

Kirchengericht:	Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	21.07.1998
Aktenzeichen:	VerwG.EKD 0124/C7-98
Rechtsgrundlagen:	MVG.BEK § 42 Buchst. b), § 46 Buchst. c), § 63 Abs. 1 Buchst. a und b), BGB § 622 Abs. 3, KSchG §§ 1, 23 Abs. 1
Vorinstanzen:	Gemeinsame Schlichtungsstelle der Bremischen Ev. Kirche, Az.: D I 1/97; Fundstellen: ZMV 6/98 S. 299; RsprB ABI.EKD 1999 S. 24

Leitsatz:

Es sind Fallgestaltungen möglich, bei denen trotz einer Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten nicht eine Kündigung "nach Ablauf der Probezeit" gemäß § 42 Buchst. b) MVG.BEK vorliegt, sondern eine ordentliche Kündigung "innerhalb der Probezeit" gemäß § 46 Buchst. c) MVG.BEK.

Tenor:

Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß der Gemeinsamen Schlichtungsstelle der Bremischen Evangelischen Kirche vom 6. Februar 1998 - D I - 1/97 - wird zurückgewiesen.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Gegenstandswert wird auf DM 8.000,- festgesetzt.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Mitarbeitervertretung im Falle einer ordentlichen Kündigung stets das Recht auf eingeschränkte Mitbestimmung zusteht, wenn der Mitarbeiter seit mindestens sechs Monaten beschäftigt ist, und zwar unabhängig davon, ob eine Probezeit von mehr als sechs Monaten vereinbart worden ist.

Die Antragstellerin hat die Schlichtungsstelle aus Anlaß der Kündigung der Mitarbeiterin D angerufen, die befristet vom 1. Februar 1996 bis zum 30. Juni 1996 zur Probe eingestellt worden war und sodann weiterhin befristet vom 1. Juli 1996 bis zum 26. Februar 1999 weiterbeschäftigt werden sollte, wobei der Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember 1996 erneut als Probezeit vereinbart wurde. Im Zusammenhang der mit Schreiben vom 4. Dezember 1996 zum 31. Januar 1997 ausgesprochenen Kündigung hat die Antragsgegnerin die Auffassung vertreten, daß es sich um eine Kündigung während der Probezeit handele, so daß die Mitarbeitervertretung lediglich nach § 46 Buchst. c) MVG-BEK ein Mitbestimmungsrecht habe.

Die Antragstellerin vertritt demgegenüber die Ansicht, daß eine Kündigung bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 42 Buchst. b) MVG.BEK unterliege. Der Kirchengesetzgeber habe bei der Bestimmung, welches Beteiligungsverfahren stattzufinden habe, an den Begriff „Probezeit“ des § 622 Abs. 3 BGB n. F. angeknüpft. Danach sei eine Probezeit von längstens sechs Monaten zulässig. Zudem dürfe das Mitbestimmungsrecht nicht zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien stehen.

Die Antragstellerin hat beantragt

festzustellen, daß die Kündigung eines Mitarbeiters nach einer Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten der Mitbestimmung unterliegt.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat vorgetragen, es komme allein darauf an, ob eine Kündigung innerhalb der Probezeit oder nach Ablauf der Probezeit ausgesprochen werde. Auch nach § 622 Abs. 3 BGB n. F. dürfe eine Probezeit in begründeten Einzelfällen den Zeitraum von sechs Monaten überschreiten. Das mache der Ausgangsfall deutlich, wo der Mitarbeiterin nach sechs Monaten ein völlig anderer Aufgabenbereich übertragen worden sei, in dem sie erneut habe erprobt werden sollen.

