

28. Nov. 1964

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

160

Gesetz: GG Art. 6 Abs. 4; BGB § 620 Abs. 1; MuSchG § 9

Leitsätze:

1. Bei der Prüfung, ob die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt ist (BAG 10, 65 Großer Senat), sind nicht nur die Gründe, sondern es ist auch die Dauer der Befristung in Betracht zu ziehen.
2. Schließt ein Arbeitgeber mit einer vorbestraften Arbeitnehmerin einen Arbeitsvertrag und vereinbart er mit ihr eine Probezeit von vier Monaten, so ist diese Vereinbarung nicht deswegen unwirksam, weil es im örtlichen und fachlichen Bereich der Vertragsschließenden allgemein üblich ist, Probezeiten nicht über die Dauer von drei Monaten hinaus zu erstrecken.
3. Die Berufung auf den Ablauf der Probezeit, während der die Arbeitnehmerin sich voll bewährt hat, stellt eine unzulässige Rechtsausübung dar, wenn sie ausschließlich wegen einer im Laufe der Probezeit eingetretenen Schwangerschaft der Arbeitnehmerin erfolgt.

Aktenzeichen: 2 AZR 140/63

Urteil des BAG vom 28. November 1963

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 140/63

100

3 Sa 66/62 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. November 1963

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. November 1963 durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Schunorth und Kottenhahn für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Außenkammer Stuttgart, vom 30. Oktober 1962 - 3 Sa 66/62 - wird auf Kosten der Beklagten 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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die am 15. September 1938 geborene verheiratete Klägerin, die als Minderjährige einmal vom Jugendgericht wegen eines Eigentumsvergehens zu einer Strafe verurteilt worden war, trat am 2. Januar 1962 als kaufmännische Angestellte bei einem Monatsgehalt von 500,-- DM in den Dienst der Beklagten. In dem vorgedruckten Anstellungsvertrag vom 8. Dezember 1961, der sonst als unbefristeter Vertrag abgefaßt ist, steht in § 6 unter

"Besondere Vereinbarungen:

Das Arbeitsverhältnis wird zunächst befristet festgelegt - bis zum 30. April 1962 - und endet zu diesem Zeitpunkt automatisch, sofern nicht Gegenteiliges vereinbart wird."

Diese Zeit bis zum 30. April 1962 sollte eine Probezeit hinsichtlich der Klägerin sein.

Mitte April 1962 erfuhr die Beklagte von der Klägerin, daß diese ein Kind erwartete. Am 27. April 1962 teilte die Beklagte der Klägerin mit, daß ihr Arbeitsverhältnis am 30. April 1962 enden müsse. Die Klägerin schied demgemäß an diesem Tage aus und erhielt von der Beklagten ein Zeugnis, in dem es heißt:

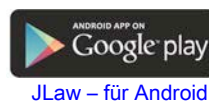
"Frau S hat sich sehr rasch eingearbeitet. Sie arbeitete zuverlässig, und wir waren mit ihrer Leistung, ihrem Fleiß und ihrer Führung sehr zufrieden. Beim Eintritt wurde mit Frau S ein befristetes Arbeitsverhältnis bis 30. April 1962 vereinbart. Infolge personeller Umbesetzung in anderen Abteilungen kann das Arbeitsverhältnis leider nicht verlängert werden."

Die Klägerin hat den Mutterschutz in Anspruch genommen und auf Feststellung geklagt, daß ihr Arbeitsverhältnis über den 30. April 1962 hinaus fortbestehe, hilfsweise, daß die Beklagte den ihr aus der Weigerung, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, entstehenden Schaden zu ersetzen habe. Die Beklagte hat sich darauf berufen, daß der zulässiger-

- 3 -



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



weise befristete Arbeitsvertrag dem Mutterschutz entzogen sei. Als Grund dafür, daß die Klägerin nicht über den 30. April 1962 hinaus weiterbeschäftigt worden sei, hat sie angegeben, sie habe auf eine dauernde Besetzung des Arbeitsplatzes Wert gelegt, wegen der Schwangerschaft der Klägerin seien aber längere Ausfallzeiten zu erwarten gewesen.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Dem angefochtenen Urteil ist im Ergebnis zuzustimmen.

