

Aktenzeichen: 2 AZR 563/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 7. August 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja  
Für die Fachpresse: Ja  
Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Gesetz: BGB § 620 Probearbeitsverhältnisse, § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 134, § 615; SchwbG § 17 Abs. 3; TVG § 1, § 4 Abs. 3; TVG § 1 Tarifverträge: Mantel-tarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nord-rhein-Westfalens vom 23.1.1975 § 13 Ziff. 2

Leitsätze:

1. Bestimmt ein Tarifvertrag, daß mit gewerblichen Arbeitnehmern eine Probezeit bis zu vier Wochen vereinbart und innerhalb dieser Zeit mit einer Frist von zwei Tagen gekündigt werden kann, und trifft er weiter eine erschöpfende Kündigungsregelung, so kann damit der Abschluß befristeter Probearbeitsverträge mit längerer Probezeit tariflich verboten sein.
2. Vereinbaren die Parteien entgegen einem derartigen tariflichen Verbot eine längere Befristung, so besteht nach Ablauf der zulässigen Frist ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.
3. § 17 Abs. 3 Satz 1 SchwbG schreibt weder eine Mindest- noch eine Höchstprobezeit für Schwerbehinderte vor.

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](#)

2 AZR 563/78

5 Sa 1397/77 Düsseldorf

Verkündet am  
7. August 1980

gez. Bittner,

Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Mai 1980 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Zeilinger und Strümper für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Januar 1978 - 5 Sa 1397/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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 im Jahre 1935 geborene Klägerin ist Schwerbehinderte mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 80 v.H.. Sie war bereits früher bei der Beklagten als Maschinenarbeiterin beschäftigt, hatte dieses Arbeitsverhältnis aber selbst beendet, da sie ihren Pflichten aus gesundheitlichen Gründen nicht nachkommen konnte.

Am 6. September 1976 trat die Klägerin erneut in die Dienste der Beklagten, die ihre auf einem Herzleiden beruhende Behinderung kannte. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug 36 Stunden, der Stundenlohn 7,62 DM brutto. Die Klägerin verrichtete leichtere Arbeiten, wie Sortieren und Gewindeschneiden. Nach der ausdrücklichen Vereinbarung der Parteien sollte die Einstellung probeweise erfolgen und auf sechs Monate befristet sein. Diese Vereinbarung zeigte die Beklagte der Hauptfürsorgestelle mit Schreiben vom 8. September 1976 an.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Vorschriften des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 23. Januar 1975 Anwendung. § 13 Ziff. 2 des Tarifvertrages lautet:

"Mit gewerblichen Arbeitnehmern kann eine Probezeit bis zu vier Wochen vereinbart werden. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Tagen gekündigt werden.

Mit Angestellten kann eine Probezeit bis zu drei Monaten vereinbart werden. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluß gekündigt werden."

Am 11. Februar 1977 wurde die Klägerin arbeitsunfähig krank und nahm ihre Tätigkeit bis zum Ablauf der vereinbarten Sechsmonatsfrist am 5. März 1977 nicht wieder auf. Von der Arbeitsunfähigkeit setzte sie die Beklagte durch Übersendung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen in Kenntnis.

Mit Schreiben vom 14. März 1977 teilte die Beklagte der Klägerin unter anderem folgendes mit:

- 3 -



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



- 3 -

"Ihr auf 6 Monate befristetes Arbeitsverhältnis endete am 5. März 1977.

Anbei erhalten Sie die Brutto-Netto-Abrechnung für den Monat Februar 1977. Eine Zwischenbescheinigung über den Inhalt ihrer Arbeitspapiere und ihr Versicherungsnachweisheft wollen Sie bitte in den nächsten Tagen hier bei uns in Empfang nehmen.

Ihren Restlohn und die Lohnsteuerkarte für 1977 übersenden wir Ihnen nach der nächsten Abrechnung am 15. April 1977.

...."

Auch das Ausscheiden der Klägerin zeigte die Beklagte der Hauptfürsorgestelle an.

