

28. Nov 1958

Für das Nachschlagewerk ! ja
Für die Sammlung ! nein
Für die Fachpresse ! ja

Gesetz: Art. 6 GG; BGB § 134; MuSchG §§ 4, 9.

Leitsatz:

Die Bestimmung des Arbeitsvertrages einer
Arbeitnehmerin, daß ihr Arbeitsverhältnis
mit Feststellung der Schwangerschaft ende,
ist nichtig.

Aktenzeichen: 1 AZR 199/58

Urteil des BAG vom 28. November 1958 – LAG Hannover



AZR 199/58

3a 28/58 Hannover

Verkündet
28. November 1958
gez. Henkelmann,
Angestellte
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

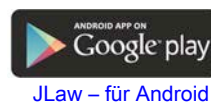
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. November 1958 durch die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling, Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Frey für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 12. März 1958 - 4 Sa 28/58 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Bei der beklagten Aktiengesellschaft, dem Straßenbahn-unternehmen , wurde die Klägerin am 2. September 1956 für die Stunden der sogenannten Verkehrsspitzen, also nur für einige Stunden täglich, als Aushilfsstundenschaffnerin eingestellt, zunächst auf zehn Wochen Probe und nach deren Ablauf auf unbestimmte Zeit. Am Schluß des von der Klägerin unterschriebenen Einstellungsformulars befindet sich folgender Satz:

"Falls das Arbeitsverhältnis als Aushilfsschaffnerin auf Grund des § 4 Abs. 2 MuSchG nicht mehr fortgesetzt werden kann, endet es mit Ablauf der Woche, in der diese Feststellung getroffen worden ist."

Im Frühjahr 1957 wurde die Klägerin schwanger. Unter dem 2. August 1957 richtete die Beklagte an die Klägerin folgendes Schreiben:

"Wie uns nunmehr unsere Betriebskrankenkasse mitteilte, sind Sie nach dem vertrauensärztlichen Gutachten vom 12. Juli d. J. im 3. Monat einer Schwangerschaft. Nach dem in der vorstehenden Vereinbarung angeführten § 4 Abs. 2 g MuSchG dürfen werdende Mütter nach Ablauf des 3. Monats der Schwangerschaft nicht auf Beförderungsmitteln beschäftigt werden. Sie dürfen somit ab 8. August d. J. nicht mehr als Schaffnerin tätig sein. Entsprechend unserer oben angeführten Vereinbarung sind wir deshalb leider genötigt, Ihnen mitzuteilen, daß Ihr Arbeitsverhältnis Mittwoch, den 7. August 1957 endet."

Die Klägerin vertritt die Ansicht, daß die im Einstellungsvertrag vom 2. September 1956 enthaltene Klausel nur für das Probearbeitsverhältnis der ersten zehn Wochen gelten solle, aber nicht für das sich hieran anschließende auf unbestimmte Zeit abgeschlossene jetzt allein noch interessierende Arbeitsverhältnis. Auf jeden Fall aber sei die Klausel als gegen das Mutterschutzgesetz verstoßend nichtig. Sie hat Klage erhoben mit dem Antrag, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis über den 7. August 1957 hinaus fortbestehe.



- 3 -

Das Arbeitsgericht hat der Rechtsansicht der Beklagten folgend die Auflösungsklausel für zulässig erachtet und demgemäß die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hingegen hat auf die Berufung der Klägerin der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision, deren Zurückweisung die Klägerin begehrt, verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Auflösungsklausel nicht nur für das Probearbeitsverhältnis der ersten zehn Wochen gelten sollte, sondern auch für den hier allein interessierenden endgültigen Arbeitsvertrag. Die Klägerin hat ihre gegenteilige Ansicht in ihrer Revisionsbeantwortung wiederholt und zur Entscheidung gestellt. Ihr kann nicht gefolgt werden. Zunächst erscheint es schon zweifelhaft, ob es sich bei dem Einstellungsvertrag des Straßenbahnunternehmens einer Stadt um einen typischen Vertrag im Sinne einer revisiblen Rechtsnorm handelt. Diese Frage kann jedoch dahingestellt bleiben, weil der Senat die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung billigt. Da die Auflösungsklausel die letzte Bestimmung eines alle Einstellungsbedingungen – darunter auch die der Einstellung auf zunächst zehn Wochen Probe und sodann auf unbestimmte Zeit – enthaltenden Vertragsformulars ist, gilt diese Klausel für das gesamte in den vorhergehenden Bestimmungen niedergelegte Vertragsverhältnis. Sie ist damit auch Inhalt des nach Ablauf der Probezeit auf unbestimmte Zeit laufenden Vertragsverhältnisses geworden.

