

123

3. Nov. 1967

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

Gesetz: Manteltarifvertrag für Redakteure an Tageszeitungen in der Bundesrepublik vom 25. November 1964 § 12, § 2 Nr. 1 Satz 1; Anhang Art. II Nr. 3

Leitsatz:

Die Mindestkündigungsfrist des § 12 Abs. 1 Satz 2 MTV gilt auch für eine unter den Parteien einzelvertraglich vereinbarte Probezeit, sofern sich nicht aus dem Tarifvertrag selbst etwas anderes ergibt.

Aktenzeichen: 2 AZR 446/66

Urteil des BAG vom 3. November 1967

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 446/66

Sa 79/66 Berlin

Beitrag
gestellt
13. November 1967

Im Namen des Volkes!

Dr. Kistner,
angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 2. November 1967 durch
den Bundesrichter Schilgen, die Bundesrichterin Dr. Meier-
Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die
Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulon und Muhr für Recht er-
kannt;

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. Oktober 1966
- 5 Sa 79/66 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Ent-
scheidung, auch über die Kosten der Revision, an
das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 Kläger trat am 1. Januar 1966 als Redakteur in die Dienste der Beklagten und erhielt ein monatliches Gehalt von 1.500,-- DM brutto.

Am 11. Februar 1966 schlossen die Parteien durch Ausfüllen eines Vordrucks der Beklagten einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem u. a. folgendes bestimmt ist:

§ 1 Absatz 3

Das Anstellungsverhältnis hat am 1. Februar 1966 begonnen. Der Eintrittstag in den Verlag ist der 1. Januar 1966.

Absatz 4

Der Vertrag gilt zunächst bis zum 30. April 1966 zur Probe; er kann während der Probezeit von beiden Parteien jederzeit mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden. Wird das Arbeitsverhältnis nicht bis zum Ablauf der Probezeit gekündigt, gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert.

...

§ 11

Nach Ablauf der Probezeit kann der Vertrag zunächst mit einer Frist von drei Monaten zu jedem Vierteljahresende gekündigt werden. ...

Für die Kündigung sind die Vorschriften des § 12 des Manteltarifvertrages für Redakteure vom 25. November 1964 maßgeblich.

Beide Parteien sind an den Manteltarifvertrag für Redakteure an Tageszeitungen in der Bundesrepublik vom 25. November 1964 - gültig ab 1. Januar 1965 - gebunden. In diesem Manteltarifvertrag ist u. a. folgendes bestimmt worden:

§ 2 Anstellungsvertrag

1. Verlag und Redakteur haben Anspruch auf einen schriftlichen Anstellungsvertrag, dem das Muster-Formular zugrunde gelegt werden soll. Entsprechendes gilt für spätere Vertragsänderungen.

§ 12 Kündigung

1. Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits mindestens sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres. Nach Ablauf von drei Jahren im gleichen Verlag (Verlagsdienstjahr) beträgt die Kündigungsfrist

- 3 -



mindestens drei Monate, ..., jeweils beiderseits
und zum Ende eines Kalendervierteljahres. ...

Am 29. März 1966 kündigte die Beklagte das Arbeitsver-
hältnis mit folgendem Schreiben:

...
Wir beziehen uns auf die geführte Unterredung,
wonach wir uns zu unserem Bedauern gezwungen
sehen, den mit Ihnen bestehenden Probeanstellungs-
vertrag hiermit fristgemäß zum 30. April 1966
zu kündigen.
...

