

Aktenzeichen: 2 AZR 750/87

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 28. April 1988
- 2 AZR 750/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 10. Februar 1987
Trier - 2 Ca 1427/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 11. Juni 1987
Rheinland-Pfalz - 4 Sa 196/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Kündigung während der Probezeit

Gesetz: BGB § 622; Bundesmanteltarifvertrag Güter- und Möbel-
fernverkehr vom 23. Januar 1984 § 20

Leitsatz:

Die eintägige Kündigungsfrist während der Probezeit nach
§ 20 Abs 1 Satz 2 des Bundesmanteltarifvertrages Güter- und
Möbelfernverkehr vom 23. Januar 1984 gilt während der
Dauer der von den Arbeitsvertragsparteien nach Abs 1 Satz 1
wirksam vereinbarten Probezeit und nicht nur innerhalb der
ersten vier Wochen der Probezeit.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 750/87

4 Sa 196/87 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. April 1988

Urteil

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 28. April 1988
gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch den Vorsitzenden Richter Hille-
brecht, die Richter Triebfürst und Ascheid sowie die ehrenamt-
lichen Richter Dr. Kirchner und Dr. Wolter für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 11. Juni
1987 - 4 Sa 196/87 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des
Arbeitsgerichts Trier vom 10. Februar 1987
- 2 Ca 1427/86 - abgeändert.
Die Klage wird abgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit dem 1. Oktober 1986 bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt. Nach einer schriftlichen Vereinbarung vom 12. September 1986 sollte dem Arbeitsverhältnis der "BMT-Bundesmanteltarifvertrag des Verkehrsgewerbes" zugrunde liegen. Wörtlich heißt es in dieser Vereinbarung:

"...wird ergänzend vereinbart, daß dem Arbeitsverhältnis der BMT-Bundesmanteltarifvertrag des Verkehrsgewerbes zugrunde liegt.

Abweichend des BMT wird eine Probezeit von 3 Monaten vereinbart. Der Vertragspartner zu 2) - Arbeitnehmer - erklärt, daß er ausdrücklich auf die dreimonatige Probezeit hingewiesen wurde und sich auch ausdrücklich damit einverstanden erklärt.
..."

§ 20 des Bundesmanteltarifvertrages Güter- und Möbelfernverkehr vom 23. Januar 1984 (im folgenden BMT) bestimmt:

"§ 20

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Falls Nichts anderes vereinbart ist, gelten bei Einstellung die ersten vier Wochen als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit eintägiger Kündigungsfrist gelöst werden.
- (2) Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt, so kann es beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden, die

während der ersten sechs Monate der Beschäftigung
1 Woche

nach sechs Monaten Beschäftigung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

2 Wochen

im zweiten bis fünften Beschäftigungsjahr

3 Wochen

im sechsten bis zehnten Beschäftigungsjahr

4 Wochen

nach zehn Beschäftigungsjahren

6 Wochen

beträgt. Die Kündigung ist nur zum Schluß der Kalenderwoche zulässig.

- (3) Unberührt bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- (4) ...
- (5) Im übrigen gelten, soweit nicht bezirkliche Tarifregelungen andere Kündigungsfristen vorsehen, die gesetzlichen Bestimmungen."

Mit Schreiben vom 2. Dezember 1986 - dem Kläger zugegangen am 12. Dezember 1986 - kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter Berufung auf die ordentliche Kündigungsfrist zum 13. Dezember 1986.

Der Kläger ist der Meinung, das Arbeitsverhältnis habe erst zum 19. Dezember 1986 gekündigt werden können und hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht rechtswirksam zum 13. Dezember 1986 beendet worden sei, sondern erst am 19. Dezember 1986 geendet habe.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat unter Berufung auf § 20 BMT die Meinung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vertreten, auch während der einzelvertraglich vereinbarten Probezeit habe nach Ablauf von vier Wochen das Arbeitsverhältnis mit eintägiger Frist gekündigt werden können.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klagabweisung weiter. Der Kläger begehrt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Das Berufungsurteil war aufzuheben und auf die Berufung der Beklagten die Klage unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils abzuweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht ist in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht davon ausgegangen, die Tarifvertragsparteien hätten im § 20 BMT von dem ihnen in § 622 Abs. 3 BGB eingeräumten Tarifvorbehalt Gebrauch gemacht, indem sie die nach ihrem Dafürhalten erforderliche Probezeit auf vier Wochen begrenzt und während dieser Zeit eine eintägige Kündigungsfrist festgesetzt hätten. Allerdings hätten sie es den Parteien des Einzelarbeitsvertrages freigestellt, die Probezeit über vier Wochen hinaus zu verlängern. Hätte auch für diese Zeit die eintägige Kündigungsfrist maßgeblich sein sollen, so hätte dies ausdrücklich im Tarifvertrag zum Ausdruck kommen müssen. Daran fehle es und es bestünden auch erhebliche Bedenken, ob die Tarifvertragsparteien