Die Schlichtungsstelle hat durch Beschluß vom 6. Februar 1998 den Antrag zurückgewiesen und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt: Der Antrag sei im Sinne des Feststellungsbegehrens dahin auszulegen, daß bei der Kündigung eines privatrechtlich angestellten Mitarbeiters nach einer Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht gemäß § 42 Buchst. b) MVG-BEK besteht. Wegen hinreichender Bestimmtheit sei der Antrag mit diesem Inhalt auch zulässig. Er sei jedoch unbegründet, weil Fallgestaltungen denkbar seien, bei denen auch nach einer Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten das in Anspruch genommene Recht nicht oder nicht einschränkungslos bestehe. Nach der gesetzlichen Regelung des § 622 Abs. 3 BGB sei eine über sechs Monate hinausgehende Probezeit nicht grundsätzlich verboten. Das sei vor dem Kündigungsfristengesetz vom 7. Oktober 1993 allgemein anerkannt gewesen. Es sei nicht ersichtlich, daß der Gesetzgeber hieran etwas habe ändern wollen. Zwar setze nach sechs Monaten der allgemeine Kündigungsschutz ein, vom Sinn und Zweck einer Probezeitregelung her sei es aber nicht geboten, mit Beginn des allgemeinen Kündigungsschutzes stets die Probezeit enden zu lassen, der nach § 23 Abs. 1 KSchG ohnehin von der Betriebsgröße abhängig sei, mithin bei Kleinbetrieben entfalle. Probezeitvereinbarungen über sechs Monate hinaus könnten zudem auch für den Arbeitnehmer vorteilhaft sein, weil er sich bei Mängeln im Leistungsbereich auf den Zweck der Probezeit berufen könne.

Gegen den ihr am 18. Februar 1998 zugestellten Beschluß der Schlichtungsstelle hat die Antragstellerin mit Schriftsatz vom 13. März 1998, eingegangen am 17. März 1998, Be-

schwerde eingelegt und diese mit weiterem Schriftsatz vom 27. März 1998, der am 30. März 1998 eingegangen ist, begründet.

Die Antragstellerin und Beschwerdeführerin trägt weiter vor: Es sei bedenklich, an einen umfassenden Probezeitbegriff anzuknüpfen und auf die individualrechtliche Vereinbarung abzustellen. Dann wäre nämlich das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung im Ergebnis zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien gestellt. Dadurch würde das Beteiligungsrecht ausgehebelt, und zwar unabhängig von den individualrechtlichen Folgen einer Probezeitvereinbarung. Der weite Probezeitbegriff, den die Schlichtungsstelle ihrer Entscheidung zugrunde gelegt habe, stehe mit Systematik und Schutzzweck des MVG nicht in Einklang. Die zulässige Höchstdauer einer Probezeit betrage sechs Monate. Selbst wenn eine weitergehende Vereinbarung zulässig wäre, bliebe sie rechtsfolgenlos. Tarifverträge sähen durchweg Probezeiten von bis zu sechs Monaten vor. Der Arbeitgeber habe ein Interesse daran, sich von einem Arbeitnehmer kurzfristig wieder lösen zu können, wenn ein Leistungsmangel festgestellt werde. Dem trügen sowohl das KSchG mit der in § 1 Absatz 1 geregelten Wartezeit von sechs Monaten Rechnung als auch die kurze Kündigungsfrist in der Probezeit, die durch das Kündigungsfristengesetz eingeführt worden sei. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts habe die Vereinbarung einer Probezeit allein den Inhalt, die Kündigungsfrist auf das nach dem Gesetz kürzestmögliche Maß abzukürzen. Gehe man aber davon aus, daß die Probezeit die Lösbarkeit erleichtern solle, gehe es um die Abkürzung der Kündigungsfristen und die Befreiung vom Zwang, eine Kündigung begründen zu müssen. Mit dem Einsetzen des Kündigungsschutzes unterliege der Arbeitgeber aber dem Begründungszwang. Zudem sei das Selbstverständnis der verfaßten Kirche zu berücksichtigen, deren Regelungen sich im wesentlichen am Bundesangestelltentarifvertrag orientierten. Das gelte auch für die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes. Diese Regelungen ließen aber insgesamt eine längere Probezeit als sechs Monate nicht zu. Der hier zum Ausdruck kommende Probezeitbegriff liege auch dem MVG.BEK zugrunde, auch wenn zunehmend diakonische Einrichtungen aus dem Regelungsgefüge von AVR und BAT ausbrächen. Der Hilfsantrag rechtfertige sich deshalb, weil jedenfalls die bei der Beschwerdeführerin verwendeten Arbeitsvertragsrichtlinien eine Probezeit von mehr als sechs Monaten nicht zuließen.