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte habe das Arbeitsver-
hältnis auch in der Probezeit nur mit der im Manteltarifver-
trag genannten Frist zum 30. Juni 1966 kündigen können. Er
hat Klage erhoben und beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der
Parteien durch die Kündigung der Beklagten
vom 29. März zum 30. April 1966 nicht aufgelöst
worden ist, sondern bis zum 30. Juni 1966
fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihm 1.500,-- DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Juni 1966 zu
zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, seit Abschluß des ersten Manteltarif-
vertrags für Redakteure an Tageszeitungen im Jahre 1952,
der die gleiche Regelung der Kündigungsfristen enthalten habe
wie § 12 des jetzt gültigen Manteltarifvertrages, sei in den
Arbeitsverträgen der Redakteure stets die Probezeit in der
gleichen Weise wie mit dem Kläger vereinbart worden. Die Ta-
rifvertragsparteien hätten stillschweigend § 12 des Mantel-
tarifvertrages dahin ergänzt, daß er nicht auf Probearbeits-
verhältnisse anzuwenden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das
Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückge-
wiesen und die Beklagte auf Anschlußberufung des Klägers zur
Zahlung weiterer 1.500,-- DM nebst Zinsen als Gehalt für den
Monat Juni 1966 sowie eines Betrages von 300,-- DM als Ur-
laubsabgeltung verurteilt.



- 4 -

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Das angefochtene Urteil war aufzuheben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I.

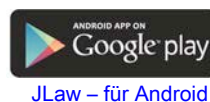
1) Ohne Rechtsirrtum hat das angefochtene Urteil den Vertrag vom 11. Februar 1966 dahin ausgelegt, daß die Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer begründet haben, wobei die Zeit bis zum 30. September 1966 als Probezeit gelten sollte, ohne deswegen ein Zeitvertrag zu sein. Es trifft auch grundsätzlich zu, mit einer noch zu erörternden Einschränkung, daß die Beklagte dem Kläger schon während der Probezeit nur mit der in § 12 MTV bestimmten Frist kündigen konnte, weil diese zwingende Tarifvorschrift den ihr entgegenstehenden ungünstigeren Kündigungsbestimmungen des Einzelarbeitsvertrages vorgeht. Denn wenn § 12 keine besonderen Kündigungsvorschriften für die Probezeit enthält, gelten auch während der Probezeit die Mindestkündigungsfristen des § 12 MTV, die als zwingendes Tarifrecht nicht zum Nachteil des Klägers durch die einzelvertragliche Vereinbarung vom 11. Februar 1966 abbedungen werden konnten. Die in § 1 Abs. 4 Satz 1, 2. Halbsatz, von den Parteien vereinbarte Kündigungsfrist von einem Monat während der Probezeit verstößt in diesem Sinne gegen die zwingende Tarifnorm des § 12 Nr. 1 MTV, weil die Beklagte dem Kläger bei Anrechnung einer Verlagsdienstzeit von 5 Jahren 4 Monaten gemäß § 2 des Arbeitsvertrages nach § 12 Nr. 1 Satz 2 MTV nur mit einer Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten zum Kalendervierteljahr kündigen konnte.

2) Der Revision kann nicht gefolgt werden, soweit sie die unrichtige Auslegung des § 12 MTV rügt. Im Manteltarifvertrag selbst ist an keiner Stelle ausdrücklich gesagt, daß die Mindestkündigungsfrist des § 12 auf das Probearbeits-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

