

Für das Nachschlagewerk !	Nein
Für die Fachpresse !	Nein
Für die Amtliche Sammlung !	Nein

Gesetz: Manteltarifvertrag für die Staatlichen Forstbetriebe
in Baden-Württemberg vom 16. Juli 1970 § 29;
BGB § 133, § 242 Gleichbehandlung; TVG § 1 Auslegung;
MuSchG 1968 § 9

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 614/74

Urteil des BAG vom 30. April 1976

LAG Baden-Württemberg



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



2 AZR 614/74

9 Sa 62/74 Baden-Württemberg

Urteilstenor
zugestellt am
30. April 1976

gez. Bittner,
Justizobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 29. April 1976 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Schwarz für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 7. November 1974 - 9 Sa 62/74 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt die Klägerin.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist seit 1958 mit sich jährlich wiederholenden witterungsbedingten Unterbrechungen, während derer sie Arbeitslosenunterstützung bezog, als Waldarbeiterin beim Forstamt Ü des beklagten Landes tätig. Nachdem sie auch seit Beginn des Forstwirtschaftsjahres 1973/1974, d.h. seit dem 1. Oktober 1973, wie üblich gearbeitet hatte, unterschrieb sie am 8. November 1973 einen Arbeitsvertrag, der nach § 1 dieses Vertrages als Rahmenarbeitsvertrag für das am 30. September 1974 endende Forstwirtschaftsjahr galt. Unter Buchst. b) des § 1 dieses Rahmenvertrages heißt es:

"Wird das Arbeitsverhältnis während des Forstwirtschaftsjahres einmal oder wiederholt beendet und wieder aufgenommen, so gelten nach Wiederaufnahme der Arbeit die Bestimmungen dieses Vertrages bis zum Ende des Forstwirtschaftsjahres fort. Soll ein am Ende des Forstwirtschaftsjahres bestehendes Arbeitsverhältnis zum Ende des Forstwirtschaftsjahres aufgelöst werden, so bedarf es einer Kündigung."

In § 2 des Arbeitsvertrages heißt es unter anderem:

"Das Arbeitsverhältnis beginnt mit der Aufnahme der Arbeit."

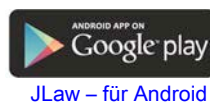
Ab 30. November 1973 wurde die Klägerin wegen Abschluß der Vegetationsperiode nicht mehr beschäftigt und hatte bis zum 4. Januar 1974 Urlaub. Für die Zeit danach bezog sie Arbeitslosenunterstützung. Am 1. April 1974 hat sie nicht, wie die übrigen Waldarbeiterinnen, die Arbeit wieder aufgenommen, weil sie bereits Anfang März eine im Januar 1974 festgestellte Schwangerschaft gemeldet hatte und Waldarbeiten regelmäßig unter das Beschäftigungsverbot des § 4 Mutterschutzgesetz fallen.

Die Klägerin meint, zwischen den Parteien habe ein Arbeitsverhältnis bestanden, nach dem das beklagte Land verpflichtet gewesen sei, sie ab 1. April 1974 weiter zu beschäftigen und, weil dies wegen der Schwangerschaft nicht mög-

- 3 -



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



lich gewesen sei, ihr nach den Bestimmungen des Mutter-
schutzgesetzes Lohnfortzahlung zu gewähren. Die Klägerin hat
demgemäß beantragt festzustellen, daß sie ab 1. April 1974
einen Lohnanspruch gegen das beklagte Land habe.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen
und erwidert, der Rahmenarbeitsvertrag werde, wie sich aus
dessen § 2 und der gleichlautenden Tarifvorschrift ergebe,
erst durch die Aufnahme der Arbeit in kraft gesetzt. Da
nach § 7 des Vertrages Waldarbeiten regelmäßig unter das Be-
schäftigungsverbot des § 4 MuSchG fielen, habe die Klägerin
die Arbeit nicht aufnehmen dürfen, deshalb sei auch kein
Arbeitsverhältnis begründet worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, weil mit
der am 8. November 1973 geleisteten Unterschrift unter den
Rahmenarbeitsvertrag bereits dieser Vertrag für das Forst-
wirtschaftsjahr bestätigt und fortgesetzt worden sei. Er habe
für das gesamte Wirtschaftsjahr, d. h. vom 1. Oktober 1973
bis zum 30. September 1974, gegolten. Die Klägerin habe ihn
durch Aufnahme der Tätigkeit am 1. Oktober 1973 in kraft ge-
setzt. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landes-
arbeitsgericht die Klage abgewiesen und die Revision zuge-
lassen.

Die Klägerin beantragt mit der Revision festzustellen,
daß das beklagte Land der Klägerin für die Dauer der Wald-
arbeitersaison 1974, beginnend ab 1. April 1974, Lohnfort-
zahlung zu gewähren habe. Das beklagte Land beantragt, die
Revision der Klägerin zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist als unbegründet zurück-
zuweisen.

I. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts L vom 24. Juli 1974 ist zulässig, ob-
wohl in der Berufungsschrift die ladungsfähige Anschrift
der Berufungsbeklagten oder ihres Prozeßbevollmächtigten



- 4 -

nicht genannt worden ist, denn dieser Mangel ist rechtzeitig innerhalb der Rechtsmittelfrist dadurch behoben worden, daß der Prozeßbevollmächtigte des beklagten Landes eine Ausfertigung des erstinstanzlichen Urteils eingereicht hat (vgl. BAG AP Nr. 27 zu § 518 ZPO).

II. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

Als Anspruchsvoraussetzung kommen nur die Vorschriften des § 11 MuSchG und § 615 BGB in Betracht. Voraussetzung für die Geltung beider Vorschriften ist das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ab 1. April 1974. Daß ein Arbeitsverhältnis in diesem Zeitraum bestanden hat, kann weder durch Auslegung des Rahmeneinzelvertrages noch des Manteltarifvertrages für die Staatlichen Forstbetriebe in Baden-Württemberg vom 16. Juli 1970 (MTV) festgestellt werden. Die Beklagte handelt auch nicht rechtsmißbräuchlich, wenn sie sich darauf beruft, das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei durch Befristung beendet worden, bevor sie die Schwangerschaft angezeigt habe. Ein Kontrahierungszwang ist auch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung nicht herzuleiten.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, nach dem Rahmenvertrag vom 8. November 1973, der für das Forstwirtschaftsjahr vom 1. Oktober 1973 bis zum 30. September 1974 gelte, sei ein Arbeitsverhältnis nicht begründet worden. Aus § 2 dieses Rahmenvertrages folge, daß das Arbeitsverhältnis erst mit Aufnahme der Arbeit beginne. Aus den Vorschriften des Rahmenvertrages ergebe sich lediglich, daß ein im Laufe des Wirtschaftsjahres zustande kommendes Arbeitsverhältnis nach den Bedingungen des Rahmenarbeitsvertrages abgewickelt werden solle. Nach § 1 b) des Rahmenarbeitsvertrages sei ausdrücklich die Möglichkeit einer oder mehrmaliger Begründung von Arbeitsverhältnissen während des betreffenden Forstwirtschaftsjahres vorgesehen. Gegen derartige Befristungen bestünden rechtlich keine Bedenken. Auch aus dem Gesichtspunkt des Knebelungsverbots sei gegen den

- 5 -



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

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

Rahmenarbeitsvertrag nichts einzuwenden, denn der Vertrag habe weder eine Verpflichtung für die Klägerin enthalten, sich für die gesamte Dauer des Forstwirtschaftsjahres zum Abschluß eines oder mehrerer Arbeitsverhältnisse für das beklagte Land bereit zu halten noch eine entsprechende Verpflichtung für das Land, auf Wunsch der Klägerin Arbeitsverhältnisse mit ihr einzugehen. Demnach sei das von der Klägerin durch Aufnahme der Arbeit am 1. Oktober 1973 begonnene Arbeitsverhältnis am 4. Januar 1974 durch Fristablauf oder Zweckerreichung beendet und danach ein neues Arbeitsverhältnis nicht wieder begründet worden. Diese Ausführungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

2. Der Rahmenarbeitsvertrag vom 8. November 1973 ist ein typischer Vertrag, der formularmäßig für eine große Zahl von Arbeitnehmern der Beklagten verwendet wird. Er kann daher vom Senat wie Rechtsnormen selbständig ausgelegt werden (vgl. BAG 4, 340 [344 ff] = AP Nr. 7 zu § 1 TOA und BAG 5, 122 [125] = AP Nr. 31 zu § 3 TOA). Bei der Auslegung einer Willenserklärung sind alle Begleitumstände zu würdigen, die für die Frage, welchen Willen die Beteiligten bei ihrer Erklärung gehabt haben, von Bedeutung sind (BAG 22, 424 = AP Nr. 33 zu § 133 BGB). Außer dem Wortlaut des Rahmenarbeitsvertrages kommen als Begleitumstände, die für die Auslegung mit heranzuziehen sind, § 29 MTV und die tatsächliche Übung der Beteiligten in Betracht. Für die Auslegung ist auch § 29 des MTV mit heranzuziehen, denn die Anwendung des Tarifvertrages ist zwischen den Parteien vertraglich vereinbart worden. Die Klägerin hat in ihrer Klagschrift vorgetragen, das Forstamt U sei durch Richtlinien des beklagten Landes gehalten, einzelvertraglich die Gültigkeit der einschlägigen Tarifverträge zu vereinbaren. Dies sei auch im vorliegenden Falle geschehen. Die Beklagte hat dies nicht bestritten. Im übrigen ist auch durch § 4 Ziff. 1 des Rahmenarbeitsvertrages der MTV ausdrücklich in das Arbeitsverhältnis eingeführt worden.