Die Antragstellerin und Beschwerdeführerin beantragt,

unter Abänderung des Beschlusses der Gemeinsamen Schlichtungsstelle der Bremischen Evangelischen Kirche vom 6. Februar 1998 - D I - 1/97 -

festzustellen, daß der Antragstellerin ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht gemäß § 42 Buchst. b) MVG.BEK bei der Kündigung eines privatrechtlich angestellten Mitarbeiters nach einer Beschäftigungszeit von mehr als sechs Monaten zusteht,

hilfsweise

festzustellen, daß der Antragstellerin ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht gemäß § 42 Buchst. b) MVG.BEK bei der Kündigung eines privatrechtlich angestellten Mitar-

beiters nach einer Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten zusteht, sofern auf dieses Arbeitsverhältnis die Arbeitsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD anzuwenden sind.

Die Antragsgegnerin und Beschwerdegegnerin beantragt,
die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt die Entscheidung erster Instanz. Die Schlichtungsstelle sei zutreffend davon ausgegangen, daß auch bei einer Beschäftigung von mehr als sechs Monaten eine ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit im Sinne von § 46 Buchst. c) MVG.BEK vorliegen könne. Es sei rechtlich zulässig, mit einem privatrechtlich angestellten Mitarbeiter im Einzelfall eine längere Probezeit zu vereinbaren, und zwar auch bei Geltung der AVR. Sei aber rechtswirksam eine Probezeit vereinbart worden, komme es für die Frage, ob ein Fall der eingeschränkten Mitbestimmung oder der Mitberatung vorliege, allein darauf an, ob die Kündigung innerhalb dieser Probezeit ausgesprochen werden solle. Die von der Beschwerdeführerin vertretene Auffassung, nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten greife das Mitbestimmungsrecht des § 42 MVG.BEK ein, andernfalls die Mitbestimmung durch Parteivereinbarung ausgehebelt werden könne, stehe mit dem Gesetz nicht in Einklang. Dieses knüpfe nämlich an die Probezeit und nicht an die Beschäftigungsdauer an. Die Beschwerdeführerin versuche, einen besonderen Probezeitbegriff zu installieren.

Beide Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung des Gerichts ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (§ 101 Abs. 2 VwGO).

II. Die Beschwerde ist nach § 63 Abs. 1 Buchst. a) und b) MVG.BEK als allgemeines Feststellungsbegehren bei Bejahung des rechtlichen Interesses der Beteiligten an der baldigen gerichtlichen Klarstellung der Rechtslage statthaft. Sie ist auch rechtzeitig eingelegt und begründet worden und damit insgesamt zulässig.

In der Sache hatte sie jedoch keinen Erfolg. Die eingeschränkte Mitbestimmung nach § 42 Buchst. b) und die Mitberatung nach § 46 Buchst. c) MVG.BEK knüpfen an das Tatbestandsmerkmal „Probezeit“ an. Damit hat der kirchliche Gesetzgeber den im Arbeitsrecht verwendeten allgemeinen Begriff der Probezeit übernommen. Die Auslegung des MVG.BEK durch die Antragstellerin, die im Hinblick auf die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung die Probezeit durch Verknüpfung mit der Wartezeitregelung des § 1 Abs. 1 KSchG auf sechs Monate beschränken will, führt zu einem besonderen Probezeitbegriff im Sinne des MVG.BEK. Daß diese restriktive Auslegung dem Willen des Kirchengesetzgebers entspricht, ist dem Gesetz nicht zu entnehmen. Hiergegen spricht vor allem, daß sie dem Zweck der Probezeit nicht gerecht wird.

1. Bei der Auslegung eines Gesetzes geht es darum, seinen Sinn zu erforschen. Maßgebend ist der im Gesetzeswortlaut objektivierte Wille des Gesetzgebers. Dabei ist nicht am buchstäblichen Ausdruck zu haften, sondern auf den Sinn der Norm abzustellen (Palandt/Hein-

richs, BGB, 57. Aufl., Einl., RdNr. 34). Diese Grundsätze gelten uneingeschränkt auch für Kirchengesetze. Entscheidend ist mithin, was der bremische Kirchengesetzgeber gewollt hat und ob der gesetzgeberische Wille einen hinreichenden Niederschlag im Gesetz gefunden hat.

