

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

Gesetz: KSchG § 3; ZPO § 256; BGB § 620 Abs. 1, § 158
Abs. 2 auflösend bedingter Arbeitsvertrag;
BGB § 157; Manteltarifvertrag für Melker in
Nordrhein vom 18. Januar 1955 § 3c, § 4 Ziff. 4;
MuSchG § 9 Abs. 1; BGB § 162 Abs. 2

Leitsätze: 1. Für den auflösend bedingten Arbeitsvertrag gilt
ebenfalls der Grundsatz, daß die Begrenzung eines
Arbeitsvertrages rechtswirksam ist, wenn für die
Begrenzung sachliche Gründe vorgelegen haben
(siehe BAG AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Ar-
beitsvertrag).

2. § 9 Abs. 1 MuSchG greift nicht ein, wenn das Ar-
beitsverhältnis der Frau auflösend bedingt vom
Bestande des Arbeitsverhältnisses ihres Ehemannes
abgeschlossen und letzterem wirksam gekündigt
worden ist.

Aktenzeichen: 2 AZR 354/60

Urteil des BAG vom 17. Mai 1962

LAG Düsseldorf
(Köln)



2 AZR 354/60

2 Sa 109/60 Düsseldorf (Köln)

Im Namen des Volkes!

71

Verkündet
am 17. Mai 1962

gez. Damm,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 17. Mai 1962 durch den
Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Schilgen
und Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr. Zimmermann und Kottenhahn für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 2. Kammer
in Köln, vom 30. Juni 1960 - 2 Sa 109/60 -
wird auf Kosten der Klägerin 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

Der Ehemann der Klägerin ist Melker von Beruf, während die Klägerin selbst aus städtischen Verhältnissen stammt und vor ihrer Eheschließung im Jahre 1956 noch nicht in der Landwirtschaft tätig war.

Der Ehemann trat am 15. Mai 1959 eine Melkerstelle im landwirtschaftlichen Betriebe des Beklagten an, wo außer einigen Familienangehörigen des Beklagten noch vier Arbeitnehmer beschäftigt werden. Bei der Einstellung fragte der Beklagte den Ehemann der Klägerin, ob er die ihm übertragenen Arbeiten im Kuh- und Schweinestall allein leisten könne oder ob er dazu noch eine Hilfskraft benötige. Der Ehemann der Klägerin lehnte die Zuteilung einer Hilfskraft ab und erklärte, seine Ehefrau könne ihm bei der Arbeit helfen. Damit war der Beklagte einverstanden. Die Klägerin unterstützte ihren Ehemann laufend bei den Stallarbeiten. Weisungen hat der Beklagte nur dem Ehemann der Klägerin erteilt und auch nur ihm den Lohn ausgezahlt, der sich monatlich auf rund 500,-- DM nebst Sachbezügen belief.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet infolge beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für Melker in Nordrhein vom 18. Januar 1955 Anwendung.

Am 14. Oktober 1959 kündigte der Beklagte dem Ehemann der Klägerin und dieser selbst zum 30. November 1959. Ihm wurde daraufhin sofort mitgeteilt, daß die Klägerin schwanger sei.

In der am 27. November 1959 erhobenen Klage haben die Klägerin und ihr Ehemann die Rechtswirksamkeit der Kündigung, hinsichtlich der Klägerin wegen Verstoßes gegen das Mutterschutzgesetz und hinsichtlich ihres Ehemannes unter dem Hinweis darauf, es gehe nicht an, den Ehemann einer Mutterschutz genießenden Arbeitnehmerin durch Kündigung von ihr zu trennen, mit dem Antrag bekämpft,

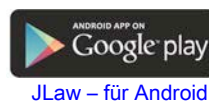
festzustellen, daß durch die Kündigung vom 14. Oktober 1959 das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst ist.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 3 -



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



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen das arbeitsgerichtliche Urteil hat nur die Klägerin Berufung eingelegt, die das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen hat. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

I. Die Feststellungsklage, die ihrem Sinne nach darauf zielt, das Arbeitsverhältnis unberührt durch die Kündigung als weiterbestehend anzuerkennen, ist zulässig.

Allerdings folgt die Zulässigkeit nicht aus § 3 KSchG. Das Kündigungsschutzgesetz kommt überhaupt nicht zum Zuge.