Mit ihrer Klage erstrebt die Klägerin die Feststellung, daß ihr Arbeitsverhältnis zu der Beklagten fortbestehe. Sie hat geltend gemacht, die im Arbeitsvertrag der Parteien getroffene Vereinbarung einer über vier Wochen hinausgehenden Probezeit sei wegen § 13 Ziff. 2 Abs. 1 des Manteltarifvertrages vom 23. Januar 1975 rechtsunwirksam. Daher sei nach Ablauf von vier Wochen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Das als Kündigung zu verstehende Schreiben der Beklagten vom 14. März 1977 habe das Arbeitsverhältnis nicht beendet, weil die Beklagte den Betriebsrat nicht vorher angehört habe und weil die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu einer Kündigung fehle.

Mit ihrer Klage nimmt die Klägerin die Beklagte weiter auf Zahlung des Lohnes für die Zeit von März bis Mai 1977 in Höhe von 4.427,22 DM brutto nebst Zinsen, jedoch abzüglich eines Betrages von 2.115,66 DM in Anspruch, den sie als Krankengeld und Arbeitslosengeld erhalten hat.

Demgemäß hat die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 5. März 1977 hinaus fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin DM 4.427,22 brutto nebst 4 % Zinsen von DM 1.113,46 brutto seit dem 29. April 1977, von DM 1.120,14 brutto seit dem 4. Mai 1977, von DM 1.120,14 brutto seit dem 21. Juni 1977 und von DM 1.173,48 brutto seit dem 13. Juli 1977 zu zahlen, abzüglich DM 2.115,66 netto.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages verteidigt und ausgeführt, § 13 Ziff. 2 Abs. 1 des Manteltarifvertrages sei auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht anwendbar, weil § 17 Abs. 3 SchwbG die speziellere gesetzliche Bestimmung sei und daher die Regelung des Tarifvertrages verdränge. Da die Beklagte die Klägerin nicht über den 5. März 1977 hinaus weiter beschäftigt habe, habe das Arbeitsverhältnis der Parteien an diesem Tage ohne Kündigung aufgrund der vereinbarten Befristung sein Ende gefunden.

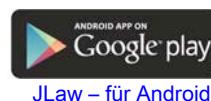
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter, während die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 5. März 1977 hinaus fortbesteht und daß die Beklagte der Klägerin das von ihr geforderte Entgelt schuldet.

I. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß der von den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag der Regelung des § 13 Ziff. 2 Abs. 1 MTV vom 23. Januar 1975 unterfällt. Das ergibt sich einmal aus der unstreitigen Tarifbindung der Parteien und ferner daraus, daß die eben genannte Tarifbestimmung die "Probezeit" auch bei befristeter Einstellung zur Erprobung auf eine Höchstfrist von vier Wochen begrenzt, weder eine besondere Regelung für schwerbehinderte Arbeitnehmer trifft noch ihre Anwendbarkeit auf die Arbeitsverhältnisse Schwerbehinderter ausschließt.

1. Grundsätzlich konnten die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen, um die Eignung der Klägerin für die von ihr übernommene Tätigkeit zu erproben. Jedenfalls



stand die Schwerbehinderteneigenschaft der Klägerin einer Befristung nicht entgegen, weil auch mit Schwerbehinderten befristete Arbeitsverträge zum Zwecke der Erprobung vereinbart werden können (vgl. BAG AP Nr. 25 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Daß die Klägerin schon früher bei der Beklagten beschäftigt gewesen und dieser daher bereits bekannt war, schloß die Möglichkeit einer Befristung ebenfalls nicht aus; denn es ging bei dem neuen Vertrag gerade darum, ob die Klägerin bei ihrem eingeschränkten Gesundheitszustand den nunmehr vorgesehenen eingeschränkten Arbeitsanforderungen gewachsen sei oder nicht.

2. § 13 Ziff. 2 Abs. 1 MTV bestimmt, daß mit gewerblichen Arbeitnehmern eine Probezeit bis zu vier Wochen vereinbart und innerhalb dieser Probezeit das Arbeitsverhältnis mit einer - gegenüber der tariflichen Regelfrist von 14 Tagen (§ 13 Ziff. 7 Buchst. a MTV) verkürzten - Frist von zwei Tagen gekündigt werden kann. Diese Tarifnorm verbietet auch den Abschluß eines zum Zwecke der Erprobung auf länger als vier Wochen befristeten Arbeitsvertrages.