2. Nach dem Gesetzeswortlaut ist die Probezeit das maßgebliche Unterscheidungsmerkmal. Erfolgt eine ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit, steht der Mitarbeitervertretung nach § 46 Buchst. c MVG.BEK lediglich ein Recht auf Mitberatung zu, erfolgt sie nach Ablauf der Probezeit, nach § 42 Buchst. b MVG.BEK ein Recht auf eingeschränkte Mitbestimmung. In diesem Fall bedarf die ordentliche Kündigung der Zustimmung, die nur aus den in § 41 Abs. 2 MVG.BEK aufgeführten Gründen verweigert werden darf.

3. Das Arbeitsleben kennt das befristete Probearbeitsverhältnis und das unbefristete Arbeitsverhältnis mit vorgeschalteter Probezeit. Zweck der Probezeit ist die Erprobung des Arbeitnehmers. Die Anstellung auf Probe soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, sich ein Urteil darüber zu bilden, ob der Arbeitnehmer sich für die ihm zgedachte Stellung eignet (Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht, 7. Aufl., § 55 IV, S. 539 und Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, S. 678 sowie MünchArbR/Richardi, § 42 RdNr. 52, m. w. Nachw.). Dementsprechend ist auch die Befristung zum Zwecke der Erprobung als typischer sachlicher Grund im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt (BAG GS vom 12. Oktober 1960, AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Außerdem wird der Sinn einer Probezeit darin gesehen, 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“ (BAG vom 27. Juli 1958, AP Nr. 3 zu § 620 BGB Probearbeitsverhältnis, m. Anm. von G. Hueck). Die rechtliche Besonderheit des Probearbeitsverhältnisses liegt in der im Grundsatz leichteren Möglichkeit der Vertragsbeendigung. Das kommt auch in § 622 Abs. 3 BGB i. d. F. des Gesetzes zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten vom 7. Oktober 1993 (BGBl. I S. 1668) zum Ausdruck. Danach gilt in Abweichung von der vierwöchigen Grundkündigungsfrist während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, eine Kündigungsfrist von zwei Wochen.

4. Die leichtere Lösbarkeit eines Probearbeitsverhältnisses beschränkt sich jedoch nicht auf die ersten sechs Monate der Probezeit. Zwar weist die Antragstellerin und Beschwerdeführerin zutreffend darauf hin, daß eine Probezeit regelmäßig auf höchstens sechs Monate begrenzt ist, so daß insoweit eine Identität zwischen Probezeit und Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG festzustellen ist. Preis/Kliemt (in: AR-Blattei, SD 1270 Probearbeitsverhältnis RdNrn. 38 und 189) sprechen denn auch davon, daß die verkürzte Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB n. F. mit der Wartezeitregelung des KSchG harmoniere, die in der Sache ebenfalls eine gesetzliche bzw. quasi gesetzliche Probezeit von sechs Monaten enthalte. Die Wartezeitregelung des § 1 Abs. 1 KSchG enthält aber kein gesetzliches Verbot für die Festlegung einer längeren als sechsmonatigen Probezeit (vgl. nur MünchArbR/

Richardi, aaO, RdNr. 56). Das wird auch von der Beschwerdeführerin nicht verkannt. Der weitergehende Schluß, die Vereinbarung einer längeren Probezeit möge zulässig sein, sei aber rechtsfolgenlos, ist unzutreffend.

