

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: BGB § 620

Leitsätze:

1. Wird ein Arbeitnehmer zur Probe angestellt, so ist, wenn eine gegenteilige Vereinbarung fehlt, die Probezeit als Beginn eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit anzusehen.
2. Bei einem solchen Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit kann vereinbart werden, daß während der Probezeit mit einer kürzeren als der gesetzlichen Frist, u.U. sogar ohne Frist gekündigt werden darf.
3. Bei einem Angestellten kann allein aus dem Sinn der Erprobung das Recht zur entfristeten Kündigung während der Probezeit nicht entnommen werden.

Aktenzeichen: 3 AZR 49/56

Urteil des BAG vom 29. Juli 1958

LAG Mannheim



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 49/56

Sa 122/55 Mannheim

erklärt

29. Juli 1958

z. Groll,
Vorsitzungssekretär
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juli 1958 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Pecher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Feuerhake und Berner für Recht erkannt;

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden in Mannheim vom 23. November 1955 - II Sa 122/55 - wird auf Kosten der Beklagten 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:

Die Klägerin wurde mit Wirkung vom 1. Dezember 1954 als kartographische Zeichnerin bei einer Einheit der amerikanischen Armee mit einem Bruttogehalt von 324,-- DM angestellt. In dem Anstellungsschreiben ist festgelegt: "Dauerbeschäftigung ist abhängig von zufriedenstellender Ableistung einer Probezeit von 90 Kalendertagen". Am 21. Februar 1955 erkrankte die Klägerin und war arbeitsunfähig bis zum 11. April 1955. Am 28. Februar 1955 gegen 18 Uhr erhielt sie durch Boten ein vom 25. Februar 1955 datiertes Schreiben ihrer Dienststelle, in dem es u.a. heißt:

- "1. Es wurde beantragt, Sie am 28. Februar 1955 aus folgendem Grunde zu entlassen.
2. Es besteht der Eindruck, daß Sie für die Stelle, die Sie gegenwärtig innehaben, nicht geeignet sind, weil Sie nach angemessener Probezeit noch nicht den Ansprüchen einer kartografischen Zeichnerin genügen.
3. Sie haben das Recht, bis zum 28. Februar 1955, 17.30 Uhr auf diesen Brief zu antworten. Ihre Antwort wird voll berücksichtigt, bevor eine endgültige Entscheidung getroffen wird. Falls keine Antwort eingeht, wird die Maßnahme auf Grund der augenblicklich vorliegenden Unterlagen durchgeführt.
4. Dieser Brief hebt das Datum vom 31. März 1955 auf."

Mit der Post erhielt die Klägerin am 3. März 1955 ein weiteres, schon vorher abgesandtes Schreiben der gleichen Dienststelle, ebenfalls mit Datum vom 25. Februar 1955, das auszugsweise lautet:

- "1. Es wurde beantragt, Sie am 31. März 1955 aus folgendem Grund zu entlassen.
2. Siehe wie oben unter 2."

Durch Benachrichtigung vom 21. April 1955 wurde das Gehalt der Klägerin rückwirkend ab 1. Februar 1955 auf 359,-- DM erhöht.

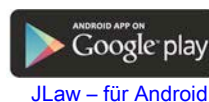
Mit der Klage begehrt die Klägerin das Gehalt für den Monat März 1955.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das ange-

- 3 -



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



fochtene Urteil aufgehoben und der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Der Tarifvertrag für Arbeitnehmer der alliierten Behörden und Streitkräfte vom 28. Januar 1955 (TVAL), der zwar entgegen der Ansicht des angefochtenen Urteils grundsätzlich dieselben Wirkungen wie ein echter Tarifvertrag hat (BAG 5, 130 [135]), ist auf die Beziehungen zwischen den Parteien nicht anwendbar, weil die Klägerin unstreitig nicht organisiert war und auch die Beklagte nicht behauptet hat, daß die Geltung des TVAL irgendwie vereinbart worden ist.

II. Wird ein Arbeitnehmer – wie hier die Klägerin – zur Probe angestellt, so ist die Probezeit im Zweifel als Beginn eines Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit anzusehen. Die Vertragspartner gehen nämlich davon aus, daß sich der Arbeitnehmer in der Regel auf der neuen Stelle bewähren wird und daher auch nach Ablauf der Probezeit auf seinem Arbeitsplatz verbleiben soll (– im Ergebnis übereinstimmend – RAG ARS 31, 177 [178 f.]; Endemann, AR-Blattei, D, Probearbeitsverhältnis A I 1 und C II; Hueck in Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, 6. Aufl., Bd. 1, S. 488; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. 1, S. 558; Siebert, BB 1950 S. 946). Anderes kann nur gelten, wenn ein entgegengesetzter Wille der Parteien eindeutig hervortritt. Die mit der Klägerin getroffene Vereinbarung: "Dauerbeschäftigung ist abhängig von der zufriedenstellenden Ableistung einer Probezeit von 90 Kalendertagen" hat das Landesarbeitsgericht dahin ausgelegt, daß nicht ein auf 90 Kalendertage befristetes Arbeitsverhältnis, sondern ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit bestanden habe. Diese Auslegung ist frei von Rechtsirrtum und für das Revisionsgericht bindend.