ihre Regelungsbefugnisse derart an die Parteien des Einzelarbeitsvertrages delegieren können, daß diese im Ergebnis selbst von der gesetzlichen Kündigungsregelung abweichen könnten. Ein Arbeitsverhältnis könne deswegen nach Ablauf der tariflich vorgesehenen Probezeit von vier Wochen nur mit der Frist des § 20 Abs. 2 BMT gekündigt werden.

II. Diese Auslegung ist nicht frei von Rechtsfehlern.

1. Die Kündigungsfrist für Arbeiter beträgt nach § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB zwei Wochen. § 622 Abs. 3 Satz 1 BGB gestattet den Tarifvertragsparteien, kürzere Kündigungsfristen zu vereinbaren. Darüber hinaus gelten nach Satz 2 abweichende tarifvertragliche Bestimmungen im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist. Diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt.

Die von den Parteien insoweit getroffene Vereinbarung ist – wovon das Berufungsgericht zu Recht ausgeht – nicht zu beanstanden. Die Parteien haben auf den einschlägigen Tarifvertrag verwiesen. Damit sind zugleich die tariflichen Kündigungsfristen ausreichend deutlich und bestimmbar vereinbart (allgemeine Auffassung, vgl. nur KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 622 BGB Rz 157, m. w.N.). Zwischen den Parteien besteht kein Streit über die Identität des in Bezug genommenen Tarifvertrages und dessen Geltung im Bereich des Betriebes der Beklagten.



Zur Anwendung gelangt kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme der BMT vom 23. Januar 1984, in Kraft getreten am 1. Januar 1984 und erstmals kündbar zum 31. Dezember 1987. Der maßgebliche Tarifvertrag wird in der Vereinbarung vom 12. September 1986 von den Parteien und Vorinstanzen zwar als "BMT-Bundesmanteltarifvertrag des Verkehrsgewerbes" bezeichnet, womit unstreitig jedoch der BMT-Fernverkehr gemeint ist.

2. Der Senat vermag der vom LAG vorgenommenen Auslegung von § 20 Abs. 1 und 2 BMT aus Rechtsgründen nicht zu folgen.

a) Bei der Auslegung der in Bezug genommenen Tarifnorm gelten dieselben Grundsätze wie bei der Auslegung der Tarifnorm selbst. Bei Tarifbindung durch gesetzliche Zulassungsnormen wird zwar nach Überwiegender Auffassung eine normative Wirkung der in Bezug genommenen Tarifvorschriften (so Hoynigen-Huene, RdA 1974, 138 ff., 143) verneint und angenommen, die in Bezug genommene Tarifnorm wirke kraft tarifvertraglicher Abrede schuldrechtlich (Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 3 Rz 90, 106, 111; KR-Hillebrecht, aaO, Rz 163; Neumann, Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 7, S. 23, 34; Richardi, ZfA 1971, 73, 87; Hagemeyer/Kempfen/Zachert/Zilius, TVG, § 3 Rz 51, 52). Aber auch bei Tarifgeltung kraft Vereinbarung geht es um die Auslegung einer Tarifnorm, da anderenfalls die Möglichkeit und Gefahr einer gespaltenen Auslegung bestünde und die Wahrung der Rechtseinheit gefährdet wäre (Senatsurteile vom 12. August 1959 - 2 AZR 75/59 - BAGE 8, 91, 96 = AP Nr. 1 zu § 305 BGB, zu III der Gründe und vom 21. April 1966 - 2 AZR 264/65 - AP Nr. 1 zu § 53



BAT, zu I der Gründe; ferner BAGE 18, 217 = AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 1 b der Gründe; Wiedemann/Stumpf, aaO, Rz 101, 111; Herschel, DB 1969, 659, 662, 663). Die in Bezug genommene Tarifnorm unterliegt mithin der "objektiven Auslegung". Subjektive Vorstellungen der Parteien über den Inhalt der Tarifnorm und deren Wille bleiben grundsätzlich unberücksichtigt, da keine Vereinbarung über den Inhalt der tariflichen Vorschrift getroffen werden sollte, sondern diese als das Arbeitsverhältnis regelndes objektives Recht in Bezug genommen worden ist (vgl. Herschel, aaO, 662).