a) Die Befristung des Arbeitsverhältnisses stellt eine Regelung über seine Beendigung im Sinne des § 1 TVG dar und kann deshalb durch Tarifvertrag ausgeschlossen oder begrenzt werden. Eine tarifrechtliche Bestimmung dieser Art enthält einen weitreichenden Eingriff in die gemäß § 620 Abs. 2 BGB im Grundsatz nach wie vor bestehende Befugnis der Arbeitsvertragsparteien zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge. Deshalb muß der Wille der Tarifvertragsparteien, die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse solle unzulässig oder nur begrenzt zulässig sein, deutlich zum Ausdruck kommen. Ob dies zutrifft, ist eine Frage der Auslegung des jeweiligen Tarifvertrages. Die bloße tarifliche Regelung der Kündigungsfristen enthält, auch wenn sie erschöpfend ist, deshalb grundsätzlich noch kein solches Verbot (RAG ARS 11, 233; 13, 10; 14, 322; 19, 280; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 1. Band, § 55, III 5 [S. 534, 535]; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 39 I 2 [S. 156]). Diesen Grundsätzen ist auch das Bundesarbeitsgericht bei der Auslegung tariflicher Kündigungsregelungen gefolgt (vgl. BAG 1, 128 [129] = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG [zu 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 6 zu § 1 TOA).



b) Die Auslegung des hier einschlägigen Tarifvertrages ergibt zunächst, daß die Tarifvertragsparteien den Abschluß befristeter Arbeitsverträge weder allgemein noch zum Zwecke der Erprobung verbieten wollten. Der Tarifvertrag enthält zwar in den Bestimmungen des § 13 Ziff. 7 bis 11 eine erschöpfende Kündigungsordnung. Jedoch folgt bereits aus der anschließenden Bestimmung der Ziff. 12, daß die Tarifvertragsparteien damit den Abschluß befristeter Arbeitsverträge nicht ausschließen wollten, weil sie dort die Freizeitgewährung zum Zwecke der Bewerbung um einen anderen Arbeitsplatz ausdrücklich auch für die Zeit "vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses" geregelt haben.

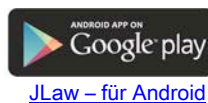
Es ergeben sich auch keine Anhaltspunkte dafür, daß in § 13 Ziff. 2 MTV zum Zwecke der Erprobung befristete Arbeitsverhältnisse generell ausgeschlossen werden sollten. Die Tarifnorm regelt ihrem Wortlaut nach nur die Dauer der Probezeit und die gegenüber der allgemeinen Regelung erleichterte Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses während dieses Zeitraumes. Da auch das Probearbeitsverhältnis im Arbeitsleben als befristetes und unbefristetes in Erscheinung tritt und der Tarifvertrag, wie ausgeführt, von der Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge in seinem Geltungsbereich ausgeht, fehlen sachliche Gesichtspunkte für die Annahme, daß im Teilbereich des Probearbeitsverhältnisses den Tarifvertragsparteien die Gestaltungsmöglichkeit der Befristung generell genommen werden sollte (im Ergebnis ebenso Ziepke, Handkommentar zum Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 1975, § 13 Anm. 8 und Anm. 67 I 4 sowie das dort mitgeteilte Urteil des LAG Düsseldorf vom 3. Dezember 1974 - 8 Sa 544/74 -).

c) § 13 Ziff. 2 MTV enthält jedoch hinsichtlich der Dauer der Erprobungszeit eine abschließende Regelung für beide nach dem Tarifvertrag zulässigen Vertragsgestaltungen. Die Tarifnorm bestimmt eine Höchstfrist, die nach ihrem Wortlaut sowohl für die einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vorgeschaltete Probezeit wie auch für ein befristet abgeschlossenes