verhältnis des Klägers nicht anzuwenden ist. Auch im Probe-
arbeitsverhältnis gelten die tariflichen Mindestkündigungs-
fristen, sofern nicht dafür im Tarifvertrag ausdrücklich
besondere Kündigungsfristen vereinbart sind (vgl. Neumann,
Die Beendigung des Probearbeitsverhältnisses, in DB 1964,
657 ff, 660 unter VI Ziff. 1 bei Fußnote 35; Walter, Ar-
beitsverhältnis zur Probe und Aushilfe, 3. Auflage, S. 42 ff.;
LAG Mannheim, AP 1953 Nr. 23). Dieses ergibt sich daraus,
daß das Probearbeitsverhältnis ein normales Arbeitsverhältnis
ist. Der Manteltarifvertrag sagt zwar in Artikel II Nr. 3 -
Anhang -, daß der Redakteur während etwa vereinbarter Probe-
zeiten bis zu drei Monaten im Versorgungswerk versicherungs-
frei bleibt, es sei denn, daß er schon vorher obligatorisch
versichert war und die Versicherung nicht aufgelöst wurde.
Hiermit wird aber nur bezweckt, daß Berufsanfänger nicht zum
Versorgungswerk der Presse Beiträge entrichten müssen, während
sie eine Probezeit ableisten. Diese Vorschrift läßt keinen
Schluß darauf zu, daß die Tarifvertragsparteien auch den Ab-
schluß eines Probearbeitsverhältnisses unter anderen Kündi-
gungsvorschriften als den Mindestkündigungsfristen des § 12
MTV gewollt haben. Da sie an die Möglichkeit eines Probear-
beitsverhältnisses, wie sich aus Artikel II Nr. 3 ergibt,
gedacht haben, folgt die uneingeschränkte Geltung der tarif-
lichen Mindestkündigungsfrist des § 12 MTV aus der Tatsache,
daß sie bei der Erwähnung des Probearbeitsverhältnisses keine
von den allgemeinen Kündigungsvorschriften abweichende Be-
stimmungen getroffen haben. Dabei gelten für die Auslegung
des Tarifvertrages die gleichen Regeln wie für die Auslegung
eines Gesetzes (BAG 3, 159 = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Auslegung
und AP Nr. 10 zu § 1 TVG Auslegung). Danach kann der Wille
der Tarifvertragsparteien nur dann beachtet werden, wenn er
im Wortlaut der Tarifbestimmungen in einer für den unbe-
teiligten Dritten verständlichen Form zum Ausdruck gekommen
ist (BAG AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung). Da der Wortlaut
des MTV die Anwendung der Mindestkündigungsfristen des § 12
für die Probezeit nicht in einer diesen Forderungen ent-
sprechenden Klarheit ausschließt, ist für eine solche Aus-



legung kein Raum.

3) Die Revision kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, es sei seit Jahren mit stillschweigender Duldung der Tarifvertragsparteien üblich gewesen, auf Probearbeitsverhältnisse § 12 MTV nicht anzuwenden, sie vielmehr mit einer kürzeren Kündigungsfrist zu kündigen. Eine solche Tarifübung kann zwar als Anhaltspunkt für die Auslegung eines Tarifvertrages herangezogen werden (vgl. BAG AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung). Dabei ist aber zu berücksichtigen, daß unter Tarifübung nur die unter den Tarifvertragsparteien übliche Auslegung eines Tarifvertrages verstanden werden kann. Eine solche ist aber nur dann beachtlich, wenn der Tarifvertrag in seinem Wortlaut einen für einen außenstehenden Dritten erkennbaren Ansatzpunkt für einen bestimmten Willen der Tarifvertragsparteien enthält. Bei § 12 MTV ist der Wille der Tarifvertragsparteien, seine Regelung für die Probezeit nicht anzuwenden, nicht zum Ausdruck gekommen, so daß diese Vorschrift einer solchen Auslegung nicht fähig ist. Dies umsoweniger, als eine Auslegung über den nicht irgendwie erkennbar zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifparteien zu einer stillschweigenden Änderung des Tarifvertrages führen würde, die gegen das zwingende Gebot der Schriftform in § 1 Abs. 2 TVG verstoßen würde.

Eine dem Wortlaut des Tarifvertrages entgegengesetzte Übung der Tarifvertragsparteien ist rechtlich unbeachtlich, wenn sie nicht auf einen im Tarifvertrag enthaltenen Anhaltspunkt beruht. Ebenso ist es unerheblich, wie der Tarifvertrag in einem Betrieb gehandhabt wird (BAG AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung).

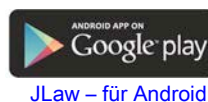
4) Die Rüge der Revision, das angefochtene Urteil habe den Grundsatz verletzt, daß ein Probearbeitsverhältnis mit kürzeren als den gesetzlichen oder tariflichen Fristen gekündigt werden könne, kann schon deshalb nicht durchdringen, weil es einen solchen Grundsatz nicht gibt.