1. Mit Recht ist das angefochtene Urteil im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, insbesondere mit dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), davon ausgegangen, daß die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtswirksam ist, es sei denn, daß bei Vertragsabschluß keine sachlichen Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Einen solchen sachlichen Grund erblickt das Berufungsgericht ohne Rechtsirrtum darin, daß die Beklagte die Klägerin erst eine Zeitlang erproben wollte, wozu im übrigen wegen der ihr bekannt gewordenen Jugendverfehlung der Klägerin auch ein besonderer Anlaß bestand.

2. Das Berufungsgericht hält aber die vertraglich vereinbarte Probezeit von vier Monaten für zu lang. Es meint, eine Zeit von drei Monaten habe genügt, um die Klägerin in jeder Beziehung, auch auf ihre persönliche Zuverlässigkeit, zu erproben. Eine Probezeit von vier Monaten stelle in der württembergisch-badischen Industrie, wo seit jeher Probezeiten von höchstens drei Monaten gang und gäbe seien, etwas Ungewöhnliches dar und sei deshalb sachlich nicht gerechtfertigt.

- 4 -

Dieser Begründung vermag der Senat nicht zu folgen.

Das Berufungsgericht verkennt nicht - wie es das Arbeitsgericht getan hat -, daß für die Klägerin der § 3 Ziffer 1 Satz 1 des Manteltarifvertrages vom 1. Juli 1959 für Angestellte der Industrie in Baden-Württemberg, der eine Höchstdauer von drei Monaten für eine Probezeit vorsieht, nicht gilt, obwohl u.a. die Bedingungen des jeweils maßgeblichen Tarifvertrags in § 1 Abs. 3 des Anstellungsvertrages der Klägerin in Bezug genommen sind. Denn diese Bezugnahme ist gleichzeitig dahin eingeschränkt, daß abweichende Vereinbarungen im Anstellungsvertrag vorgehen. Eine derartige Abweichung ist aber gerade in § 6 des Vertrages enthalten, der als "besondere Vereinbarung" eine unstreitig als Probezeit anzusehende Befristung des Vertrags auf vier Monate festlegt.

Das Landesarbeitsgericht geht ferner mit Recht davon aus, daß es nicht nur die Frage zu beurteilen hatte, ob überhaupt eine Probezeit durch sachliche Gründe gerechtfertigt war, sondern auch die damit verbundene weitere Frage, ob die vereinbarte Dauer der Probezeit nicht unangemessen lang war. Eine Befristung eines Arbeitsvertrages, hier einer Probezeit, kann nur dann auf ihre sachliche Berechtigung nachgeprüft werden, wenn man sowohl die Gründe für die Befristung als auch deren Dauer in Betracht zieht. Diese Ansicht liegt eindeutig der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der Gültigkeit von Zeitverträgen zugrunde (vgl. BAG AP Nr. 20 und 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), wenn sie auch noch nicht ausdrücklich ausgesprochen worden ist.

Es ist auch an und für sich rechtlich nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht bei der hiernach notwendigen Prüfung, ob die konkret vereinbarte Probezeit ihrer Länge nach angemessen war, auch berücksichtigt, was im örtlichen und fachlichen Bereich der Vertragsschließenden üblich ist. Aber es geht nicht an, die Üblichkeit zum alleinigen Maßstab zu machen und damit die Berück-

- 5 -



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



sichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles auszuschließen. Das wäre eine nicht vertretbare Einengung des Begriffs der sachlichen Gründe.

Eine Besonderheit lag hier in der der Beklagten bekannten Tatsache, daß die Klägerin in jungendlichem Alter eines Eigentumsvergehens schuldig gesprochen worden war. Die Beklagte handelte verantwortungsbewußt und sozial, wenn sie die Klägerin trotzdem einstellte. Gerade deshalb durfte es ihr aber auch nicht verwehrt sein, mit der Klägerin eine etwas längere Probezeit als die übliche zu vereinbaren. Da die Klägerin sich darauf eingelassen hat, besteht kein ausreichender Anlaß, an der Rechtswirksamkeit dieser Vereinbarung zu zweifeln.