Arbeitsverhältnis gelten kann. Wenn auch der Tarifvertrag allgemein für befristete Arbeitsverträge keine Bestimmungen enthält, so soll doch erkennbar die zeitliche Dauer der Erprobung für beide Arten des Probearbeitsverhältnisses einheitlich und abschließend im Sinne einer Höchstbefristung geregelt werden. Die Tarifvertragsparteien haben sowohl für die gewerblichen Arbeitnehmer als auch für die Angestellten einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum - im ersten Fall von vier Wochen, im zweiten Fall von drei Monaten - zur Erprobung für ausreichend gehalten. Nach Ablauf dieses Zeitraums soll der Arbeitnehmer, wenn nur seine Erprobung bezweckt war, in einem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Damit wird auch auf die Gepflogenheiten des Arbeitslebens Rücksicht genommen. Denn die Arbeitsvertragsparteien gehen grundsätzlich davon aus, daß sich der Arbeitnehmer in der Regel bewähren wird und daher auch nach Ablauf der Probezeit auf seinem Arbeitsplatz bleiben soll (BAG AP Nr. 3 zu § 620 BGB Probearbeitsverhältnis [zu II der Gründe]). Der Zweck der tariflichen Fristenregelung würde aber vereitelt, wenn die Arbeitsvertragsparteien generell auf länger befristete Probearbeitsverträge ausweichen könnten.

Dieser Auslegung steht auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Oktober 1954 (AP Nr. 1 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [Bl. 1 R]) nicht entgegen. In dieser Entscheidung ist ausgeführt, daß die tarifliche Beschränkung der Probezeit auf vier Wochen darüber hinaus eine längere Befristung aus anderen Gründen als der Erprobung (saisonbedingte Umsatzenschwankungen) nicht ausschließe; es sei nicht der Zweck einer Probezeit, den Abschluß langfristiger Arbeitsverträge überhaupt zu verhindern, zumal eine Probezeit meist nur bei langfristigen Verträgen oder bei Verträgen mit langen Kündigungsfristen ausbedungen werde. Diese Entscheidung hatte somit nicht die Zulässigkeit länger befristeter Probearbeitsverträge zum Gegenstand und steht hinsichtlich der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge im übrigen mit der hier vorgenommenen Auslegung in Einklang. Diese Auslegung entspricht überdies nach dem übereinstimmenden Vortrag der

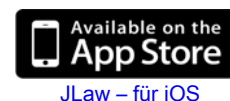
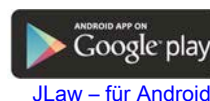


Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch der allgemeinen Tarifpraxis. So hat sich die in der Berufungsinstanz von dem zuständigen Arbeitgeberverband vertretene Beklagte auch allein darauf berufen, die Tarifnorm finde nur für Schwerbehinderte keine Anwendung und die vereinbarte Befristung sei im Hinblick auf § 17 Satz 3 SchwBG zulässig.

3. Die tarifliche Regelung, daß die Probezeit für gewerbliche Arbeitnehmer nicht länger als vier Wochen betragen darf, begegnet keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken. Sie gilt auch für die Arbeitsverhältnisse Schwerbehinderter.

a) Die Tarifvertragsparteien können für ihren Bereich am besten beurteilen, welche Probezeit für die betreffenden Arbeitnehmer jeweils erforderlich ist (vgl. BAG AP Nr. 45 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 2 b der Gründe]). Sie können Maßstäbe dafür setzen, was in ihrem Regelungsbereich als sachlicher Grund für einen auf bestimmte Dauer angelegten Arbeitsvertrag angesehen werden soll, und die Grundsätze über die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen konkretisieren. Der Gesetzgeber hat den Tarifpartnern weitreichende Regelungsbefugnisse eingeräumt, um ihrer besonderen Sachnähe und Fachkompetenz Rechnung zu tragen. Hierzu zählen auch Bestimmungen über die Probezeit und die während dieser Zeit geltenden Kündigungsfristen, die Rechtsnormen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Sinne des § 1 Abs. 1 TVG sind. Soweit derartige Normen, wie es hier der Fall ist, zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nicht entgegenstehen, kommt wegen der verfassungsrechtlich garantierten Regelungszuständigkeit der Tarifvertragsparteien eine gerichtliche Nachprüfung über Zweckmäßigkeit und inhaltliche Richtigkeit der Norm nicht in Betracht (vgl. BAG 23, 460 [464] = AP Nr. 36 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 2 der Gründe]; BAG AP Nr. 43 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu III 2 c der Gründe]).

