

# Entscheidungen

## Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt – vom 5. 8. 1982

*(Anfechtung des Arbeitsverhältnisses wegen verschwiegener Schwangerschaft)*

In dem Rechtsstreit

[ . . . ]

hat das Arbeitsgericht in Frankfurt am Main auf die mündliche Verhandlung vom 5. 8. 1982 durch Richter Prieger als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Sossenheimer und Faust als Beisitzer für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Anfechtungserklärung vom 3. 11. 1981 aufgelöst worden ist.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf DM 5.700,— festgesetzt.

### *Tatbestand:*

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der Anfechtung eines Arbeitsvertrages.

Auf Grund eines Einstellungsgespräches vom 12. 10. 1981, bei dem die Klägerin auf die entsprechende Frage angegeben hatte, nicht schwanger zu sein, schlossen die Parteien am 14. 10. 1981 einen Arbeitsvertrag, dem zufolge die Klägerin am 2. 11. 1981 eine Tätigkeit als technische Zeichnerin bei der Beklagten zu einem Bruttotegeholt von 1.900,— DM antrat. Am 3. 11. 1981 händigte die Klägerin der Beklagten ein ärztliches Attest vom selben Tag aus, wonach sie sich in der 10. Schwangerschaftswoche befand. Mit Schreiben vom selben Tage focht die Beklagte das Arbeitsverhältnis an und schickte die Klägerin nach Hause. [ . . . ]

Sie behauptet unter Angaben von Einzelheiten und unter Beweisantritt, die Klägerin habe auf die Frage nach einer Schwangerschaft beim Einstellungsgespräch wissentlich falsch geantwortet und ist der Ansicht, dies rechtfertige die Anfechtung des Arbeitsverhältnisses wegen arglistiger Täuschung.

Die Klägerin behauptet demgegenüber, beim Einstellungsgespräch von ihrer Schwangerschaft noch nichts gewußt zu haben, und trägt hierfür unter Beweisantritt Einzelheiten vor. Im übrigen ist sie der Ansicht, daß die Frage nach der Schwangerschaft gemäß § 611a BGB unzulässig gewesen sei. [ . . . ]

### *Entscheidungsgründe*

Die zulässige Klage ist begründet.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist durch die Anfechtungserklärung der Beklagten vom 3. 11. 1981 nicht aufgelöst worden.

Die Klägerin hat die Beklagte beim Abschluß des Arbeitsvertrages nicht im Sinne des § 123 Abs. 1 i. V. m. § 142 BGB arglistig getäuscht. Selbst wenn die Klägerin beim Einstellungsgespräch die Frage der Beklagten nach einer etwa bestehenden Schwangerschaft bewußt falsch beantwortet hätte, wäre dies kein Anfechtungsgrund für die Beklagte gewesen. Eine arglistige Täuschung liegt nämlich nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 2 zu § 123 BGB) nur dann vor, wenn eine falsche Antwort auf eine zulässigerweise gestellte Frage gegeben wird.