5. Aus dem Zweck der Erprobung ergibt sich, daß grundsätzlich das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll, wenn sich der Arbeitnehmer bewährt hat (BAG vom 30. September 1981, AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie Stahlhacke/Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 6. Aufl., RdNr. 399). Es gibt in der Praxis aber Fälle, deren Besonderheiten eine Probezeit von mehr als sechs Monaten bzw. eine Verlängerung der zunächst auf sechs Monate begrenzten Probezeit erforderlich machen, weil sechs Monate für die Erprobung nicht ausreichen (BAG vom 15. August 1984, AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969). Die Vereinbarung einer längeren Probezeit oder - wie im Ausgangsfall - die Verlängerung der Probezeit kann auch im Interesse des Arbeitnehmers liegen, wenn beispielsweise die Bewährung auf einem weiteren Arbeitsplatz erprobt werden soll. Hinsichtlich der Probezeitdauer ist jedoch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten (BAG vom 28. November 1963, AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), worauf die Schlichtungsstelle zutreffend hingewiesen hat. Wird aber von den Arbeitsvertragsparteien im Einzelfall zulässigerweise eine Probezeit von über sechs Monaten vereinbart, erwirbt der Arbeitnehmer (sofern nicht die Kleinbetriebsklausel des § 23 Abs. 1 KSchG eingreift) nach sechs Monaten den Bestandsschutz des KSchG. Denn der Kündigungsschutz beginnt unabhängig von der Dauer der Probezeit nach sechs Monaten. Die Anwendbarkeit des KSchG widerspricht nicht dem Wesen des Probearbeitsverhältnisses (BAG vom 12. Februar 1981, AP Nr. 1 zu § 5 BAT, m. Anm. von G. Hueck). Kommt es so-dann in der Probezeit zu einer ordentlichen Kündigung, bedarf sie der sozialen Rechtfertigung nach § 1 Abs. 2 KSchG. Weil diese Kündigung innerhalb der Probezeit erfolgt, ist bei der Feststellung der Sozialwidrigkeit jedoch dem Erprobungszweck Rechnung zu tragen. Bei der Würdigung der Kündigungsgründe im Rahmen des § 1 Abs. 2 KSchG kommt mithin dem Umstand, daß die Kündigung noch innerhalb der vereinbarten Probezeit erfolgt, besondere Bedeutung zu. Das ist in Rechtsprechung und Fachliteratur allgemein anerkannt (BAG vom 12. Februar 1981, aaO, und BAG vom 15. August 1984, AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 sowie Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., § 40 IV 2, S. 260 und Preis/Kliemt, aaO, RdNr. 258, m. w. Nachw.). Die leichtere Lösbarkeit, die dem Probearbeitsverhältnis zu eigen ist, zeigt sich darüber hinaus an den immer noch kürzeren Kündigungsfristen. Zwar gilt die Zwei-Wochen-Frist des § 622 Abs. 3 BGB n. F. nur für die ersten sechs Monate (Palandt/Putzo, aaO, RdNr. 18 zu § 622 sowie Stahlhacke/Preis, aaO, RdNr. 401 aE). Danach würde dann aber für den Rest der Probezeit die immer noch relativ kurze Grundkündigungsfrist von vier Wochen gelten, auch wenn für das endgültige Arbeitsverhältnis eine längere Kündigungsfrist vereinbart worden wäre. Es ergibt sich mithin, daß die Vereinbarung einer Probezeit von mehr als sechs Monaten keineswegs rechtsfolgenlos ist, woraus zugleich folgt, daß der Eintritt des Bestandsschutzes Sinn und Zweck einer Probezeit fortbestehen läßt.