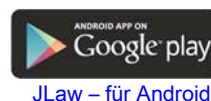
b) Die tarifliche Regelung gilt auch für das hier streitige Arbeitsverhältnis. Die Tarifvertragsparteien haben bei der Festlegung der Probezeit eine allgemeine Regelung getroffen. Es ist nicht erkennbar, daß sie die Gruppe der Schwerbehinderten



von dieser Regelung haben ausnehmen wollen. Bei Tarifabschluß am 23. Januar 1975 war ihnen das Schwerbehindertengesetz vom 29. April 1974 bekannt. Das ergibt sich bereits aus den genannten Daten sowie auch daraus, daß die Schwerbehinderten in § 11 Ziff. 3 MTV erwähnt sind, der bestimmt, daß der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte sich nach dem Schwerbehindertengesetz richtet. Wenn die Tarifvertragsparteien unter diesen Umständen gleichwohl für die Probezeit der Schwerbehinderten keine besondere Regelung geschaffen haben, muß angenommen werden, daß sie die Schwerbehinderten insoweit wie alle anderen Arbeitnehmer behandeln und in dieser Frage nicht aus dem persönlichen Geltungsbereich des § 1 Ziff. 3 MTV herausnehmen wollten.

II. Nicht zu folgen ist der Ansicht der Revision, die Probezeitregelung des § 13 Ziff. 2 Abs. 1 MTV sei deswegen nicht auf schwerbehinderte Arbeitnehmer anwendbar, weil die speziellere gesetzliche Vorschrift des § 17 Abs. 3 SchwbG in unmittelbarer Konkurrenz zu ihr stehe und der tariflichen Regelung daher vorgehe. Zwischen beiden Normen besteht bei zutreffender Betrachtungsweise nämlich überhaupt keine Konkurrenz, weil sie unterschiedliche Tatbestände regeln.

1. Nach § 17 Abs. 3 SchwbG ist die - nach § 12 des Gesetzes für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten durch den Arbeitgeber an sich notwendige vorherige - Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nicht erforderlich, wenn ein schwerbehinderter Arbeitnehmer ausdrücklich nur zur vorübergehenden Aushilfe, auf Probe oder für einen vorübergehenden Zweck eingestellt worden ist, es sei denn, das Arbeitsverhältnis bestehe über sechs Monate hinaus fort. Diese Vorschrift gilt, wie sich aus der Systematik des Gesetzes ergibt, nur für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung. Sie befindet sich in dem den Kündigungsschutz des Schwerbehinderten regelnden Abschnitt des Gesetzes, die diesen Abschnitt einleitende Bestimmung des § 12 stellt den Grundsatz auf, daß die Kündigung eines Schwerbehinderten der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedarf. Wenn es in diesem Zusammenhang dann in § 17 Abs. 3



SchwBG heißt, die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle sei unter den dort näher bezeichneten Voraussetzungen nicht erforderlich, so kann es sich ebenfalls nur um die Zustimmung zu einer Kündigung handeln. Das wirksam befristete Arbeitsverhältnis endet aber ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Deshalb gilt § 17 Abs. 3 SchwBG nicht für befristete Probearbeitsverhältnisse (Gröninger, SchwBG, § 17 Anm. 4 a; Wilrodt-Neumann, SchwBG, 5. Aufl., § 17 Anm. 18; für das gleichliegende Problem des § 19 Abs. 4 SchwBeschG vgl. BAG 14, 108 [115] = AP Nr. 25 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 4 der Gründe]).

Überdies regelt § 17 Abs. 3 SchwBG nur das Erfordernis der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle und schreibt keine gesetzliche Mindest- oder Höchstprobezeit für Schwerbehinderte vor. Die Bestimmung ordnet nicht an, daß die Vertragsparteien jeweils eine Probezeit von sechs Monaten einhalten müssen. Diese Frist kann vielmehr nach dem Willen der Vertragsparteien gekürzt oder sogar verlängert werden (vgl. für den Fall des § 19 Abs. 4 SchwBeschG wiederum BAG 14, 108 [113 f.] = AP Nr. 25 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 3 der Gründe]).

2. Richtig ist allerdings der Hinweis der Revision, § 17 Abs. 3 SchwBG wolle für Schwerbehinderte eine weitestgehende Erprobung ermöglichen. Diese gesetzgeberische Absicht kommt zum Ausdruck in der Verlängerung des Zeitraumes von drei Monaten des § 19 Abs. 4 SchwBeschG auf sechs Monate des § 17 Abs. 3 SchwBG, innerhalb dessen die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur Kündigung nicht erforderlich ist. Diese Neuregelung stellt jedoch lediglich ein Angebot an die Vertragspartner dar, keineswegs ist damit zwingend vorgeschrieben, die Probezeit immer auf sechs Monate auszudehnen. Wenn die Tarifvertragsparteien der Meinung sind, eine Zeit von vier Wochen reiche zur Erprobung gewerblicher Arbeitnehmer aus, und wenn sie insoweit keine besondere Regelung für Schwerbehinderte treffen, dann muß daraus gefolgert werden, daß diese Frist auch für Schwerbehinderte gelten soll.