II. Diese Auflösungsklausel hat das Landesarbeitsgericht für nichtig erachtet, und zwar in der Erwägung, daß sie sowohl gegen den Sinn des Mutterschutzgesetzes als auch gegen den im Grundgesetz verankerten Grundsatz verstoße, daß höchstpersönliche Entscheidungen, wie die Eingehung der Ehe oder die Heranziehung von Kindern, unter keinem auch nur mittelbaren Zwang stehen dürften.



- 4 -

Diese Ausführungen bekämpft die Revision unter Hinweis auf die besonderen tatsächlichen Gegebenheiten eines großstädtischen Straßenbahnunternehmens, in dem für die Zeit der sogenannten Verkehrsspitzen stundenweise beschäftigte Frauen eingestellt werden müßten, für die, wenn sie nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonates gemäß § 4 Abs. 2 g MuSchG nicht mehr auf Verkehrsmitteln eingesetzt werden dürften, keine Verwendung mehr sei. Deshalb sei für diese zulässigerweise das Arbeitsverhältnis als ein von der Schwangerschaft im mehr als dritten Monat auflösend bedingtes abgeschlossen worden. Durch § 9 MuSchG sei lediglich die Kündigung eingeschränkt worden, aber nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf und Eintritt einer auflösenden Bedingung. Insofern sei die Vertragsfreiheit durch das Mutterschutzgesetz unberührt geblieben.

Diese Ausführungen der Revision vermögen nicht zu überzeugen; der Senat ist im Ergebnis der Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts gefolgt.

Die von der Revision hervorgehobene unstrittige Tatsache, daß die Klägerin nur wenige Stunden täglich arbeitet, schließt die Anwendung des Mutterschutzgesetzes nicht aus, wie sich aus dessen § 12 Abs. 2 ergibt.

Die im Einstellungsvertrag enthaltene Klausel, daß das Arbeitsverhältnis, sobald es auf Grund des § 4 Abs. 2 g nicht mehr fortgesetzt werden könne, mit Ablauf der Woche ende, in der diese Feststellung getroffen werde, verstößt gegen Sinn und Zweck des Mutterschutzgesetzes (BGBI. 52 I S. 69) und ist daher gemäß § 134 BGB nichtig.

Das Mutterschutzgesetz untersagt in § 9 die Kündigung einer Schwangeren, wenn nicht ausnahmsweise die nur für besondere Fälle zugelassene Genehmigung der obersten Arbeitschutzbehörde des Landes erteilt worden ist. Die Schwangere soll – das ist der Grundgedanke des Mutterschutzgesetzes – nicht in der Befürchtung leben, durch die Schwangerschaft ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Die Schwangerschaft verhilft ihr allerdings nicht zu einem bisher nicht innegehabten Arbeitsplatz und gibt der werdenden Mutter, die bisher nicht



- 5 -

im Arbeitsverhältnis stand, keine Unterhaltsrente. Das Mutterschutzgesetz knüpft vielmehr an das bestehende Arbeitsverhältnis an und damit auch grundsätzlich an das Arbeitsverhältnis mit all seinen etwaigen Rechtsmängeln, Befristungen und auflösenden Bedingungen (vgl. die Schlußsätze der Entscheidung des Senats vom 27. November 1956 in 1 AZR 540/55, AP Nr. 2 zu § 4 MuSchG). Der vom Mutterschutzgesetz gewährte Schutz der Schwangeren endet somit, wenn das Arbeitsverhältnis auch ohne die Schwangerschaft kündigungslöslich sein Ende gefunden hätte, wenn also das Arbeitsverhältnis zulässigerweise als ein befristetes oder auflösend bedingtes abgeschlossen worden war und nun der Endtermin oder die auflösende Bedingung während der Schwangerschaft eintritt. Nur darf die Befristung oder die auflösende Bedingung nicht im Hinblick auf eine etwaige Schwangerschaft vereinbart sein. Daß es als Umgehung des Mutterschutzgesetzes unzulässig sein kann, eine Kette befristeter Verträge in steter Aufeinanderfolge abzuschließen, hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 21. Oktober 1954 (AP Nr. 1 zu § 620 BGB) ausgesprochen. Erst recht wird das im Mutterschutzgesetz enthaltene Verbot, der Schwangeren den Arbeitsplatz zu nehmen, durch eine Vertragsklausel verletzt, die den Tatbestand der Schwangerschaft selbst als auflösende Bedingung setzt. Eine solche Klausel ist - unter Fortbestand des Vertrages im übrigen - gemäß § 134 BGB nichtig. Der Tatbestand eines arbeitsrechtlichen Schutzgesetzes kann nicht zur auflösenden Bedingung des Arbeitsverhältnisses gemacht werden, weil damit der Schutz des Gesetzes entfiere. Ließe die Rechtsprechung eine solche auflösende Bedingung zu, so wäre damit praktisch das Mutterschutzgesetz aus den Angeln gehoben. Auch andere Arbeitsschutzgesetze könnten praktisch beseitigt werden, wenn ihr Tatbestand, etwa die Schwerbeschädigung (eine während des Arbeitsverhältnisses eingetretene oder die nachträgliche Feststellung einer schon bestehenden), als auflösende Bedingung des Arbeitsvertrages vorgesehen werden könnte.