b) Bei der Auslegung einer Tarifnorm ist nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung vom Tarifwortlaut auszugehen und über den reinen Tarifwortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, wie er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Hierbei ist auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Verbleiben nach Auswertung von Tarifwortlaut und tariflichem Gesamtzusammenhang als den stets und in erster Linie heranzuziehenden Auslegungskriterien im Einzelfall noch Zweifel, dann kann zur Ermittlung des wirklichen Willens der Tarifvertragsparteien auf weitere Auslegungskriterien wie die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages zurückgegriffen werden. Bei dieser Methode ist keine bestimmte Reihenfolge einzuhalten (BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; Senatsurteil vom 14. Mai 1987 - 2 AZR 380/86 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).



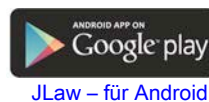
c) Der Gesetzgeber hat den Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Regelung von Kündigungsfristen eine weitgehende Gestaltungsfreiheit zugestanden. Eine Mindestfrist legt das Gesetz in § 622 Abs. 3 BGB nicht fest, so daß auch eine völlig entfristete ordentliche Kündigung tarifvertraglich vereinbart werden kann (Senatsurteil vom 4. Juni 1987 - 2 AZR 416/86 -, zu II 1 a der Gründe, NZA 1988, 52 ff. = DB 1988, 185 ff). Die Verkürzung gesetzlicher Kündigungsfristen muß im Tarifvertrag allerdings eindeutig und klar erfolgen (Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 622 Rz 19; MünchKomm-Schwerdtner, § 622 BGB Rz 37).

Der Gesetzgeber ging in der Begründung zum Regierungsentwurf des Ersten Gesetzes zur Bereinigung arbeitsrechtlicher Vorschriften, der unter Art. 2 die Neufassung des § 622 Abs. 3 BGB enthielt, davon aus (BT-Drucks. V/3913, S. 10), im Interesse eines ausreichenden Arbeitnehmerschutzes sei die zur Vermeidung von für gewisse Bereiche, z.B. die Bauwirtschaft, zu starren Kündigungsfristen eingeräumte Möglichkeit, kürzere Fristen zu vereinbaren, auf tarifliche Regelungen beschränkt. Bei ihnen könne, wie die tarifliche Praxis lehre, davon ausgegangen werden, daß kürzere Fristen nur vereinbart würden, wenn die Besonderheiten des Wirtschaftszweiges oder der Beschäftigungsart dies notwendig erscheinen lassen. Der Gesetzgeber geht damit von der unter Mitwirkung der Gewerkschaft zustande gekommenen Regelung von einer materiellen Richtigkeitsgewähr aus (KR-Hillebrecht, aaO, § 622 BGB Rz 119).



d) Der Wortlaut des § 20 Abs. 1 und 2 BMT regelt die Verkürzung der gesetzlichen Kündigungsfristen während der Probezeit eindeutig.

aa) Danach gilt während der Probezeit die eintägige Kündigungsfrist, und zwar ohne Beschränkung auf die nur beim Fehlen einer vertraglichen Regelung eingreifende tariflich vorgesehene Probezeit von vier Wochen. Wenn es in § 20 Abs. 1 Satz 1 BMT heißt, falls nichts anderes vereinbart sei, gelten bei Einstellung die ersten vier Wochen als Probezeit, dann bedeutet das, daß die Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Festlegung der Dauer der Probezeit der vertraglichen Vereinbarung den Vorrang einräumen wollten. Sie haben nur eine Auffangregelung für den Fall des Fehlens einer Absprache getroffen. Der Hinweis auf eine anderweitige Vereinbarung ("nichts anderes") ist regelungsneutral. Er läßt die Möglichkeit offen, auf eine Probezeit völlig zu verzichten oder eine kürzere Probezeit zu vereinbaren, verbietet jedoch auch nicht die Vereinbarung einer längeren Probezeit. Für eine tarifliche Begrenzung der Probezeit auf höchstens vier Wochen finden sich im Wortlaut der Tarifvorschrift keine Anhaltspunkte. Eine Höchstdauer kann auch nicht deswegen angenommen werden, weil die Kündigungsregelung des § 20 Abs. 2 BMT eingreift, wenn das Arbeitsverhältnis über "die Probezeit" hinaus fortgesetzt wird. Wenn dabei auf die Dauer der "Beschäftigung" abgestellt wird, so ist aus dem Sinnzusammenhang der tariflichen Regelung nur zu schließen, daß in die Dauer der Beschäftigung auch die Probezeit einzurechnen ist.