Ob damit der Gesetzeszweck des § 17 Abs. 3 SchwBG gefördert wird oder nicht, kann für die Auslegung der Tarifbestimmung nicht entscheidend sein. Falls die vierwöchige Frist des

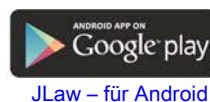


§ 13 Ziff. 2 Abs. 1 MTV für die Erprobung schwerbehinderter Arbeitnehmer in dem einschlägigen Fachbereich nicht ausreichen sollte, ist es Aufgabe der Tarifvertragsparteien, für entsprechende Abhilfe zu sorgen.

Als durch den Gesetzgeber in § 17 Abs. 3 SchwbG zwingend geregelt ist nur der Fortfall der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle für die Kündigung eines unbefristeten Probearbeitsverhältnisses während der ersten sechs Monate anzusehen. Der damit verfolgte gesetzgeberische Zweck kann nur bei der Auslegung von Gesetzen berücksichtigt werden. Bei einer bereits im Wortlaut so eindeutigen tariflichen Regelung wie der hier vorliegenden ist jedoch, da sie dem zwingenden Inhalt des § 17 Abs. 3 SchwbG nicht widerspricht, für eine weitergehende Auslegung kein Raum. Die von der Revision befürchteten negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt (bei einer so kurzen Probezeit würden künftig keine Schwerbehinderten mehr eingestellt werden) müssen daher unberücksichtigt bleiben. Es ist jedenfalls nicht Aufgabe und liegt vor allem nicht in der Befugnis der Gerichte für Arbeitssachen, wirkliche oder vermeintliche sachliche Schwächen oder Unzulänglichkeiten tariflicher Regelungen bei der Wahrnehmung gesetzlich eingeräumter Möglichkeiten durch entsprechende Auslegung aufzubessern.

3. Dieses Ergebnis wird auch nicht durch die von der Beklagten in den Vorinstanzen geäußerte Ansicht in Frage gestellt, die von § 13 SchwbG angeordnete Mindestkündigungsfrist für Schwerbehinderte von vier Wochen stehe einer tariflichen Probezeit von ebenfalls vier Wochen und einer Kündigungsfrist von nur zwei Tagen entgegen und schließe daher eine tarifliche Regelung dieser Art aus.

a) Ob die vom Bundesarbeitsgericht zum alten Schwerbeschädigtenrecht entwickelte Auffassung, die Kündigungsfrist des § 15 SchwBeschG (ebenfalls vier Wochen) gelte nicht für Probearbeitsverhältnisse bis zur Dauer von drei Monaten (BAG AP Nr. 1 zu § 15 SchwBeschG; BAG AP Nr. 25 zu § 14 SchwBeschG; zustimmend Gröninger [SchwbG, § 13 Anm. 2 sowie § 17 Anm. 4] und Schaub [Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 179 IV 3, S. 931], ablehnend vor allem Wilrodt-Neumann [SchwbG, 5. Aufl., § 17 Anm. 17]),



zutrifft und auch für den Geltungsbereich des § 17 SchwbG weiter anzuwenden ist, braucht hier nicht vertieft zu werden. Diese Frage gewinnt nur Bedeutung für unbefristete Probe-arbeitsverhältnisse. Befristete Probearbeitsverhältnisse enden mit dem Ablauf der vereinbarten Frist, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Im Streitfall haben die Parteien aber unstreitig ein befristetes Probearbeitsverhältnis vereinbart.

b) Im übrigen könnte die Ansicht der Beklagten nur zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist des § 13 Ziff. 2 Abs. 1 MTV auf die vom Gesetz vorgeschriebene Länge führen. Bis zum Ablauf der Probezeit kann ohne Zustimmung der Hauptfürsorge-stelle gekündigt werden, wenn nur die Kündigung selbst noch in die Probezeit fällt, mag auch die Kündigungsfrist erst nach Ablauf der Probezeit enden (BAG AP Nr. 6 zu § 19 SchwBeschG). Bei Anwendung des § 13 SchwbG auf Probearbeitsverhältnisse wäre demnach noch am letzten Tage der vierwöchigen Probezeit eine Kündigung mit einer Frist von vier Wochen möglich, so daß das Arbeitsverhältnis dann insgesamt acht Wochen dauern könnte. Daran ist entgegen der Ansicht der Beklagten (Bl. 66 VA) nichts Widersinniges zu erkennen.

