa Ende Januar 1961 mit der Niederkunft zu rechnen gewesen wäre, hätte die Klägerin ungefähr neun Wochen, also fast die Hälfte der vorgesehenen Vertragsdauer, nicht zur Verfügung gestanden. Unter diesen Umständen ist das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum zu dem Ergebnis gelangt, daß der Zweck des Vertrages, die Bewältigung des saisonbedingten Stoßgeschäftes, nicht

- 10 -

zu erreichen war und die Beklagte bei Kenntnis der Sachlage und verständiger Würdigung des Falles den Arbeitsvertrag mit der Klägerin nicht abgeschlossen hätte, zumal die Beklagte die Klägerin vor Abschluß des Vertrages zulässigerweise (BAG AP Nr. 15 zu § 123 BGB) nach dem Bestehen einer Schwangerschaft gefragt und deutlich zu erkennen gegeben hatte, daß sie eine schwangere Frau nicht einstellen wolle. Damit rechtfertigt sich die von der Beklagten erklärte Irrtumsanfechtung.

Schließlich ist dem Landesarbeitsgericht auch darin zuzustimmen, daß der Anfechtungsgrund mit der Geburt des Kindes nicht weggefallen ist. Denn auch nach der Geburt befand sich die Klägerin in einem Zustand, der, ähnlich wie vorher die Schwangerschaft, eine Schonung verlangte.

Das Landesarbeitsgericht hat somit zu Recht die Klage abgewiesen.

gez. Schilgen Dr. Meier-Scherling Wichmann

Dr. Zimmermann

Krebs



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)