Vor allem ergeben sich kürzere Kündigungsfristen für die Probezeit nicht schon aus dem Wesen des Probearbeitsverhältnisses. Ein Probearbeitsverhältnis hat sicherlich weitgehend den Sinn und Zweck, daß sich die Vertragsparteien auf dem Wege über kürzere Kündigungsfristen leichter vom Vertrag lösen können (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., I. Band, S. 539; Nikisch, Arbeitsrecht 3. Aufl., I. Bd., S. 681; Neumann aaO, S. 405 unter II 2; Hueck in Anm. zu AP Nr. 3 zu § 620 BGB Probearbeitsverhältnis). Damit ist aber nur gesagt, daß es im Rahmen der Vertragsfreiheit, soweit sie besteht, den Parteien eines Arbeitsverhältnisses freisteht, kürzere Kündigungsfristen für die Probezeit zu vereinbaren. Das ist aber eingeschränkt, dort wo gesetzliche Kündigungsfristen bestehen oder ein Tarifvertrag Mindestkündigungsfristen vorschreibt. Man kann aus dem Wesen des Probearbeitsverhältnisses nicht folgern, daß es auch dann kürzeren Kündigungsfristen unterliegt, als den tariflichen Mindestkündigungsfristen, wenn ein Tarifvertrag darüber keine besonderen Bestimmungen enthält. In einem solchen Falle liegt keine Lücke vor, die der Richter schließen könnte, denn die Tarifvertragsparteien wollten die für das Arbeitsverhältnis besonders wichtige Frage des Kündigungsschutzes grundsätzlich erschöpfend regeln. Aus dem Sinn einer Erprobung allein ist ein Recht zur entfristeten Kündigung eines Angestellten nicht zu entnehmen (BAG AP Nr. 3 zu § 620 BGB Probearbeitsverhältnis). Die Vereinbarung einer Probezeit behält auch ohnedem ebenso einen Sinn, wie bei kaufmännischen und gewerblichen Angestellten, soweit ihnen (nach § 67 Abs. 1 Halbs. 2 HGB, § 133 aa Abs. 1 Halbs. 2 GewO) eine zwingende Kündigungsfrist zur Seite steht. Der Sinn der Probe besteht dann darin, dem Arbeitnehmer vor Augen zu halten, daß er sich erst noch bewähren müsse, wenn er Aussicht haben wolle, bei seinem Dienstherrn weiter auf die Dauer beschäftigt zu werden (BAG aaO unter III).

II.

Das angefochtene Urteil hat aber nicht geprüft, ob das in § 2 Nr. 1 MTV genannte Musterformular, das dem schrift-



lichen Anstellungsvertrag zugrunde gelegt werden soll, besondere Regelungen über die Kündigung während der Probezeit enthält. Es hätte weiter prüfen müssen, ob gegebenenfalls der Inhalt dieses Musterformulars zum Gegenstand des Tarifvertrages gemacht worden ist. Denn wenn das Musterformular eine Kündigung während der Probezeit mit einer kürzeren Kündigungsfrist als der Mindestkündigungsfrist des § 12 MTV vorsieht und das Musterformular zum Gegenstand des Tarifvertrages gemacht wurde, würde darin eine die Parteien bindende Sonderregelung für die Kündigungsfrist während der Probezeit liegen, die der allgemeinen Regelung des § 12 MTV vorgehe, so daß die am 29. März zum 30. April 1966 ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers auf dieser Rechtsgrundlage rechtswirksam hätte beenden können.

Der Senat mußte aus diesem Grunde das angefochtene Urteil aufheben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverweisen, um dem Berufungsgericht Gelegenheit zu geben, die hiernach notwendigen Feststellungen zu treffen.

gez. Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Dr. Rengier

Dr. Kaulen

Muhr



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

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