

Aktenzeichen: 7 AZR 134/81

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 16. Februar 1983
- 7 AZR 134/81 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 12. November 1980
- 44 Ca 285/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 5. Februar 1981
- 7 Sa 86/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Anfechtung eines Aufhebungsvertrages

Gesetz: BGB §§ 123, 119; MuSchG § 9

Leitsätze:

1. Irrt sich eine schwangere Arbeitnehmerin über die mutterschutzrechtlichen Folgen eines Aufhebungsvertrages, so berechtigt dieses Rechtsfolgenirrtum grundsätzlich nicht zu einer Anfechtung gemäß § 119 BGB.
2. Wird einer schwangeren Arbeitnehmerin der Abschluß eines Aufhebungsvertrages angeboten und eine vom Arbeitnehmer erbetene Bedenkzeit abgelehnt, so kann ein gleichwohl abgeschlossener Aufhebungsvertrag nicht allein wegen des Zeitdrucks nach § 123 Abs. 1 BGB angefochten werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 134/81

7 Sa 86/80 Berlin

Verkündet am
16. Februar 1983

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Februar 1983 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neuroth und Nehring für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 5. Februar 1981 - 7 Sa 86/80 - aufgehoben.

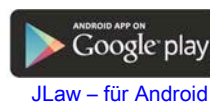
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 12. November 1980 - 44 Ca 285/80 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die 1957 geborene Klägerin, die bereits im Februar 1980 bei der Beklagten beschäftigt gewesen war, war Ende Mai oder im Juni 1980 – der genaue Zeitpunkt ist streitig – erneut von der Beklagten als Serviererin zu einem monatlichen Bruttogehalt von 1.000,-- DM eingestellt worden. Als die Klägerin am 7. August 1980 zur Arbeit erschien, übergab die Beklagte ihr ein Schreiben, in dem sie der Klägerin die ordentliche Kündigung erklärt hatte. Darauf führten die Parteien ein Gespräch, dessen Inhalt streitig ist. Die Klägerin unterzeichnete, nachdem sie die Beklagte vergeblich um Bedenkzeit bis zum nächsten Tag gebeten hatte, folgende Erklärung, die von der Beklagten formuliert und handschriftlich abgefaßt worden war: "Berlin, den 7.8.80. Im beiderseitigen Einverständnis löst Frau Manuela G ihr Arbeitsverhältnis fristlos. Papiere und Geld wird nachträglich abgerechnet."

Am 9. August 1980 erschien die Klägerin bei der Beklagten und teilte ihr mit, im fünften Monat schwanger zu sein. Der Bitte der Klägerin, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, kam die Beklagte nicht nach. Daraufhin hat die Klägerin ihre Erklärung vom 7. August 1980 angefochten und ihre Arbeitskraft der Beklagten angeboten.

Die Klägerin meint, ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten sei nicht wirksam beendet worden. Sie habe nach Übergabe der schriftlichen Kündigungserklärung am 7. August 1980 die Beklagte gebeten, die Kündigung zu überdenken. Dies sei von der Beklagten abgelehnt worden, die ihr stattdessen erklärt habe, wenn sie den Makel einer Kündigung vermeiden wolle, müsse sie einer einverständlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zustimmen. Sie sei vollkommen verwirrt gewesen und von der Beklagten ultimativ aufgefordert worden, sofort einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben; sonst werde ihr unwiderruflich sofort gekündigt werden. Sie sei daher durch widerrechtliche Drohung zur Unterzeichnung des von der Beklagten aufgesetzten Aufhebungsvertrags bestimmt worden. Auch seien ihr die mutterschutzrechtlichen Konsequenzen eines Aufhebungsvertrags nicht

bekannt gewesen; sie habe eine einverständliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses für günstiger gehalten. Aufgrund ihrer Anfechtung, die nach den §§ 119, 123 BGB begründet sei, sei der Aufhebungsvertrag nichtig. Die Klägerin hat beantragt: Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis über den 7. August 1980 fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin habe nach Übergabe des Kündigungsschreibens erklärt, während der Kündigungsfrist nicht weiterarbeiten zu wollen. Daraufhin habe sie der Klägerin vorgeschlagen, das Arbeitsverhältnis sofort einverständlich zu beenden. Die Klägerin sei weder vollkommen verwirrt gewesen noch habe die Beklagte Druck auf die Klägerin ausgeübt oder sie ultimatativ aufgefordert, die dann von der Beklagten formulierte Erklärung zu unterzeichnen. Da zu diesem Zeitpunkt ihr die Schwangerschaft der Klägerin noch nicht bekannt gewesen sei, könne von einer widerrechtlichen Drohung keine Rede sein. Ein Anfechtungsgrund nach § 119 BGB sei nicht gegeben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Der Abschluß eines Aufhebungsvertrags sei unter mutterschutzrechtlichen Erwägungen unbedenklich. Die Klägerin sei auch nicht durch widerrechtliche Drohung zum Abschluß des Aufhebungsvertrags bestimmt worden. Das Festhalten der Beklagten an der ordentlichen Kündigung stelle zwar eine Drohung dar, die aber nicht widerrechtlich gewesen sei, da der Beklagten zu diesem Zeitpunkt die Schwangerschaft der Klägerin nicht bekannt gewesen sei. Auch ein Inhalts- oder Erklärungsirrtum nach § 119 BGB sei zu verneinen, so daß das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 7. August 1980 geendet habe.

Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision beantragt die Beklagte, die Entscheidung des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Abweisung der Klage.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sei durch den am 7. August 1980 abgeschlossenen Aufhebungsvertrag nicht beendet worden.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, vor Abschluß des Aufhebungsvertrags habe die Beklagte die ordentliche Kündigung nicht nur angekündigt, sondern durch Übergabe des Kündigungsschreibens bereits ausgesprochen. Wer von den Parteien nach der Kündigungserklärung dann den Abschluß eines Aufhebungsvertrags vorgeschlagen habe, sei streitig, aber nicht entscheidungserheblich. Zwar sei der Text der von der Beklagten entworfenen Erklärung mißverständlich, da die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis nicht fristlos gelöst habe. Die weiteren Formulierungen rechtfertigten aber den Schluß, die Parteien hätten tatsächlich einen Aufhebungsvertrag schließen wollen. Dem stehe nicht entgegen, daß die Erklärung lediglich von der Klägerin unterzeichnet worden sei. Das Angebot der Klägerin auf Abschluß eines Aufhebungsvertrags sei von der Beklagten jedenfalls durch schlüssiges Verhalten angenommen worden. Aus dem Inhalt der schriftlichen Erklärung sei erkennbar, daß die Klägerin von der Beklagten zur Abgabe der Erklärung gedrängt worden sei. Da die Klägerin damals im fünften Monat schwanger gewesen sei - dies dürfte der Klägerin bekannt gewesen sein und müßte der Lebenserfahrung nach auch von der Beklagten bemerkt worden sein -, habe dies wegen der Unwirksamkeit der ausgesprochenen ordentlichen Kündigung nach § 9 Abs. 1 MuSchG in Verbindung mit § 134 BGB die Beklagte bewogen haben können, die schnelle Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin durch Abschluß eines Aufhebungsvertrags herbeizuführen. Die von der Klägerin am 9. August 1980 erklärte Anfechtung des Aufhebungsvertrags sei allerdings nach § 119 BGB nicht begründet, da der Irrtum der schwangeren Arbeitnehmerin über die mutterschutzrechtlichen Folgen kein rechtlich relevanter Irrtum sei. Die Anfechtung des Aufhebungsvertrags



greife aber nach § 123 Abs. 1 BGB durch. Die Drohung mit einer fristlosen Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer sei als Ankündigung eines zukünftigen empfindlichen Übels anzusehen. Für die Widerrechtlichkeit einer solchen Drohung komme es nicht auf die subjektive Einstellung des Drohenden an, die angedrohte Handlung müsse objektiv widerrechtlich sein. Nach § 9 Abs. 1 MuSchG treffe bei rechtzeitiger Mitteilung die rückwirkende Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung auch den gutgläubigen Arbeitgeber, der im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs die Schwangerschaft der gekündigten Arbeitnehmerin nicht gekannt habe. Diese Rückwirkung müsse auch bei Abschluß eines Aufhebungsvertrags eintreten; sonst könne § 9 MuSchG durch derartige Verträge bewußt oder unbewußt unterlaufen werden. Daher sei die Anfechtung des Aufhebungsvertrags durch die Klägerin begründet, und das Arbeitsverhältnis der Klägerin bestehe über den 7. August 1980 hinaus fort.