Es kann dahin gestellt bleiben, ob hier überhaupt die Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 Satz 2 KSchG gegeben sind, wonach die Vorschriften des Ersten Abschnittes des Kündigungsschutzgesetzes nicht für Betriebe gelten, in denen in der Regel weniger als sechs Arbeitnehmer beschäftigt werden. Das Landesarbeitsgericht hat zwar festgestellt, daß der Beklagte in seinem landwirtschaftlichen Betriebe außer einigen Familienangehörigen noch vier Arbeitnehmer beschäftigt. Aus dem angefochtenen Urteil ergibt sich aber nicht, ob die mithelfenden Familienmitglieder lediglich in Erfüllung einer familienrechtlichen Pflicht (§§ 1617, 1356 Abs. 2 BGB) und damit nicht als Arbeitnehmer tätig sind oder ob sie in einem Arbeitsverhältnis zum Beklagten stehen und daher bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nach § 21 Abs. 1 Satz 2 KSchG mitgezählt werden müssen (Herschelsteinmann, KSchG, 5. Aufl., Anm. 1 zu § 21, S. 266). Die Klägerin genießt jedenfalls schon deshalb keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz, weil sie z.Zt. der Kündigung am 14. Oktober 1959 noch nicht länger als sechs Monate ohne Unterbrechung in dem landwirtschaftlichen Betriebe des Beklagten beschäftigt war (§ 1 Abs. 1 KSchG). Bei ihrem Ausscheiden aus dem Betriebe des Beklagten am



- 4 -

30. November 1959 hatte sie zwar eine sechsmonatige Beschäftigungszeit überschritten. Der für die Berechnung der Beschäftigungsdauer maßgebliche Zeitpunkt ist jedoch nicht der Tag der Entlassung, sondern der Tag, an dem die Kündigungserklärung zugeht (BAG 4, 306 [3087]).

Die Feststellungsklage ist aber nach § 256 ZPO zulässig, dessen Voraussetzungen mit dem Landesarbeitsgericht als gegeben anzunehmen sind. Daß die Klägerin vielleicht eine Lohnzahlungsklage erheben könnte, schließt das Feststellungsinteresse nicht aus. Denn das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien ist nicht nur die Grundlage für einen Lohnanspruch, sondern auch noch für eine Reihe weiterer möglicher Ansprüche. Wollte man die Parteien zwingen von vornherein alle Einzelfragen, die sich aus dem Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses ergeben könnten, jeweils durch Leistungsklagen zu klären, so wäre das wenig prozeßökonomisch. Prozeßökonomisch ist es, von der allgemeinen Klärungsfunktion der Feststellungsklage Gebrauch zu machen und mit ihr alle sich aus dem Bestehen oder Nichtbestehen des Arbeitsverhältnisses möglicherweise ergebenden Einzelfragen jedenfalls grundlegend in einem Prozesse zu erfassen.

II. Die Feststellungsklage ist jedoch nicht begründet

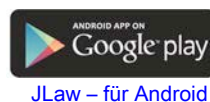
Die durch die Kündigung vom 14. Oktober 1959 herbeigeführte Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Ehemannes hat auch das Arbeitsverhältnis der Klägerin beendet. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bestand die Mitarbeit der Klägerin von vornherein lediglich in einem Beitrag zur Arbeit ihres Ehemannes. Dieser ist gelernter Melker und besitzt allein die für die Wartung und Pflege des Viehbestandes erforderlichen Fachkenntnisse. Die Klägerin bringt bei ihrer Herkunft aus städtischen Verhältnissen und weil sie vor ihrer Ehe überhaupt noch nicht in der Landwirtschaft tätig gewesen war, derartige Kenntnisse nicht mit. Sie konnte daher auch nur unter der Anleitung ihres Ehemannes für

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Melkerarbeiten eingesetzt werden. Ihre Aufgabe konnte und sollte nach alledem nur darin bestehen, ihren Ehemann bei seiner Arbeit zu unterstützen und zu entlasten. Ihre Arbeit war bei dem aus den gesamten Umständen des Falles zu erschließenden Willen der Parteien von der Arbeit ihres Ehemannes derart abhängig, daß sie wegen der Arbeit und unter der fachlichen Anleitung ihres Ehemannes die von ihr zu leistende Mitarbeit auszuführen hatte. Ihre Arbeit war nur im Zusammenhang mit der Arbeit ihres Ehemannes zu erbringen.

Es kann nun dahingestellt bleiben, ob die Klägerin überhaupt in einem unmittelbaren Arbeitsverhältnis zum Beklagten stand, was davon abhängt, ob die Bestimmung des § 3 C und § 4 Ziff. 4 des Manteltarifvertrages für Melker in Nordrhein vom 18. Januar 1955 hier anzuwenden ist. Nach dieser Bestimmung wird die mithelfende Ehefrau des Melkers bei Ableistung eines tariflich festgesetzten Arbeitsmaßes als unmittelbare Arbeitnehmerin des Arbeitgebers angesehen. Es brauchte nicht untersucht zu werden, ob ein Tarifvertrag überhaupt ein mittelbares Arbeitsverhältnis in ein unmittelbares umgestalten kann (vgl. hierzu vielleicht Herschel, Arbeitsblatt 1949, S. 22 [247]) und ob die Klägerin hier das nach dem Manteltarifvertrag erforderliche Maß an Arbeit zu erfüllen hatte. Denn auch wenn sie als unmittelbare Arbeitnehmerin des Beklagten anzusehen war, so bestand ihr Arbeitsverhältnis doch nicht selbständig neben dem ihres Mannes, sondern war in seinem Bestande von dem letzteren abhängig. Aus dem Zweck und der besonderen Beschaffenheit ihres Arbeitsverhältnisses hat das Landesarbeitsgericht auf Seite 9 seines Urteils auf jeden Fall mit Recht gefolgert, daß es nach dem Willen der Parteien von dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Beklagten und dem Ehemann der Klägerin als dem eigentlichen Fachmann abhängig sein sollte, daß es also mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Ehemannes gegenstandslos werden und damit ohne weiteres und von selbst enden sollte.



