

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

Gesetz: MTL II § 55; LPersVG Rheinland-Pfalz i.d.F. vom
5. 3. 1971 (GVBl.S. 93) § 73

Leitsatz :

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeiters während der Probezeit nach § 55 MTL II ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe eines Kündigungsgrundes zum Schluß einer Arbeitsschicht stellt eine ordentliche Kündigung dar. Als solche bedarf sie der Zustimmung des Personalrates nach § 73 Abs. 1 Buchst. b Ziff. 9 PersVG Rheinland-Pfalz.

Aktenzeichen: 4 AZR 46/77
Urteil des BAG vom 2. August 1978 IAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 46/77

3 Sa 201/76 Rheinland-Pfalz

Urteilstenor
verkündet am
2. August 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 2. August 1978 durch
den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs
und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt
und Schaible für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-
Pfalz vom 26. Oktober 1976 - 3 Sa 201/76 -
wird auf Kosten des beklagten Landes zurück-
gewiesen.

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:

Der Kläger war seit Oktober 1975 aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages bei der J

Universität in M , Fachbereich Leibeserziehung, beschäftigt. Nach § 3 des Arbeitsvertrages beträgt die Probezeit acht Wochen. Die Geltung der Vorschriften des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. Februar 1964 einschließlich seiner Ergänzungen und Änderungen war arbeitsvertraglich vereinbart. Mit Schreiben vom 25. November 1975, welches dem Personalrat zugeleitet worden war, kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis unter Bezugnahme auf die vereinbarte Probezeit.

Der Kläger hält die Kündigung mangels Zustimmung des Personalrates für rechtsunwirksam.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 25. November 1975 nicht beendet worden ist. Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

Es vertritt die Auffassung, die Zustimmung des Personalrates sei bei der im Schreiben vom 25. November 1975 getroffenen "Maßnahme" nicht erforderlich.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageabweisungsbegehren weiter; der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es handle sich bei der vom beklagten Land durch die ausgesprochene Kündigung beabsichtigten Beendigung des Arbeits-



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



- 3 -

verhältnisses während der Probezeit gemäß § 55 MTL II um eine ordentliche Kündigung, zu deren Rechtswirksamkeit gemäß § 73 Abs. 1 Buchst. b Ziff. 9 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Rheinland-Pfalz - LPersVG - in der Fassung vom 5. März 1971 (GVBl. S. 93 [105]) die Zustimmung des Personalrates erforderlich sei. Mangels vorheriger Zustimmung des Personalrates sei daher die Kündigung rechtsunwirksam.

Diese Rechtsauffassung ist zutreffend. Der Senat vermag der von der Revision vertretenen Ansicht nicht zu folgen, die Tarifvertragsparteien hätten die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit gemäß § 55 MTL II nicht als ordentliche Kündigung gestaltet.

Gemäß § 55 MTL II kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe eines Kündigungsgrundes von jeder Seite zum Schluß einer Arbeitsschicht gelöst werden. Der Revision ist zuzustimmen, daß Teile des Wortlautes dieser Vorschrift für sich allein betrachtet Zweifel aufkommen lassen könnten, ob die Tarifvertragsparteien eine Regelung für eine ordentliche Kündigung während der Probezeit gewollt haben, wenn es dort heißt, daß das Arbeitsverhältnis "ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe eines Kündigungsgrundes gelöst werden" kann. Eine solche Auslegung läßt jedoch unberücksichtigt, daß sich der Wortsinn eines Rechtssatzes erst dann erschließt, wenn man ihn in der Gesamtregelung betrachtet (vgl. Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 3. Aufl., S. 307 ff., insbesondere S. 311).

Von einem solchen Bedeutungszusammenhang her läßt sich aus dem Wort "gelöst" nicht folgern, es läge keine Kündigungsregelung vor. Zunächst weist das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hin, daß es rechtlich nicht

- 4 -

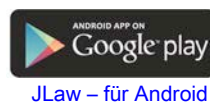


- 4 -

entscheidend ist, daß das Wort "kündigen" gebraucht wird. Es genügt jede Formulierung, die deutlich den einseitigen Lösungswillen zum Ausdruck bringt (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 620 BGB Kündigungserklärung). Das Wort "gelöst" kann daher in der Rechtsterminologie auch als Kündigung verstanden werden. Die Tarifvertragsparteien wollten im vorliegenden Falle auch eine Beendigung des Probearbeitsverhältnisses durch Kündigung regeln. Dies ergibt sich aus der Wortwahl "ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist" und "ohne Angabe eines Kündigungsgrundes". In beiden Fällen handelt es sich um gebräuchliche und daher den Anschauungen der beteiligten Rechtskreise geläufige Rechtsbegriffe aus dem Kündigungsrecht. Dies wird auch durch § 57 MTL II bestätigt, in dem bei einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis die Kündigungsfrist für die Kündigung nach Ablauf der Probezeit geregelt ist. Beide Vorschriften stehen in einem systematischen Zusammenhang, wie sich aus ihrer Stellung im Abschnitt IX - Beendigung des Arbeitsverhältnisses - des MTL II ergibt. Sie ergänzen sich hinsichtlich der Regelung der Kündigungsfristen während und nach dem Probearbeitsverhältnis und betreffen damit beide die Regelung einer ordentlichen Kündigung. Gleiches gilt auch hinsichtlich § 61 MTL II, wonach für Kündigungen nach Ablauf der Probezeit Schriftform erforderlich ist. Dies bedeutet im Umkehrschluß, daß für Kündigungen während der Probezeit die Schriftform entbehrlich ist. Dies alles ist ein sicherer Anhaltspunkt dafür, daß die Tarifvertragsparteien keinen dem Arbeitsrecht bisher nicht bekannten besonderen einseitigen Beendigungstatbestand neben der Kündigung schaffen wollten. Im übrigen kann eine solche außergewöhnliche Gestaltung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auch nur dann angenommen werden, wenn dies eindeutig dem Wortlaut des § 55 MTL II zu entnehmen wäre. Dies ist jedoch nicht der Fall.