bb) Der BMT weicht allerdings von den anderen tariflichen Regelungen in dieser Branche insoweit ab, als er die Probezeit nicht auf eine Höchstfrist begrenzt. So läßt z.B. der regionale Tarifvertrag für Arbeitnehmer im Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz vom 1. Februar 1985 in § 4 mit der Formulierung: "Die ersten vier Wochen ... gelten ... als Probezeit" für den Arbeitnehmer ungünstige Abweichungen von der Dauer der Probezeit nicht zu. Eindeutige Regelungen treffen auch andere Tarifverträge im Verkehrsgewerbe, z.B. der MTV Nr. 3 für die Arbeitnehmer des Speditions- und Transportgewerbes in Bayern vom 21. September 1987. Nach dessen § 3 III Ziff. 1 darf die Probezeit außer in begründeten Ausnahmefällen drei Monate nicht überschreiten. Nach § 11 Abs. 1 des MTV für gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben der Spedition und des Möbeltransportes Berlin vom 24. April 1985 gelten die ersten vier Wochen als Probezeit. § 3 I Ziff. 2 des MTV Nr. 4 für gewerbliche Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Bayern vom 6. Mai 1987 regelt, daß die Probezeit zwei Monate nicht überschreiten darf. Nach § 2 Ziff. 2 des MTV für die Arbeiter des Speditions- und Möbeltransportgewerbes in Südbaden vom 6. Juni 1981 gelten die ersten vier Wochen als Probezeit. In Ausnahmefällen kann nach Ziff. 3 die Probezeit um vier Wochen verlängert werden. Nach § 13 Ziff. 1 des MTV für den Möbeltransport in Hamburg vom 29. Juli 1985 kann eine Probezeit, die nicht länger als vier Wochen dauern darf, vereinbart werden. Der MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer im Güternahverkehr und Speditionsgewerbe in Hamburg vom 5. Juni 1985 sieht in § 12 Ziff. 1 vor, daß die ersten acht Wochen Probezeit sind.



cc) Entgegen den Bedenken des Berufungsgerichts haben die Tarifvertragsparteien des MTV-Fernverkehr ihre Regelungsbefugnis jedoch nicht überschritten, indem sie die Dauer der Probezeit zur Disposition für die Parteien des Einzelarbeitsverhältnisses gestellt haben. Dadurch wirken sich deren Abreden zwar auch darauf aus, welche tariflichen Kündigungsvorschriften einzuhalten sind. Sie nehmen damit hinsichtlich der Länge der Kündigungsfristen aber nicht "zwangsläufig" die nur den Tarifvertragsparteien eingeräumte Autonomie selbst wahr. Aufgrund einer tariflichen Öffnungsklausel nutzen sie vielmehr nur die Möglichkeit, mit der Bestimmung der Dauer der Probezeit zugleich auch regeln zu können, welche der von den Tarifvertragsparteien festgelegte Mindestkündigungsfrist während der ersten Monate der Beschäftigung gelten soll. Es geht insoweit nicht um eine vertragliche Verkürzung der gesetzlichen Mindestfristen, sondern um die tariflich zulässige Vereinbarung einer bestimmten Probezeit, bei der dann die tariflichen Mindestfristen eingreifen, die einzelvertraglich nicht unterschritten werden dürfen (vgl. Freitag, Das Probearbeitsverhältnis, 2. Aufl., S. 28).