a) Der im Tatbestand zitierte § 1 b des Rahmenvertrages spricht für die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß ab



- 6 -

1. April 1974 kein Arbeitsverhältnis begründet worden ist, auf das der Klaganspruch gestützt werden könnte. Aus Satz 1 der Bestimmung folgt, daß beide Parteien davon ausgehen, daß das Arbeitsverhältnis während des Forstwirtschaftsjahres, also in der Zeit vom 1. Oktober 1973 bis zum 30. September 1974, mehrfach beendet und wieder aufgenommen werden kann. Aus dem letzten Satz von § 1 Ziff. b) - "soll ein am Ende des Forstwirtschaftsjahres bestehendes Arbeitsverhältnis mit Ende des Forstwirtschaftsjahres aufgelöst werden, so bedarf es einer Kündigung" - folgt nämlich, daß der Arbeitsvertrag tatsächlich nur Rahmenrichtlinien gibt für etwa abzuschließende oder bestehende Arbeitsverhältnisse und nicht ein Arbeitsverhältnis selbst begründet. Nach dieser Bestimmung decken sich nämlich Rahmenarbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis zeitlich nicht. Daß das Arbeitsverhältnis auch vor Ablauf des Forstwirtschaftsjahres beendet werden kann, oft sogar beendet sein wird, jedoch über das Forstwirtschaftsjahr hinaus fortbestehen kann, also an sich in seinem Bestand von der Laufdauer des Forstwirtschaftsjahres unabhängig ist, ergibt sich auch aus § 1 Satz 1 und 2 des Rahmenarbeitsvertrages: Das Arbeitsverhältnis endet nicht mit Ablauf des Forstwirtschaftsjahres, sondern durch Zweckerreichung, Zeitablauf oder eben durch Kündigung.

Aus der Anlage zum Arbeitsvertrag Nr. 2 vom 25. Oktober 1971 mit der Unterschrift der Klägerin vom 8. November 1973 ergibt sich ferner, daß das Arbeitsverhältnis zweckbefristet begründet worden ist für Kultur- und Forstschutzarbeiten im Forstwirtschaftsjahr 1974. Dies bedeutet, daß das Arbeitsverhältnis befristet war für die Dauer der witterungsabhängigen Arbeiten. Es ist damit durch die im Anschluß an die Ende 1973 erfolgte Einstellung dieser Arbeiten vollzogene Gewährung von Urlaub am 3. Januar 1974 beendet worden.

b) Diese Auslegung wird bestätigt durch § 2 des Arbeitsvertrages, wonach das Arbeitsverhältnis mit der Aufnahme der Arbeit beginnt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

-7 -



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

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

sich nach den Bestimmungen des MTV regelt.

In § 29 Abs. 1 MTV heißt es wie in § 2 Satz 1 des Rahmenarbeitsvertrages: "Das Arbeitsverhältnis beginnt mit der Aufnahme der Arbeit". § 29 Abs. 2 MTV bestimmt: "Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Frist, mit Erreichung des Arbeitszwecks, durch Kündigung usw.". Absatz 5 des § 29 MTV besagt, daß die regelmäßig und unständig Beschäftigten im allgemeinen befristet beschäftigt werden.

Daß ein Wiedereinstellungsanspruch nach Ablauf der Befristung, sei es durch Zeitablauf oder Zweckerreichung, nicht besteht, zeigt ein Vergleich der Absätze 5 und 3 des § 29 MTV. Nur wenn das Arbeitsverhältnis nach Abs. 3 durch höhere Gewalt wie Frost, Schneefall usw. beendet worden ist, besteht nach Wegfall des Hinderungsgrundes ein Anspruch der Waldarbeiter, unter gewissen Voraussetzungen wieder eingestellt zu werden. Einen entsprechenden Anspruch sieht Abs. 5 des § 29 MTV, der sich mit der Beendigung durch Befristung beschäftigt, nicht vor. Wie diese unterschiedliche Regelung deutlich macht, ist als Ausgleich für die nachteilige sofortige Beendigung durch höhere Gewalt ein Wiedereinstellungsanspruch eingeräumt worden, jedoch nicht bei Beendigung durch Zeitablauf oder Zweckerreichung nach § 29 Abs. 5 MTV.

c) Diese Auslegung des Rahmenarbeitsvertrages und des MTV steht im Einklang mit der tatsächlichen Übung. Die Klägerin hat nämlich ständig während der Winterperiode, in der Kulturarbeiten nicht ausgeführt werden können, Arbeitslosengeld bezogen. Arbeitslosengeld hätte ihr aber nicht zugestanden, wenn noch ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien trotz der Unterbrechung der Beschäftigung fortbestanden hätte. Dies folgt, wie das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, aus § 100 AFG. Nach dieser Vorschrift hat Anspruch auf Arbeitslosengeld nur, wer arbeitslos ist. Nach der Legaldefinition des § 101 AFG ist arbeitslos im Sinne dieses Gesetzes ein Arbeitnehmer, "der vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht.....". Hätte die Klägerin noch in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden, so hätte sie - jedenfalls bei richtiger Behandlung durch das Arbeitsamt, von der auch



- 8 -

die Klägerin ausgeht. - kein Arbeitslosengeld beziehen können.