III. Wendet man das bisher gefundene Ergebnis auf den Streitfall an, so ergibt sich folgendes:

Die von den Parteien vereinbarte Befristung ihres Probe-arbeitsverhältnisses von sechs Monaten verstößt als einzelvertragliche Regelung gegen die höherrangige und zwingende tarifliche Regelung des § 13 Ziff. 2 Abs. 1 MTV, der nur eine Erprobungszeit von vier Wochen zuläßt, und ist daher nach § 134 BGB nichtig. Die zwingende Wirkung einer Tarifklausel führt nämlich zur Unwirksamkeit bestehender tarifwidriger Vertragsabreden. An ihre Stelle tritt die vom Tarifvertrag gewollte Regelung (vgl. Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rdnr. 200, 201, 202, 204; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 2. Band, 1. Halbband (II/1), § 27 I 6 b [S. 535]; Schaub, aaO, § 204 IV 1 [S. 1051 f.]; Söllner, Arbeitsrecht, 6. Aufl., § 16 III 3 [S. 123]; Richardi, Rechts-



- 13 -

wirkungen des Tarifvertrages, AR-Blattei, Tarifvertrag VI, zu B II; vgl. ferner BAG AP Nr. 45 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 2 b der Gründe]).

Damit war die Probezeit der Klägerin vier Wochen nach dem Vertragsbeginn vom 6. September 1976, mithin am 4. Oktober 1976 beendet. Danach hat das Arbeitsverhältnis der Parteien, dem vorstehend erörterten Normzweck der tariflichen Probezeitregelung entsprechend, als Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortbestanden. Nach dem schriftlichen Vertrag der Parteien war die Einstellung der Klägerin "probeweise befristet auf sechs Monate" erfolgt. Eine solche Vereinbarung, die keinen Hinweis auf eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit enthält, spricht in der Regel dafür, daß die Vertragsparteien für die Vertragsdauer die ordentliche Kündigung ausschließen wollten (herrschende Meinung; vgl. BAG 2, 245 [247, 248] = AP Nr. 1 zu § 67 HGB [zu I der Gründe]; Senatsurteil vom 19. Juni 1980 - 2 AZR 660/78 - [zu 1 b der Gründe mit weiteren Nachweisen], die Entscheidung ist zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt). Dieser in der Befristungsabrede liegende Ausschluß der ordentlichen Kündigung bleibt für die vereinbarte Vertragsdauer in der Regel auch dann wirksam, wenn die Befristung wegen Fehlens eines sachlichen Grundes als Höchstbefristung unwirksam ist und an ihre Stelle ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit tritt; denn die Parteien eines befristeten Arbeitsvertrages wollen in der Regel eine vertragliche Bindung bis zum vereinbarten Vertragsende, d.h. also eine Mindestdauer des Vertrages festlegen, soweit keine Umgehung kündigungsschutzrechtlicher Normen vorliegt und der Vertrag deshalb mit diesem Inhalt wirksam bleibt (Senatsurteil vom 19. Juni 1980, aaO [zu 2 b der Gründe mit weiteren Nachweisen]). Ob eine solche Weitergeltung des Kündigungsausschlusses auch bei der vorliegenden Fallgestaltung anzunehmen ist, kann jedoch dahingestellt bleiben. Eine Erklärung, die als Kündigung ausgelegt werden könnte, hat die Beklagte nämlich erstmalig mit dem Schreiben vom 14. März 1977 abgegeben. Zu diesem Zeitpunkt war aber auch die vereinbarte Probezeit von sechs Monaten abgelaufen. Ob dieses Schreiben als Kündigungser-

- 14 -



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

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



Available on the  
**App Store**  
JLaw – für iOS