Auch die Besorgnis des Landesarbeitsgerichts, im Extremfall könnte sogar das Probearbeitsverhältnis durch besondere Vertragsgestaltung mißbraucht werden, kann es nicht rechtfertigen, die eintägige Kündigungsfrist generell auf die ersten vier Wochen eines mit einer längeren Probezeit vereinbarten Arbeitsverhältnisses zu beschränken. Sachlich nicht gebotene, unangemessen lange Probezeiten sind vielmehr im Einzelfall einer Inhaltskontrolle zu unterziehen (vgl. dazu unten zu f) der



Gründe).

dd) Sofern nicht eine funktionswidrige Vertragsgestaltung vorliegt, gilt damit die eintägige Kündigungsfrist nach § 20 Abs. 1 Satz 2 BMT für die gesamte, auch die einzelvertraglich vereinbarte Probezeit. Der Tarifvertrag differenziert hinsichtlich der Kündigungsfristen nicht zwischen einer für den Fall fehlender Vereinbarung geltenden vierwöchigen und einer darüber hinausgehenden Probezeit. Nach dem Wortlaut der Tarifnorm können die Tarifbegriffe "während der Probezeit" und "über die Probezeit hinaus" während der ersten sechs Monate der Beschäftigung nicht auf die vierwöchige Probezeit begrenzt werden.

e) Ein diesem Ergebnis entgegenstehender Wille der Tarifvertragsparteien ergibt sich auch nicht aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang. Gegen die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung sprechen im Gegenteil vielmehr systematische Gesichtspunkte. Nach dem Verständnis des Landesarbeitsgerichts sollen für die Dauer der Probezeit zwei verschiedene Kündigungsfristen gelten, nämlich ein Tag für die ersten vier Wochen und eine Woche zum Schluß der Kalenderwoche für die restliche Dauer der vereinbarten Probezeit. Das widerspricht dem auch in der Tarifpraxis verwirklichten (vgl. unten zu f) der Gründe) Grundsatz, daß in der Vereinbarung eines Probearbeitsverhältnisses in der Regel zugleich auch die stillschweigende Vereinbarung der gesetzlich zulässigen Mindestkündigungsfrist liegt (BAGE 23, 393 = AP Nr. 11 zu § 620 BGB Probearbeitsverhältnis). Die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten zwar die Vereinbarung längerer als vierwö-



chiger Probezeiten zulassen, für diese vereinbarte Probezeit jedoch längere Kündigungsfristen vorsehen wollen, wäre mit dem zu unterstellenden Bestreben der Tarifvertragsparteien, eine vernünftige, gerechte, zweckorientierte und praktisch brauchbare Regelung zu treffen, schwer zu vereinbaren. Einer Auslegung, die diesen Anforderungen des Rechts- und Arbeitslebens am ehesten entspricht, ist deswegen der Vorzug zu geben (BAGE 42, 86 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 42, 244 = AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II).

f) Bestätigt wird dieses Auslegungsergebnis insbesondere durch die Tarifpraxis. Wie diese zeigt, wird im Verkehrsgewerbe eine rasche Lösbarkeit in der Probezeit für erforderlich gehalten, wobei bei Festlegung der Länge der Probezeit auch bedeutsam sein kann, daß sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers weitgehend und z.T. längere Zeit außerhalb des Kenntnis- und Beobachtungsbereichs des Arbeitgebers abspielt.

aa) Eine inhaltsgleiche Regelung wie im Streitfall enthalten der MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer für alle Betriebe in den Sparten Güternahverkehr, Möbeltransport, Schwertransport und Spedition in Bremen vom 25. März 1983 in § 2 und - mit dreitägiger Frist - der MTV für das Verkehrsgewerbe Saarland vom 10. Dezember 1980 in § 2 Ziffer 2.2, ferner in §§ 2.1, 15.3 - mit Kündigungsmöglichkeit täglich zum Arbeitsschluß - der MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer des Verkehrsgewerbes in Schleswig-Holstein vom 29. April 1983.



bb) Einige Tarifverträge enthalten auf vier Wochen festgelegte Regelungen. Der regionale MTV für das Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz vom 1. Februar 1985 sieht in § 4 eine vierwöchige Probezeit "mit täglicher Kündigung" vor, der MTV für gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben der Spedition und des Möbeltransportes Berlin vom 24. April 1985 sieht in § 11 Abs. 1 vor, daß die ersten vier Wochen als Probezeit mit eintägiger Kündigungsfrist gelten. Der MTV für den Möbeltransport Hamburg vom 29. Juli 1985 schreibt in § 13 Ziffer 1 vor, daß eine Probezeit mit Kündigungsmöglichkeit zum Ende der Tagesarbeit vereinbart werden kann, die nicht länger als vier Wochen sein darf. Eine Probezeit, die im allgemeinen vier Wochen nicht überschreiten soll, mit Kündigungsmöglichkeit zum Schichtende, kann nach § 12 Ziffer 1 des MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer des Speditions-, Lagerei- und Transportgewerbes NRW vom 7. Mai 1984 vereinbart werden. Die ersten vier Wochen mit der Möglichkeit zum Abschluß eines Arbeitstages zu kündigen, gelten auch nach § 2 Ziffer 2 des MTV für die Arbeiter des Speditions- und Möbeltransportgewerbes in Südbaden vom 6. Juni 1981 als Probezeit. In Ausnahmefällen kann nach Ziffer 3 die Probezeit um vier Wochen verlängert werden.