1) Die an die Klägerin gestellte Frage nach einer Schwangerschaft war aber unzulässig. Sie verstieß gegen das Benachteiligungsverbot des § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB, das im Rahmen des arbeitsrechtlichen Anpassungsgesetzes vom 13. 8. 1980 (BGBl Seite 1308) in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügt wurde. Danach darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer u. a. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen, und zwar auch nicht durch rein tatsächliche Maßnahmen (Knigge, Betriebs-Berater 1980 S. 1272). Dies geschieht aber bei einer Frage nach der Schwangerschaft dann, wenn ein Arbeitsplatz zu besetzen ist, von dem eine Frau nicht durch besondere mutterschutzrechtliche Vorschriften ausgeschlossen ist, wie dies etwa bei einem Akkordarbeitsplatz oder einer Arbeitsstelle am Fließband der Fall ist (§ 4 Abs. 3 MuSchG). Liegt ein solcher Fall aber nicht vor, d. h. geht es nicht um einen Arbeitsplatz, der mit einer schwangeren Frau nicht besetzt werden darf, so kann die Frage nach einer etwa bestehenden Schwangerschaft für den Arbeitgeber nur den Sinn haben, vor dem Abschluß des Arbeitsvertrages herauszufinden, ob er mit der Bewerberin jemanden einstellen würde, der ihn den besonderen betriebswirtschaftlichen Belastungen der Beschäftigung einer Schwangeren aussetzt. Die gewünschte Antwort soll ihn dann davor bewahren, eine Arbeitnehmerin einzustellen, die er zum Beispiel 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen darf (§ 3 Abs. 2 bzw. § 6 Abs. 1 MuSchG), bei der er damit rechnen muß, daß sie den Mutterschaftsurlaub gemäß § 8a MuSchG in Anspruch nimmt, die von Anfang an den Kündigungsschutz des § 9 MuSchG genießt usw. Daß dies auch die Motive der Beklagten bei ihrer Fragestellung gegenüber der Klägerin waren, ergibt sich aus ihrem eigenen Vortrag, wenn sie im Schriftsatz vom 11. 12. 1981 (Bl. 13 d. A.) ausführt, die Klägerin sei nach dem Bestehen einer Schwangerschaft gefragt und zugleich darauf hingewiesen worden, »daß nur eine Mitarbeiterin für die Beklagte in Frage käme, die für einen längeren Zeitraum auch arbeitsplatzmäßig zur Verfügung stehe«. Auch das Bundesarbeitsgericht geht in seiner Entscheidung vom 22. 9. 1961 (AP Nr. 15 zu § 123 BGB), die nach der Rechtslage vor Einführung des § 611a BGB erging, zutreffend davon aus, daß der Arbeitgeber die Frage nach der Schwangerschaft stellt, »damit der Arbeitgeber sich nicht unerwartet den Geboten des Mutterschutzrechtes gegenüberseicht«, eben weil er hieran ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat.

Gerade diese Erwägungen dürfen bei der Entscheidung, ob ein Mann oder eine Frau eingestellt werden sollen, gemäß § 611a BGB aber keine Rolle mehr spielen. Diese Vorschrift ist verletzt, wenn die Schwangerschaft oder Komplikationen durch den Mutterschutz einen Arbeitgeber zur Ablehnung des sich bewerbenden Arbeitnehmers motivieren (Adomeit, Der Betrieb 1980, S. 2388). In diesem Falle würde nämlich eine Frau wegen der nur ihr möglichen Schwangerschaft, folglich wegen ihres Geschlechtes benachteiligt. Mit der Zulassung der Frage nach der Schwangerschaft würde die sich bewerbende Frau verpflichtet, geschlechtsspezifische Umstände zu offenbaren, die sie in der Chance, einen bestimmten Arbeitsplatz zu erhalten, gegenüber einem sich mitbewerbenden Mann benachteiligen müßten. Diese Fragestellung ist daher mit § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB nicht vereinbar.

2) Auf den Ausnahmetatbestand des § 611a Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich die Beklagte

nicht berufen. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts dann zulässig, wenn wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung ist.

Es ist richtig, daß die Beklagte die Schwangerschaft einer Frau kennen muß, um zwingende arbeitsrechtliche Schutzvorschriften für Schwangere einhalten zu können. Sie ist deshalb – wie oben ausgeführt – auch berechtigt, weibliche Bewerber dann nach einer etwaigen Schwangerschaft zu fragen, wenn es um die Besetzung eines Arbeitsplatzes geht, der einer Schwangeren nicht übertragen werden darf. Der Arbeitgeber zum Beispiel, der einen Nachtarbeitsplatz zu vergeben hat, darf die entsprechende Frage stellen, weil er eine Schwangere gemäß § 8 Abs. 1 MuSchG zwischen 20.00 und 6.00 Uhr nicht beschäftigen durfte. In diesen Fällen kann die Frage nicht verboten sein, weil sonst der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin von Anfang an die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung wegen eines gesetzlichen Verbotes gar nicht abverlangen könnte.