3. Es bleibt jedoch die Frage, ob die Beklagte sich auf die hiernach zunächst jedenfalls wirksame Befristung des Arbeitsvertrages bis zum 30. April 1962 noch berufen dürfte, nachdem die Klägerin ihr Mitte April mitgeteilt hatte, daß sie ein Kind erwarte. Das angefochtene Urteil bejaht diese Frage, indem es auf die erwähnte Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts Bezug nimmt. Diese Entscheidung hat den Grundsatz entwickelt, daß bei einem rechtswirksam befristeten Arbeitsvertrag eine während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eintretende Schwangerschaft der Arbeitnehmerin den Arbeitgeber nicht hindere, sich auf die durch den Fristablauf ergebende Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berufen. An diesem Grundsatz hält der erkennende Senat fest. Der Große Senat hat aber ausdrücklich die Möglichkeit von Ausnahmen offengelassen. Am Ende der Gründe seines Beschlusses hat er gesagt, in besonderen Fällen, wie etwa beim Vorliegen der Voraussetzungen des § 226 BGB oder bei einem Verstoß gegen die guten Sitten im Sinne von § 826 BGB, könnte eine Berufung auf die Befristung des Arbeitsvertrages unzulässig sein.

Ein entsprechender Ausnahmefall der unzulässigen Rechtsausübung ist nach dem unstreitigen Sachverhalt hier gegeben.

Die Klägerin hat unbestritten behauptet, sie habe bei der Beklagten eine Dauerstellung gesucht. Der schriftliche



- 6 -

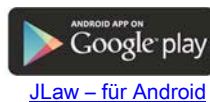
Anstellungsvertrag ist auch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zugeschnitten. Er enthält z.B. Bestimmungen über längere Kündigungsfristen und über Urlaub. Nur die besondere Vereinbarung in § 6, die das Arbeitsverhältnis, wenn auch nur "zunächst", bis zum 30. April 1962 befristet, prägt den Vertrag zu einem Zeitvertrag um. Da jedoch die Zeit von Januar bis April 1962 nach dem Willen der Beklagten eine Probezeit sein sollte, konnte die Klägerin unter diesen Umständen erwarten, daß ihr Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser Probezeit in ein unbefristetes übergehen würde, sofern sie sich während der Probezeit bewährte. Daß sie sich vollauf bewährt hat, ist unstreitig und wird durch das Zeugnis vom 30. April 1962 bestätigt. Die Klägerin wäre auch weiterbeschäftigt worden, wenn sie nicht schwanger geworden wäre. Das ergibt sich bereits aus den dargelegten Umständen in Verbindung mit der Tatsache, daß die Beklagte der Klägerin kurze Zeit, nachdem sie Kenntnis von deren Schwangerschaft erhalten hatte, mitgeteilt hat, das Arbeitsverhältnis müsse am 30. April 1962 enden. Es wird zweifelsfrei bestätigt durch die Erklärung der Beklagten im Prozeß, sie habe sich veranlaßt gesehen, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nicht fortzusetzen, weil wegen der Schwangerschaft längere Ausfallzeiten zu erwarten waren. Das kann nichts anderes bedeuten, als daß die Schwangerschaft der Klägerin der einzige Grund dafür war, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit ihr auslaufen ließ. Die in dem Zeugnis enthaltene Begründung, das Arbeitsverhältnis könne infolge personeller Umbesetzungen in anderen Abteilungen nicht verlängert werden, erscheint hiernach als eine Verschleierung des wahren Sachverhalts, der darin besteht, daß die Klägerin ihre Stelle gerade wegen ihrer Schwangerschaft verloren hat.

Das kann nicht Rechtens sein. Zwar steht der Klägerin der Schutz des § 9 MuSchG nicht zur Seite, weil er sich auf den Fall einer Kündigung beschränkt, das Arbeitsverhältnis der Klägerin aber nach dem Willen der Parteien nicht durch Kündigung, sondern durch bloßen Zeitablauf enden sollte

- 7 -



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



und der Eintritt der Schwangerschaft während der Probezeit die Befristung des Vertrages allein noch nicht unwirksam machte. Unter den dargelegten Umständen stellt jedoch die Berufung der Beklagten auf den vereinbarten Auslauf des Vertrages eine unzulässige Rechtsausübung dar. Sie widerspricht geradezu demonstrativ dem Grundgedanken nicht nur des Mutterschutzgesetzes, sondern auch dem des Art. 6 Abs. 4 GG, wonach jede Mutter Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft hat. Die Stärke und Eindeutigkeit des Widerspruchs liegen darin, daß die Schwangerschaft der Klägerin ihr Ausscheiden aus dem Betrieb der Beklagten nicht nur nicht verhindert, sondern gerade herbeigeführt hat.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Schröder

Dr. Schunorth

Kottenhahn