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Beklagte habe am 7. August 1980 der Klägerin eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht nur angekündigt, sondern durch Übergabe des Kündigungsschreibens bereits wirksam erklärt. Zwar regelt § 130 BGB nur das Wirksamwerden einer gegenüber einem Abwesenden abgegebenen Willenserklärung und stellt insoweit auf den Zeitpunkt des Zugangs der Willenserklärung bei dem Erklärungsgegner ab. Eine gegenüber der abwesenden Arbeitsvertragspartei erklärte schriftliche Kündigung ist zugegangen, sobald sie in verkehrsüblicher Art in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers oder eines anderen, der ihn in der Empfangnahme von Briefen vertreten konnte, gelangt und ihm in dieser Weise die Möglichkeit der Kenntnisnahme verschafft ist (vgl. BAG Urteil vom 16. Januar 1976 - 2 AZR 619/74 - AP Nr. 7 zu § 130 BGB, unter 2 a der Gründe mit weiteren Nachweisen). Diese Grundsätze sind für das Wirksamwerden einer Willenserklärung unter Anwesenden entsprechend anwendbar (vgl. MünchKomm-Förschler, BGB, Band 1, § 130 Rz 22 mit weiteren Nachweisen). Bei einer in einem Schriftstück verkörpertten Kündigungserklärung wird die Kündigung mit Aushändigung des Schriftstücks an den Erklärungsempfänger wirksam,



ohne daß es darauf ankommt, ob der Empfänger das ihm übergebene Schreiben tatsächlich liest (vgl. Popp in Maus/Kremp, Handbuch des Arbeitsrechts, VI B, Rz 157; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl. 1982, Rz 74; allgemein Förchler, aaO, Rz 23).

3. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß das Kündigungsverbot des § 9 Abs. 1 MuSchG dem Abschluß eines Aufhebungsvertrags durch eine schwangere Arbeitnehmerin nicht entgegensteht, denn diese kündigungsrechtliche Schutznorm schränkt nicht die Vertragsfreiheit der Arbeitnehmerin, sondern allein die Kündigungsbefugnis des Arbeitgebers ein (vgl. BAG 2, 233 = AP Nr. 4 zu § 9 MuSchG; KR-Becker, § 9 MuSchG Rz 148; Bulla/Buchner, MuSchG, 5. Aufl. 1981, § 9 Rz 68 mit weiteren Nachweisen).

4. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht das Vorliegen eines Anfechtungsgrundes gemäß § 119 BGB wegen eines Irrtums der Klägerin über die mutterschutzrechtlichen Folgen eines Aufhebungsvertrags verneint.

Zwar kann ausnahmsweise ein Irrtum über die Rechtsfolge einer Willenserklärung dann zur Anfechtung berechtigen, wenn die Rechtsfolgen selbst Inhalt der Willenserklärung geworden sind und dem Erklärenden über diesen Inhalt ein Irrtum unterläuft (vgl. Medicus, Bürgerliches Recht, 10. Aufl. 1981, § 6 III Ziff. 2 a, Rz 133). Eine auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzielende Willenserklärung einer schwangeren Arbeitnehmerin enthält aber entgegen Bulla (vgl. MuSchG, 3. Aufl. 1968, § 9 Rz 40; ähnlich Gröninger/Thomas, MuSchG, Stand September 1979, § 9 Anm. 8 b mit weiteren Nachweisen) nicht zugleich die Erklärung des Verzichts auf die mutterschutzrechtlichen Ansprüche (so jetzt auch Bulla/Buchner, aaO, 5. Aufl. 1981, § 9 Rz 63 f.; ebenso KR-Becker, § 9 MuSchG Rz 152 mit weiteren Nachweisen; Popp, aaO, Rz 274). Ein Irrtum über die Folgen des Verzichts auf die mutterschutzrechtlichen Ansprüche berechtigt daher zur Anfechtung wegen Inhaltsirrtums nur, wenn ein dahingehender Verzicht ausdrücklich oder stillschweigend Inhalt der Willenserklärung war und ein Irrtum

über den Inhalt des erklärten Verzichts vorlag. Im Streitfall scheidet ein in diesem Sinne beachtlicher Inhaltsirrtum schon deswegen aus, weil die bei der Klägerin bestehende Schwangerschaft und die sich hieraus ergebenden Mutterschutzrechte unstreitig nicht Gegenstand der bei Abschluß des Aufhebungsvertrags zwischen den Parteien geführten Unterredung war.

Der Auffassung von Gamillscheg (vgl. Festschrift Molitor, 1962, S. 57, 80), die in Unkenntnis ihrer Mutterschutzrechte eine Eigenkündigung aussprechende oder einen Aufhebungsvertrag abschließende schwangere Arbeitnehmerin habe ein Anfechtungsrecht wegen Irrtums über wesentliche Eigenschaften gemäß § 119 Abs. 2 BGB, kann nicht gefolgt werden, denn die mit der Schwangerschaft gesetzlich verbundenen Mutterschutzrechte bilden ebensowenig wie die Schwangerschaft selbst einen Dauerzustand und sind daher keine verkehrswesentlichen Eigenschaften in der Person der schwangeren Arbeitnehmerin (vgl. zu letzterem BAG 11, 270, 272 = AP Nr. 15 zu § 123 BGB, unter VI 2 der Gründe). Offenbleiben kann, ob der weiterhin von Gamillscheg vertretenen Auffassung (vgl. RdA 1968, 117 f.) zugestimmt werden kann, aus der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers über die Eigenkündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin gemäß § 9 Abs. 2 MuSchG ergebe sich ein deutlicher Hinweis auf ein Anfechtungsrecht der schwangeren Arbeitnehmerin im Falle einer rechtsirrtümlichen Eigenkündigung der schwangeren Arbeitnehmerin, denn § 9 Abs. 2 MuSchG umfaßt nicht den Abschluß eines Aufhebungsvertrags. Aus dieser Vorschrift läßt sich daher für die Anfechtbarkeit eines Auflösungsvertrags nichts herleiten.

5. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts greift die von der Klägerin am 9. August 1980 erklärte Anfechtung des Aufhebungsvertrags wegen widerrechtlicher Drohung gemäß § 123 Abs. 1 BGB nicht durch, denn die Klägerin ist zum Abschluß des Aufhebungsvertrags nicht durch Drohung bestimmt worden.

Ein Anfechtungsrecht für die Klägerin ergibt sich nicht daraus, daß die Klägerin durch die Beklagte bestimmt worden ist, den Aufhebungsvertrag ohne Bedenkzeit abzuschließen.



Der Zeitdruck, unter dem die Klägerin den Aufhebungsvertrag abgeschlossen hat, berechtigt die Klägerin noch nicht zur Anfechtung gemäß § 123 Abs. 1 BGB, da dieser Umstand nicht eine "Drohung", d. h. das Inaussichtstellen eines Übels (vgl. MünchKomm-Kramer, aaO, § 123 Rz 34), darstellt. Auch eine analoge Anwendung des § 123 Abs. 1 BGB im Hinblick auf den Zweck dieser Bestimmung, die freie Selbstbestimmung des Erklärenden im Rechtsverkehr zu schützen (vgl. MünchKomm-Kramer, aaO, § 123 Rz 31 mit Nachweisen zur Entstehungsgeschichte), ist entgegen dahingehender Befürwortung im Schrifttum (vgl. Kramer, aaO, § 123 Rz 45 f. mit weiteren Nachweisen) abzulehnen, da nach der gesetzlichen Regelung die rechtsgeschäftliche Entscheidungsfreiheit des einzelnen nicht allgemein gegen jede Art von Beeinträchtigung, sondern nur gegen bestimmte schwerwiegende Störungen geschützt wird. Eine Analogie ist daher allenfalls dann zu bejahen, wenn der Eingriff in die rechtsgeschäftliche Entscheidungsfreiheit an Intensität einer arglistigen Täuschung oder widerrechtlichen Drohung vergleichbar ist. Das Drängen auf unverzügliche Abgabe einer Willenserklärung kann aber nicht den gesetzlich normierten Anfechtungstatbeständen, durch die die rechtsgeschäftliche Entscheidungsfreiheit wesentlich gravierender beeinträchtigt wird, gleichgesetzt werden.

Da die Beklagte die Klägerin nicht unter Androhung einer fristlosen Kündigung bedrängt hat, den Aufhebungsvertrag unverzüglich abzuschließen, bedarf es keiner Stellungnahme zu der im Schrifttum vertretenen Auffassung, eine Kündigungsandrohung unter diesen Umständen als "widerrechtlich" im Sinne des § 123 Abs. 1 BGB zu qualifizieren (vgl. Popp, BlStSozArbR 1981, 17, 20 f.).

6. Der Aufhebungsvertrag ist auch nicht gemäß § 105 Abs. 2 BGB nichtig. Zwar hat die Klägerin vorgetragen, bei Abschluß des Aufhebungsvertrags vollkommen verwirrt gewesen zu sein, dies ist von der Beklagten aber bestritten worden, ohne daß die Klägerin die von ihr behauptete Tatsache unter Beweis gestellt hat. Ebensowenig hat das Landesarbeitsgericht eine dahingehende Feststellung getroffen, so daß offenbleiben kann,

ob der Vortrag der Klägerin geeignet ist, die Voraussetzungen des § 105 Abs. 2 BGB auszufüllen.

7. Der Streitfall erfordert keine Stellungnahme zu der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung, für die Widerrechtlichkeit der Kündigungsandrohung sei nicht maßgeblich, ob der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrags von der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin Kenntnis hatte, sondern die Kündigungsandrohung sei widerrechtlich, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft innerhalb der Mitteilungsfrist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG bekannt gegeben wird. Wie oben unter I 5 ausgeführt, fehlt es hier schon an einer Drohung der Beklagten im Sinne des § 123 Abs. 1 BGB.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Bichler

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Neuroth

Nehring