Im vorliegenden Fall ist aber keine Schutzvorschrift erkennbar, die die schwangere Klägerin an der Arbeitsleistung gehindert hätte. Sie sollte als technische Zeichnerin beschäftigt werden. Bei dieser Arbeit hat sie weder schwer zu heben noch Akkord zu arbeiten, sie muß sich nicht erheblich beugen oder strecken und auch nicht ständig stehen. Auch anderen, mit einer Schwangerschaft unvereinbaren Belastungen wäre sie nicht ausgesetzt. Die Frage kann daher – wie oben ausgeführt – nur dazu gedient haben, die Einstellung einer Schwangeren zu vermeiden, um nicht den allgemeinen finanziellen und organisatorischen Lasten, die damit verbunden sind, ausgesetzt zu sein. [ . . . ]

3) Die Entscheidung der Kammer mußte deshalb von dem Urteil des BAG vom 22. 9. 1961 (BAG in AP Nr. 15 zu § 123 BGB) abweichen, weil durch § 611a BGB eine neue Rechtslage geschaffen wurde. Die tragenden Gründe des genannten Urteils des BAG sind mit dieser neuen Vorschrift nicht vereinbar.

a) Das BAG hatte das Recht zur Frage nach der Schwangerschaft u. a. damit begründet, daß während der Einstellungsverhandlungen beide Teile in ihren Entschlüssen frei seien (3b der Entscheidungsgründe). Dies ist gemäß § 611a BGB aber nicht mehr uneingeschränkt der Fall. Auf das Geschlecht bezogene Gründe – also auch eine mögliche Schwangerschaft – dürfen die Stellenbesetzungsentscheidung des Arbeitgebers gerade nicht mehr tragen, wenn nicht ausnahmsweise ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist (wie z. B. beim Mannequin oder Dressman).

b) Weiter hatte das BAG seine Entscheidung mit der beiderseitigen Interessenlage begründet. Es hatte darauf hingewiesen, daß einerseits das Mutterschutzgesetz die Schwangere nur in einem schon begründeten Arbeitsverhältnis schützen solle, und andererseits das Interesse des Arbeitgebers hervorgehoben, nicht unerwartet den finanziellen Lasten des Mutterschutzes gegenüber zu stehen. Die Vorschrift des § 611a BGB führt nach Ansicht der Kammer zu einer neuen und anderen Wertung der Interessenlage. Es mag zwar sein, daß das Mutterschutzgesetz die Frau nur im bestehenden Arbeitsverhältnis schützen soll. § 611a BGB soll die Frau aber ausdrücklich schon bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses vor geschlechtsbezogener Benachteiligung schützen. Auch den betriebswirtschaftlich verständlichen Wunsch des Arbeitgebers, die Belastung durch Beschäftigung Schwangerer zu vermeiden, wird von § 611a BGB gerade nicht mehr toleriert. Diese Norm ist verletzt, wenn Schwangerschaft oder befürchtete Komplikationen durch den Mutterschutz den Arbeitgeber zur Ablehnung der Einstellung einer Frau motivieren (Adomeit a. a. O.; Knigge, a. a. O., S. 1273).

c) Schließlich hatte sich das BAG seinerzeit gegen die Auffassung gewandt, daß die

Frage nach der Schwangerschaft die *Rechtsstellung* des sich bewerbenden Arbeitnehmers verschlechterte und ausgeführt, daß bei den Einstellungsverhandlungen von einer Rechtsstellung noch nicht gesprochen werden könne, sondern nur von einer mehr oder weniger günstigen *Verhandlungsposition*. Insoweit bestehe aber weder nach dem Mutterschutzgesetz noch nach sonstigen Rechtsnormen eine bevorzugte Stellung der schwangeren Frau, hatte das Bundesarbeitsgericht weiter ausgeführt. Mit § 611a BGB sollte nun zwar ebenfalls keine ›bevorzugte Stellung‹ der Frau begründet werden, wohl aber sollten Maßnahmen untersagt werden, die die Frau bei dem Bewerbungsgespräch von vornherein in eine weniger günstige Verhandlungsposition als den sich mitbewerbenden Mann bringen. Auch bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses darf die Frau gemäß § 611a BGB nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden. Dies aber geschähe, würde die Frau nach einem Umstand gefragt, dessen wahrheitsgemäße Beantwortung sie – anders als den Mann – hinsichtlich der Einstellungschance benachteiligen müßte.

Da andere Gründe für die Wirksamkeit der Anfechtung nicht erkennbar sind, war der Klage stattzugeben.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte als unterliegende Partei zu tragen (§ 91 ZPO).

Der Wert des Streitgegenstandes war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen und erschien mit drei Monatsgehältern in entsprechender Anwendung des § 12 Abs. 7 ArbGG angemessen.

[Az.: 5Ca 534/81]