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



- 5 -

Auch der Wortlaut "ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe eines Kündigungsgrundes" spricht für eine von den Tarifvertragsparteien gewollte Regelung einer ordentlichen Kündigung. Im Probearbeitsverhältnis findet § 1 Abs. 1 KSchG keine Anwendung, weil die Probezeitvereinbarung in der Regel unter sechs Monaten liegt. Damit kommt eine Verpflichtung zur Nennung des Kündigungsgrundes nach dieser Vorschrift in der Regel nicht in Betracht (vgl. dazu Moritz, BB 1978, S. 866 [869]). Dies zeigt, daß die Tarifvertragsparteien lediglich die vom Gesetz gebilligte Rechtslage im Falle der ordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wiedergegeben haben, wenn sie auf die Angabe von Kündigungsgründen verzichten. Es weist auch nicht auf die Regelung einer außerordentlichen Kündigung hin, wenn das Probearbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden kann. Dem Zweck des Probearbeitsverhältnisses entspricht es, daß es leichter lösbar ist als ein endgültiges Arbeitsverhältnis (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 539). Gemäß § 622 Abs. 3 BGB in der Fassung des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) kann durch Tarifvertrag vereinbart werden, daß das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden kann. Gleichwohl ist auch in diesem Falle rechtlich eine ordentliche Kündigung gegeben. Da aber die Tarifvertragsparteien in Kenntnis dieser Rechtslage durch den 21. Änderungstarifvertrag vom 29. November 1972 den MTL II vom 27. Februar 1964 mit der Vorschrift des § 55 MTL II wieder in Kraft gesetzt haben, muß ohne Vorliegen eindeutiger gegenteiliger Hinweise aus dem Tarifvertrag selbst, davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien mit der gewollten Formulierung lediglich von der in § 622 BGB gegebenen Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ohne Einhaltung

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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

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

- 6 -

einer Kündigungsfrist zum Schluß einer Arbeitsschicht Gebrauch machen wollten (vgl. so auch Scheuring-Steinigen, MTL II, Erl. 1 zu § 55).

Dasselbe ergibt sich auch aus der Entstehungsgeschichte der Tarifvorschrift des § 55 MTL II. Der Vorläufer der Bestimmung bestimmte in § 21 Abs. 2 Satz 1 TO.B vom 1. April 1938 in gleicher Weise, daß das Dienstverhältnis während der ersten zwei Wochen "ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beiderseits am Schluß der Dienstschicht gelöst werden" kann. Diese "Lösung" wurde als Kündigung geregelt, wie sich schon daraus ergab, daß im selben Absatz auch die Kündigungsfrist für Kündigungen nach Ablauf der Probewochen festgelegt war (Melcher/Schilling, Kommentar zur TO.B S. 133). Es handelte sich um eine damals gemäß § 122 GewO entfristete ordentliche Kündigung.

Rechtlich unzutreffend ist schließlich die Auffassung der Revision, § 55 MTL II sei in seinen Rechtsfolgen soweit einer außerordentlichen Kündigung angenähert, daß gemäß § 73 Abs. 2 LPersVG wie bei einer fristlosen Entlassung nur eine unverzügliche Verständigung des Personalrats erforderlich sei. Es fehlt gerade an dem für die außerordentliche Kündigung notwendigen Erfordernis, daß sie nur aus wichtigem Grund ausgesprochen werden kann.

Das Probearbeitsverhältnis entspricht einem normalen Arbeitsverhältnis (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S. 539; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, S. 678). Es ist daher auch hinsichtlich seiner Kündigung rechtlich wie jedes andere Arbeitsverhältnis den Einschränkungen durch personalvertretungsrechtliche Vorschriften unterworfen. Für den Ausspruch einer Kündigung gemäß § 55 MTL II bedurfte also das beklagte Land, da es sich um eine ordentliche, wenn auch weitgehend entfristete Kündigung handelt, der Zustimmung des Personal-



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



- 7 -

rates gemäß § 73 Abs. 1 Buchst. b Ziff. 9 LPersVG. Eine besondere Regelung für die Kündigung während der Probezeit enthält das LPersVG nicht. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend ausgeführt, daß die Regelung ihren guten Sinn hat. Wenn auch die kurze Probezeit bei Arbeitern durch die erforderliche Mitwirkung des Personalrates noch weiter verkürzt wird, so ist doch nicht zu verkennen, daß auch bei der entfristeten Kündigung von Arbeitsverhältnissen die Mitwirkung des Personalrates im Sinne der Zustimmung zu der Maßnahme erforderlich ist. Abgesehen von den in § 73 Abs. 3 LPersVG genannten Gründen, bei deren Vorliegen die Zustimmung verweigert werden kann, darf darüber hinaus nicht übersehen werden, daß es Aufgabe des Personalrates auch in diesen Fällen ist, neben den individuellen Belangen des Arbeitnehmers auch die ordentliche Kündigung eines Probearbeitsverhältnisses unter kollektiv-rechtlichen Gesichtspunkten zu prüfen und zu bewerten. Nur so ist es dem Personalrat möglich, unsachliche Gesichtspunkte bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verhindern. Durch diese Funktion wird ein kollektiv-rechtlicher Ausgleich dazu geschaffen, daß das Probearbeitsverhältnis in der Regel ohne Angabe von Kündigungsgründen beendet werden kann.

Demgemäß war die erfolglose Revision mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

Schmidt

Schaible

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)