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](#)

- 6 -

- 6 -

Daß dies im allgemeinen nicht angeht, verkennt auch die Beklagte nicht. Sie hält jedoch eine solche Auflösungsklausel bei Arbeitsverträgen für zulässig, bei denen die vertragsmäßige Leistung der Arbeitnehmerin unter die absoluten Beschäftigungsverbote des § 4 MuSchG fällt. Dagegen spricht aber die Überlegung, daß die absoluten Beschäftigungsverbote des § 4 MuSchG gemäß § 10 MuSchG trotz einer dadurch eintretenden Nichtbeschäftigung nicht zu einem Lohnausfall führen. Das Mutterschutzgesetz verpflichtet also auch den Arbeitgeber, der eine Frau zu Arbeiten angestellt hat, die eine Schwangere nach § 4 MuSchG nicht verrichten darf, das Entgelt an diese weiterzuzahlen, obwohl er sie vertragsgemäß nicht mehr einsetzen kann. Diese Schutzbestimmung wäre durchlöchert, wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit hätte, für Fälle des § 4 MuSchG eine derartige Auflösungsklausel von vornherein zu vereinbaren.

Auch auf die oben erwähnte Entscheidung des Senats vom 27. November 1956 in 1 AZR 540/55 (AP Nr. 2 zu § 4 MuSchG) vermag sich die Beklagte nicht zu berufen. In dieser Entscheidung hat der Senat den Arbeitsvertrag einer bei Eingehung des Arbeitsverhältnisses bereits schwangeren Arbeitnehmerin, das auf Leistung absolut verbotener Arbeit ging, als gegen § 4 MuSchG verstoßend und daher für nichtig erachtet. Die Beklagte kann nun nicht etwa auf dieser Entscheidung fußend argumentieren, daß, wenn ein solches Arbeitsverhältnis bei einer von vornherein bestehenden Schwangerschaft nichtig sei, auch nichts im Wege stehe, es für den Fall einer später eintretenden Schwangerschaft automatisch enden zu lassen. Eine solche Argumentation würde übersehen, daß unsere Rechtsordnung einen erheblichen Unterschied zwischen einem von Anfang an bestehenden Leistungshindernis und einem erst später eintretenden macht (vgl. § 306 BGB einerseits und §§ 323 ff. BGB andererseits).

Auch auf die Vertragsfreiheit vermag sich die Beklagte nicht zu berufen. Die Vertragsfreiheit besteht nur im Rahmen der verfassungsmäßigen Ordnung (Art. 2 GG), zu der auch die im dringenden sozialen Interesse erlassenen Arbeitsschutzgesetze gehören. Wie ein im voraus erklärter Verzicht auf die



- 7 -

Rechte aus dem Mutterschutzgesetz unwirksam ist, so ist auch eine im voraus für den Fall einer Schwangerschaft vereinbarte Auflösung des Vertrages als gegen das Mutterschutzgesetz verstoßend nichtig. Außerdem ist zu bedenken, daß das Mutterschutzgesetz nicht nur im Interesse der Schwangeren, sondern auch im Interesse des werdenden Kindes besteht (vgl. die oben zitierte Entscheidung des Senats). Für das werdende Kind könnte aber die Schwangere gar nicht auf die Schutzbestimmungen des Gesetzes verzichten.

Zuzustimmen ist schließlich auch dem Landesarbeitsgericht, wenn es die Grundsätze des Senats zur Zölibatsklausel (AP Nr. 1 zu Art. 6 GG) auf den vorliegenden Fall angewandt hat. Höchstpersönliche Entscheidungen, wie Eheschließung und Kindererzeugung, müssen von jedem auch nur mittelbaren Zwang frei sein. Es geht nicht an, die Kindererzeugung dadurch zu behindern, daß mit ihr automatisch der Verlust des Arbeitsplatzes verbunden ist. Das zu verhindern ist das Anliegen des Art. 6 Abs. 4 GG und des dieser Verfassungsbestimmung entsprechenden Mutterschutzgesetzes.

Die Revision war daher zurückzuweisen.

gez. Dr. Meier-Scherling Dr. Schröder Wichmann

Dr. Kaulen

Frey



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