cc) Von vornherein längere Probezeiten läßt der MTV Nr. 4 für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Bayern vom 6. Mai 1987 in § 3 I, II Ziffer 2 zu. Danach darf die Probezeit zwei Monate nicht überschreiten und beträgt die Kündigungsfrist drei Arbeitstage. Acht Wochen Probezeit mit Kündigungsmöglichkeit zum Ende der Tagesarbeit läßt § 12 Ziffer 1 des MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer im Güternahverkehr und



Speditionsgewerbe in Hamburg vom 5. Juni 1985 zu. Der MTV Nr. 3 für die Arbeitnehmer des Speditions- und Transportgewerbes in Bayern vom 21. September 1987 sieht schließlich eine dreimonatige Probezeit (außer in begründeten Ausnahmefällen) mit einer Kündigungsfrist von drei Arbeitstagen vor.

g) Die Regelungsbefugnis der Arbeitsvertragsparteien hinsichtlich der Dauer der Probezeit findet ihre Grenze dort, wo im Falle eines echt befristeten Probearbeitsverhältnisses der Bestandschutz ohne sachlichen Grund objektiv umgangen wird (vgl. BAG Urteil vom 15. März 1978 - 5 AZR 831/76 - AP Nr. 45 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) oder wo die Berufung auf die für die Dauer der Probezeit vorgesehene verkürzte Kündigungsfrist rechtsmißbräuchlich wäre. Das ist anzunehmen, wenn eine Probezeit vereinbart wird, die als mehr als ausreichend und nicht mehr angemessen anzusehen ist (vgl. KR-Wolf, 2. Aufl., Grunds. Rz 359 a).

Davon ist im Streitfall nicht auszugehen. Angesichts der dargelegten tarifüblichen Gestaltungen im Verkehrsgewerbe sind vier Wochen die überwiegende Regel, zuweilen auch acht Wochen der Fall und dreimonatige Probezeiten die Ausnahme. Als unangemessen dürfte danach im Verkehrsgewerbe eine länger als sechs Monate dauernde Probezeit anzusehen sein (vgl. BAG Urteil vom 15. März 1978, aaO). Ob dies auch für eine länger als drei Monate währende Probezeit gilt, braucht vorliegend nicht entschieden zu werden. Solange Tarifverträge dreimonatige Erprobungszeiten vorsehen, kann angesichts der insoweit bestehenden materiellen



Richtigkeitsgewähr die Vereinbarung einer Probezeit von dieser Dauer grundsätzlich nicht rechtsmißbräuchlich sein. Dies widerspräche auch der übrigen Tarifpraxis. Falke/Höland/Rhode/Zimmermann haben in ihrer vom Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung durchgeführten empirischen Untersuchung (Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, Bd. II, S. 940) festgestellt, daß bei 398 untersuchten Fällen, bei denen Tarifverträge den gesetzlichen Kündigungsschutz modifizierten, zwar in 245 Fällen eine Höchstdauer für Probearbeitsverhältnisse von einem Monat, eine solche von drei Monaten aber immerhin noch in 60 Fällen vorgesehen war. Dabei beliefen sich die Kündigungsfristen während des Probearbeitsverhältnisses bei insgesamt 391 Fällen 169mal auf einen Tag und 37mal auf das Schichtende (vgl. auch KR-Wolf, aaO, Grunds. Rz 359 a: In der Regel bei einfachen Tätigkeiten drei bis vier Monate).

III. Nach der nach alledem anwendbaren eintägigen Kündigungsfrist des § 20 Abs. 1 BMT wurde das Arbeitsverhältnis durch die dem Kläger am 12. Dezember 1986 zugegangene Kündigungserklärung mit Ablauf des 13. Dezember 1986 aufgelöst. Dies führt zur Auf-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 17 -

hebung des Berufungsurteils und unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils zur Abweisung der Klage.

Hillebrecht

Triebfürst

Ascheid

Dr. Wolter

Dr. Kirchner





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)