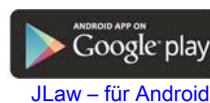
3. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses einer Forstarbeiterin für die Zeit der Vegetationsperiode ist sachlich gerechtfertigt und verstößt weder gegen das Gesetz noch gegen den im Streitfall einschlägigen Tarifvertrag (vgl. AP Nr. 30 zu § 620 BGB - Befristeter Arbeitsvertrag).

4. Dem beklagten Land kann auch nicht vorgehalten werden, es berufe sich wegen der Schwangerschaft mißbräuchlich auf die wirksam vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses. Beim Probearbeitsverhältnis mag es zwar bedenklich erscheinen, sich nur aus diesem Grunde auf die Befristung zu berufen, weil das Probearbeitsverhältnis seiner Tendenz nach auf ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit ausgelegt ist und es daher als zweckfremd angesehen werden könnte, sich trotz Bewährung nur wegen der Schwangerschaft auf die Befristung zu berufen (vgl. BAG 15, 132 [135 ff.] = AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Diese Einschränkung gilt aber jedenfalls nicht für das im Streitfall durch Zweckerreichung befristete Arbeitsverhältnis: Das Probeverhältnis ist angelegt zur Erprobung wegen eines beabsichtigten Dauerarbeitsverhältnisses. Falls der Arbeitnehmer sich während der Probezeit bewährt hat (und er bei seinem Arbeitgeber weiter arbeiten will), soll nach dem Zweck des Probearbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet werden. Bei der Befristung durch Zweckerreichung (hier Ende der Vegetationsperiode) ist hingegen die Befristung nicht an eine Art Bewährung wie beim Probearbeitsverhältnis geknüpft. Außerdem ist im vorliegenden Fall zu beachten, daß zwischen Ablauf der Befristung (30. November 1973 + Urlaub = 4. Januar 1974) und dem Termin, zu dem das Arbeitsverhältnis wieder hätte begründet werden können (1. April 1974), drei

- 9 -



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



Monate liegen und die Einstellung der Klägerin nach drei Monaten einem Kontrahierungszwang gleichkäme, der der Rechtsordnung fremd ist und mit der Tendenz des Mutterschutzgesetzes nichts mehr zu tun hat (vgl. Bentheim, RdA 1964, 207 [211]). Das Mutterschutzgesetz setzt ein Arbeitsverhältnis voraus und schützt das bestehende Arbeitsverhältnis vor Kündigungen nach § 9 MuSchG.

5. Eine Verpflichtung des beklagten Landes, mit der Klägerin ab 1. April 1974 ein weiteres Arbeitsverhältnis einzugehen, kann auch nicht aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung hergeleitet werden. Das beklagte Land mag die übrigen "Saisonarbeiterinnen" mit Beginn der Vegetationsperiode wieder eingestellt haben und nur die Klägerin nicht wegen ihrer Schwangerschaft. Insoweit ist jedoch zu beachten, daß die Klägerin wegen des Beschäftigungsverbots des § 4 Abs. 2 Ziff. 3 MuSchG nicht beschäftigt werden konnte. Wegen dieser tatsächlichen Behinderung unterscheidet sich die Klägerin von den anderen Waldarbeiterinnen, die die typischen Waldarbeiten ausführen konnten, so daß auf den Grundsatz der Gleichbehandlung insoweit nicht abgestellt werden kann. Da die Klägerin wegen des Beschäftigungsverbots des § 4 Abs. 2 Ziff. 3 MuSchG die vertraglich zu leistenden Arbeiten während der restlichen Dauer des Forstwirtschaftsjahres 1973/74 überhaupt nicht verrichten durfte, dürfte die Beklagte sogar berechtigt gewesen sein, das Arbeitsverhältnis der Klägerin, falls es zum 1. April 1974 in Unkenntnis der Schwangerschaft erneut vereinbart worden wäre, wegen Irrtums über verkehrswesentliche Eigenschaften nach § 119 BGB anzufechten (vgl. Bulla-Buchner, MuSchG, 4. Aufl., § 9 Anm. 47, § 5 Anm. 96 und Anm. 15).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Hillebrecht Roeper Dr. Feller

Kerrmann Schwarz



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