- 6 -

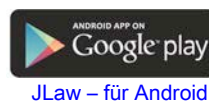
Diese Feststellungen und Wertungen widersprechen durchaus nicht den Bestimmungen des Tarifvertrages; denn ein unmittelbares Arbeitsverhältnis ist nicht gleichbedeutend mit einem selbständigen Arbeitsverhältnis. Wenn das Arbeitsverhältnis der mithelfenden Ehefrau zum Arbeitgeber nach den Bestimmungen des Tarifvertrages rechtswirksam als ein unmittelbares anzusehen sein sollte, so bedeutet das für die Frau, daß sie selbst eigene Ansprüche, insbesondere eigene Lohnansprüche gegen den Arbeitgeber hat, die sie selbst geltend machen kann, während sie bei einem mittelbaren Arbeitsverhältnis auf das angewiesen ist, was ihr der Ehemann zubilligt. Damit hat die weitere Frage, ob das Arbeitsverhältnis der Frau ein selbständiges, vom Bestande des Arbeitsverhältnisses des Melkers unabhängiges ist oder aber von diesem Bestande auflösend bedingt abhängt, nichts zu tun. Ob das eine oder das andere vereinbart ist, wird jeweils von den Umständen des Falles abhängen. Während die Unmittelbarkeit des Arbeitsverhältnisses stets einen Vorteil für die Frau bedeutet, weil sie dann eigene Ansprüche gegen den Arbeitgeber hat, ist die Selbständigkeit nicht ohne weiteres und in jedem Falle ein Vorteil. Denn wenn ihr Arbeitsverhältnis völlig selbständig ist, so müßte die Ehefrau auch bei einem Wegfall des Mannes, etwa bei seinem Tod, oder bei seinem sonstigen Ausscheiden weiterarbeiten und machte sich Schadensersatzpflichtig, wenn sie dieser Pflicht nicht nachkäme.

Die Koppelung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin mit dem ihres Ehemannes verstieß nicht gegen die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht in zahlreichen Entscheidungen, insbesondere in dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - (AP Nr. 16 zu § 620 Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellt hat. Das befristete und das auflösend bedingte Arbeitsverhältnis sind, unmittelbar oder mittelbar, von vornherein auf eine begrenzte Dauer angelegt, so daß von diesem Sinn her ein Bestandsschutz ihnen gegenüber nicht

- 7 -



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



Platz greifen soll. Ein verständiger Arbeitgeber würde aber mit einer nicht aus der Landwirtschaft stammenden Ehefrau eines Melkers keinen selbständigen, sondern nur einen vom Bestande des Arbeitsvertrages des Mannes abhängigen Arbeitsvertrag abschließen. Dafür, das Arbeitsverhältnis der Klägerin in seinem Bestande von dem Bestande des Arbeitsverhältnisses ihres Ehemannes abhängig zu machen, sprechen bei den wirtschaftlichen Verhältnissen der Parteien im Sinne der Entscheidung des Großen Senates also sachliche Gründe.

War hiernach zulässigerweise das Arbeitsverhältnis der Klägerin vom Bestande des Arbeitsverhältnisses ihres Mannes abhängig, so kommt § 9 MuSchG nicht zum Zuge. Denn diese Bestimmung erfaßt nur die Kündigung und verbietet eine solche gegenüber der schwangeren Arbeitnehmerin. § 9 MuSchG greift aber nicht ein, wenn von vornherein ein befristetes oder auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis eingegangen worden ist. Die Vorschrift führt in diesen Fällen nicht etwa zur Verlängerung des ohne Kündigung endenden Arbeitsverhältnisses (BAG 5, 260 /2647). Eine ausdehnende Auslegung oder eine analoge Anwendung der ausdrücklich an den Kündigungstatbestand anknüpfenden Bestimmung des Mutterschutzgesetzes ist nicht angängig (Bulla, MuSchG, § 9 Anm. 33). Die Kündigung des § 9 Abs. 1 MuSchG liegt im Willen des Arbeitgebers, das befristete und das auflösend bedingte Arbeitsverhältnis sind dagegen von vornherein in sich begrenzt.

Es besteht auch kein Anhalt dafür, etwa annehmen zu müssen, daß der Beklagte das Arbeitsverhältnis des Ehemannes nur gekündigt hat, um sich seinen möglichen Verpflichtungen aus dem Mutterschutzgesetz gegenüber der Klägerin zu entziehen. Es bedarf daher nicht der Untersuchung, ob bei einem solchen Tatbestande unter Anwendung des § 162 BGB das Arbeitsverhältnis der schwangeren Frau als fortbestehend angesehen werden müßte.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Dr. Zimmermann

Kottenhahn



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)