III. Wird eine Probezeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit vereinbart, so kann das unter Umständen bedeuten, daß während der Probezeit die Vertragsparteien – soweit keine zwingenden gesetzlichen Vorschriften entgegenstehen – sogar ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen berechtigt sein sollen. Ob das der Fall ist, ergibt sich aus dem ev. durch Auslegung zu ermittelnden Inhalt des Vertrages. Für die Klägerin bestanden zwar keine gesetzlich zwingenden Kündigungsfristen; sie war weder kaufmännische noch gewerbliche Angestellte. Die Parteien hätten daher ein jederzeitiges Kündigungsrecht vereinbaren können. Das ist jedoch weder ausdrücklich noch stillschweigend geschehen. Die Vereinbarung von gerade 90 Kalendertagen als Probezeit hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum dahin gewürdigt, daß sie den Ablauf des Monats Februar 1955 bezeichnet. Aus dem Sinn einer Erprobung allein ist ein Recht zur entfristeten Kündigung eines Angestellten nicht zu entnehmen. Es wird zwar in der Literatur (vgl. insbesondere Hueck in Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, 6. Aufl., Bd. I, S. 489 f.; Soergel, 8. Aufl., § 620 Anm. 3; Staudinger-Nipperdey-Neumann, 11. Aufl., § 620 Anm. 32) vielfach die Ansicht vertreten, bei Angestellten, die hinsichtlich der Kündigungsfristen und -termine keinem besonderen Schutz unterstehen, müsse man im Zweifel annehmen, daß ihnen nach dem mit dem Zweck der Probezeit verbundenen Parteiwillen zum Schlusse eines jeden Tages ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden könne; andernfalls würden nämlich als Kündigungsfristen die gesetzlichen Fristen gelten und dann habe die Vereinbarung der Probezeit überhaupt keinen Sinn mehr. Dieser Rechtsansicht kann der Senat nicht folgen. Angestellten kann, wenn nichts anderes vereinbart worden ist, auch während der Probezeit im Zweifel nur zum Ende eines Monats, und zwar, wenn andere Anhaltspunkte fehlen, mit der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden. Das ergibt sich daraus, daß Angestellte ihre Stelle üblicherweise nur zum Monatsersten wechseln. Ein Angestellter hat daher ein berechtigtes Interesse daran, daß ihm nur zum Monatsende gekündigt werde, damit die Kündigung von Außenstehenden



nicht als Kündigung aus wichtigem Grunde beargwöhnt wird und er ohne Unterbrechung eine neue Stelle antreten kann. Er hat weiter auch ein starkes Interesse an der Einhaltung einer Kündigungsfrist, damit er Zeit hat, sich eine neue Stelle zu einem Termin zu suchen, an dem üblicherweise ein Stellenwechsel stattfindet. Allein aus dem Wesen eines Probearbeitsverhältnisses läßt sich demgegenüber kein entgegengesetzter Parteiwille unterstellen und nicht die Berechtigung einer entfristeten Kündigung des Angestellten ableiten (vgl. BAG 2, 245 [249]; RGRK-Denecke, 10. Aufl., § 620 Anm. 1 und Palandt-Gramm, 17. Aufl., § 620 Anm. 4, jeweils im Gegensatz zu den früheren Auflagen). 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 Dauer beschäftigt zu werden. Da mit der Klägerin keine besondere Kündigungsfrist oder eine Befreiung davon vereinbart worden ist, konnte sie am 28. Februar 1955 nicht mit sofortiger Wirkung entlassen werden; vielmehr durfte ihr gemäß § 621 Abs. 3 BGB erst zum Schlusse des folgenden Monats gekündigt werden. Durch das der Klägerin am 28. Februar 1955 zugegangene Schreiben der Dienststelle vom 25. Februar 1955, das vom Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit beiden Parteien als Kündigung aufgefaßt worden ist, hat daher das Arbeitsverhältnis erst zum 31. März 1955 sein Ende gefunden. Die Klägerin hat somit für den Monat März noch Anspruch auf Lohn.

IV. Zwar ist die Klägerin seit dem 21. Februar 1955 wegen Krankheit an der Dienstleistung verhindert gewesen. Hierdurch hat sie jedoch ihren Gehaltsanspruch nicht verloren. Gemäß § 616 BGB kann ein Angestellter die ihm vertraglich zugesicherte Vergütung weiter verlangen, wenn er nicht über sechs Wochen an der Dienstleistung verhindert gewesen ist. Die Klägerin war bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses am



31. März 1955 noch nicht sechs Wochen von diesem Arbeitsplatz ferngeblieben, so daß schon aus diesem Grunde ihr Dienstherr den Lohn weiterzahlen mußte. Aber selbst wenn man der Ansicht ist, daß im Rahmen des § 616 BGB auch eine Krankheitszeit, die sich unmittelbar an eine Entlassung anschließt, mit berücksichtigt werden müsse, würde der Klägerin für die ersten sechs Wochen ihrer Krankheit doch die vertragliche Vergütung zustehen; denn ein Angestellter hat gemäß § 616 BGB auch bei einer Krankheit von erheblicher Dauer für die ersten sechs Wochen einen Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes (vgl. BAG 1, 338).

gez. Dr. König

Schilgen

Dr. Pecher

Dr. Feuerhake

Berner



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

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