6. Es ist davon auszugehen, daß dem kirchlichen Gesetzgeber Sinn und Zweck eines Probeverhältnisses sowie die Zulässigkeit einer Probezeit von mehr als sechs Monaten und die sich daraus ergebenden, vorstehend dargelegten Konsequenzen bekannt gewesen sind. Aus diesem Grunde ist auch anzunehmen, daß die Mitbestimmung unabhängig von der Dauer der Probezeit nicht schon vor ihrem Ende eingreifen soll, so daß der Mitarbeitervertretung bis dahin vielmehr nur ein Recht auf Mitberatung zusteht. Berücksichtigt man, daß ein Probeverhältnis noch unter dem Vorbehalt der Beendigung steht, sofern sich herausstellt, daß eine Zusammenarbeit auf Dauer nicht in Betracht kommt (Preis/Kliemt, aaO, RdNr. 6, m. Nachw.) und daß ihm mithin eine Vorläufigkeit innewohnt, weil es noch an einer Verfestigung fehlt, ist die vom Gesetzgeber getroffene Unterscheidung auch durchaus sinnvoll. Andernfalls wäre eine beabsichtigte Beendigung dessen, was nur vorläufig eingegangen ist und noch leichter lösbar sein soll, von der Zustimmung der Mitarbeitervertretung abhängig. Würde sie verweigert, obwohl sich die Dienststellenleitung von der mangelnden Eignung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin überzeugt hätte, und würde die Entscheidung der Schlichtungsstelle nach § 60 Abs. 4 Satz 1 MVG.BEK nicht zugunsten der Dienststellenleitung ausfallen, würde diese Entscheidung abschließend und damit nicht beschwerdefähig sein (§ 60 Abs. 4 Satz 3 MVG.BEK). Darüber hinaus könnte der innerhalb der Probezeit entlassene Arbeitnehmer im Kündigungsrechtsstreit die fehlende Zustimmung der Mitarbeitervertretung mit Erfolg geltend machen, so daß das Arbeitsgericht die Sozialwidrigkeit der Kündigung gar nicht mehr zu prüfen hätte. Die Entlassung eines Arbeitnehmers mangels Eignung noch während der Probezeit könnte auf diese Weise verhindert werden. Wenn der Gesetzgeber diese weitgehende Konsequenz wirklich gewollt haben sollte, hätte er dies im Gesetz klar zum Ausdruck bringen müssen, vor allem nicht den Begriff „Probezeit“ in den §§ 42 Buchst. b) und 46 Buchst. c) MVG.BEK verwenden dürfen. Der Hinweis der Beschwerdeführerin darauf, daß sich der Kirchengesetzgeber nach seinem Selbstverständnis am Bundesangestelltentarifvertrag orientiert, führt zu keinem anderen Ergebnis, und zwar schon deshalb nicht, weil der BAT die Mitbestimmungsrechte des Personalrats gar nicht regelt und mithin auch keine Verknüpfung zwischen Probezeit und Mitbestimmung enthält. Die Mitbestimmungsrechte sind für den Bereich des öffentlichen Dienstes im BPersVG und in den entsprechenden Landesgesetzen in teilweise sehr unterschiedlicher Weise geregelt. Selbst wenn man aber eine Parallele ziehen und § 5 BAT als Maßstab heranziehen wollte, an dem sich der Kirchengesetzgeber orientiert hätte, würde die Beschwerdeführerin mit ihrem Globalantrag keinen Erfolg haben können. Nach dem durch Tarifänderung eingefügten Satz 2 dieser Tarifnorm verlängert sich nämlich bei Erkrankung des Arbeitnehmers u. U. die Probezeit, so daß selbst nach dem BAT auch nach sechs Monaten eine Kündigung noch innerhalb der Probezeit ausgesprochen werden könnte und sich auch wegen dieser Fallgestaltung das weitgefaßte Antragsbegehren als unbegründet erweise.

7. Die vorstehenden Ausführungen gelten im Grundsatz auch für den Hilfsantrag. Richtig ist, daß die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche

in Deutschland in § 8 eine Probezeit von bis zu sechs Monaten zulassen. Die Arbeitsvertragsparteien können sich aber wirksam über eine längere Probezeit bzw. über eine (nachträgliche) Verlängerung einigen (Scheffer/Mayer, AVR, 3. Aufl., Anm. 3 zu § 8). Hierfür kann es ganz besondere Gründe geben, wenn beispielsweise wegen der großen Schwierigkeit oder der hohen Verantwortung, die mit der vorgesehenen Position verbunden ist, eine Probezeit von sechs Monaten einfach nicht ausreicht oder wenn in der Person des Arbeitnehmers Umstände (wie eine längere Erkrankung) nach Arbeitsaufnahme eingetreten sind, so daß von Anfang an eine längere Probezeit oder eine nachträgliche Probezeitverlängerung geradezu zwingend geboten ist. Eine solche Vereinbarung liegt dann oftmals gerade auch im Interesse des Arbeitnehmers. Daß mit Ablauf der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG der Bestandsschutz einsetzt und die Kündigung einer Begründung bedarf, ist dargelegt worden (vgl. auch Scheffer/Mayer, aaO, Anm. 1 zu § 8 aE). Gleichwohl steht der Mitarbeitervertretung im Falle einer zulässigen längeren Probezeit auch bei Anwendung der AVR nach dem dargelegten Sinn und Zweck des Gesetzes nur ein Recht auf Mitberatung zu. Deshalb ist die Beschwerde auch hinsichtlich des Hilfsantrags unbegründet, so daß sie insgesamt zurückzuweisen war.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 13 Abs. 2 VGG.EKD, die Festsetzung des Gegenstandswerts auf § 8 Abs. 2 BRAGO.