

Zeitschrift: Fachblatt für schweizerisches Heimwesen = Revue suisse des établissements hospitaliers
Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heimwesen
Band: 48 (1977)
Heft: 9

Rubrik: Lesezeichen

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 06.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Lesezeichen

Weise erdenken die neuen Gedanken, und Narren verbreiten sie.
Heinrich Heine

Als Folge der Seinsverlassenheit im technisch-planetarischen Zeitalter der Gegenwart ist die Erde zum Irrstern, die Welt zur Umwelt und der Mensch zum Material geworden.
Theodor W. Adorno

Wie schwer fällt es den meisten, aus den Windeln des Kindes nicht auf den Rock des Mannes zu schliessen!
Hebbel

Dumm geboren werden ist keine Schande, nur dumm sterben.
Goethe

Nous vivons sur un héritage. Quelque chose dure avec nous devons continuer.
Paul Claudel

Der Gerechte in seiner Niederlage ist stärker als der Böse in seinem Triumph.
Martin Luther King

Ohne den Glauben stolpert man über einen Strohalm, mit dem Glauben versetzt man Berge.
Kierkegaard

Die Geschichte lehrt, wie man sie fälscht.
Stanislaw Jerzy Lec

Höher als die Gegenwart steht die Möglichkeit.
Martin Heidegger

Mit Geld weint es sich leichter.
Jüdisches Sprichwort

Zwischen zu früh und zu spät liegt immer nur ein winziger Augenblick.
Franz Werfel

Je planmässiger die Menschen vorgehen, desto wirksamer vermag sie der Zufall zu treffen.
Friedrich Dürrenmatt

Die Macht steigt auch denen zu Kopf, die keine haben, doch verraucht sie dort rascher.
Elias Canetti

des Anstellungsgesprächs gestellte Frage, ob eine Schwangerschaft bestehe, ist — obwohl sie in den persönlichen Bereich der künftigen Mitarbeiterin eingreift — sicher legitim. Dass es dabei zu einer gewissen Diskriminierung der Frau gegenüber dem Manne kommt (der sich seinerseits, als Pendant dazu, zum Beispiel die Frage nach der Parteizugehörigkeit oder der militärischen Karriere gefallen lassen muss) ist offensichtlich. Ist die Frage gestellt, hat die Stellensuchende praktisch drei Möglichkeiten, rechtlich korrekt zu reagieren:

- Sie beantwortet die Frage wahrheitsgemäss mit «ja» oder «nein» oder «ich vermute/nicht» oder «ich weiss nicht» (mit der Absicht, die Vertragsverhandlungen weiterzuführen).
- Sie erklärt ihrem Gesprächspartner, sie wolle diese Frage nicht beantworten, aber die Verhandlungen doch weiterführen.
- Sie bricht die Verhandlungen, ohne die Frage beantwortet zu haben, ab.

Rechtlich (meistens aber sozial gesehen nicht) ist sie also völlig frei, die Frage zu beantworten. Das ist Ausdruck ihrer Privatautonomie. Insofern stellt sich das Problem, ob die Frage nach der Schwangerschaft gegen rechtliche Normen verstosse, gar nicht, sondern nur, ob die Frage legitim sei.

Im vorliegenden Fall hat die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber wissentlich getäuscht und so zum Vertragsschluss veranlasst. Art. 28 Abs. 1 OR: «Ist ein Vertragsschliessender durch absichtliche Täuschung seitens des andern zu dem Vertragsschlusse verleitet

worden, so ist der Vertrag für ihn auch dann nicht verbindlich, wenn der erregte Irrtum kein wesentlicher war.»

Der im vorliegenden Fall abgeschlossene Vertrag ist einseitig unverbindlich zugunsten des Arbeitgebers. Dieser hat innert Jahresfrist seit Entdeckung der Täuschung die Unverbindlichkeit gegenüber seinem Partner geltend zu machen (Art. 31 Abs. 1 und 2 OR). Allerdings dürfte eine stillschweigende, längerdauernde Weiterführung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Jahresfrist nach Entdeckung der Täuschung als ein Verzicht auf die Geltendmachung der Täuschung interpretiert werden, weshalb der Getäuschte besser schnell reagiert.

Der abgeschlossene Vertrag wird so nachträglich ungültig. Der Getäuschte kann Schadenersatz fordern (Art. 41 OR). Nach den allgemeinen Grundsätzen des Obligationenrechts würde die Ungültigkeit die Vertragswirkungen von Anfang an beseitigen. Für das Arbeitsrecht hingegen besteht eine besondere gesetzliche Norm (Art. 320, Abs. 3 OR) in dem Sinne, dass, wenn der Arbeitnehmer gutgläubig auf das Bestehen eines gültigen Vertrags vertraut hat, der sich nachträglich als ungültig erweist, beide Parteien ihre Pflichten wie aus gültigem Vertrag zu erfüllen haben, bis die Ungültigkeit geltend gemacht wird.

In unserem Fall hätte der Heimleiter also gar nicht unter Einhaltung von Fristen zu kündigen brauchen. Es hätte genügt, dass er unter Berufung auf die Täuschung die Ungültigkeit des Vertrages geltend gemacht hätte.
H. S.