

Aktenzeichen: 2 AZR 1049/94
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 07. Dezember 1995
- 2 AZR 1049/94 -

I. Arbeitsgericht
Kaiserslautern

Urteil vom 15. Dezember 1993
- 3 Ca 727/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 03. November 1994
- 5 Sa 208/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses
gemäß § 6 der Sondervereinbarung für vorübergehend beschäf-
tigte Arbeiter (Anlage 10 zum BMT-G II)

Gesetz:

BMT-G II § 2 i, k in Verb. m. Anlage 9 § 7 und Anlage 10 § 6

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 1049/94

5 Sa 208/94 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. Dezember 1995

U r t e i l

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung am
7. Dezember 1995 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch den Vorsitzenden
Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier sowie
die ehrenamtlichen Richter Baerbaum und Frey für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 3. No-
vember 1994 - 5 Sa 208/94 - wird auf ihre Kosten
zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrages vom 29. Januar 1993 wurde die Klägerin ab 1. Februar 1993 auf die Dauer von sechs Monaten als nicht vollzeitbeschäftigte Reinemachefrau mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19,25 Stunden eingestellt. Gemäß § 3 des Arbeitsvertrages richtet sich das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) vom 31. Januar 1962 in der für den Bereich der Verwaltung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung und der Sondervereinbarung gemäß § 2 Buchst. i BMT-G II für nicht vollbeschäftigte Arbeiter (Anlage 9 zum BMT-G II) sowie den zusätzlichen abgeschlossenen Tarifverträgen in ihrer jeweils geltenden Fassung; das gleiche gilt für die an ihre Stelle tretenden Tarifverträge; daneben finden die für den Bereich des Arbeitgebers jeweils in Kraft befindlichen sonstigen Tarifverträge Anwendung.

Mit Schreiben vom 15. März 1993, das der Klägerin am 17. März 1993 zugegangen ist, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis "innerhalb der Probezeit mit Ablauf des 31.3.1993".



Die Klägerin hält diese Kündigung für rechtsunwirksam. Sie hat die Auffassung vertreten, im Hinblick auf die vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 1. Februar bis 31. Juli 1993 sei die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Laufzeit des Arbeitsvertrages ausgeschlossen, denn die Parteien hätten die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung nicht ausdrücklich vereinbart.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende, bis zum 31. Juli 1993 befristete Arbeitsverhältnis durch die seitens der Beklagten mit Schreiben vom 15. März 1993 ausgesprochene Kündigung nicht beendet wird.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, § 6 der Anlage 10 zum BMT-G II sehe die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse vor.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.



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

Die zulässige Revision der Klägerin ist in der Sache un begründet.

- I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Möglichkeit einer vorzeitigen ordentlichen Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses sei durch § 6 Abs. 2 der Sondervereinbarung gemäß § 2 k BMT-G II (Anlage 10) eröffnet. Diese Bestimmung sei gemäß § 3 des Arbeitsvertrages vom 29. Januar 1993 anwendbar. Gemäß § 7 der dort genannten Anlage 9 (Sondervereinbarung gemäß § 2 i BMT-G II) würden zusätzlich die Vorschriften der Sondervereinbarung gemäß § 2 k BMT-G II (Anlage 10) gelten. § 6 Abs. 2 der Anlage 10 sei dahin auszulegen, daß nicht nur zusammenhangslos Kündigungsfristen dargestellt würden, sondern zugleich eine ordentliche Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse mit diesen Fristen zugelassen werde. Dies folge aus der Systematik der Tarifverträge.
- Während § 50 BMT-G II die ordentliche Kündigung von auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnissen mit einer Arbeitszeit von mindestens 30 Stunden wöchentlich abschließend regelt, seien für Arbeiter mit geringerer Arbeitszeit oder nur vorübergehend (befristet) beschäftigte Arbeitnehmer die Sondervereinbarungen des § 2 i und k BMT-G II (Anlagen 9 und 10) als spezielle Regelungen einschlägig. Die in der Anlage 10 vorgesehenen "Beschränkungen" hinsichtlich Beschäftigungszeiten, Quotelung des Urlaubsanspruchs und Kündigungsfristen für vorübergehend vollbeschäftigte Arbeiter wären im Hinblick auf die allgemeine Regelung



des § 50 BMT-G II nicht erklärlich, wenn nicht die Tarifvertragsparteien von vornherein von der Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse ausgegangen wären. Die unter Einhaltung der Frist des § 6 Abs. 2 der Anlage 10 ausgesprochene Kündigung sei deshalb nicht zu beanstanden.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Wie die Revision nicht verkennt, bedarf die Möglichkeit einer vorzeitigen ordentlichen Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse nicht unbedingt einer ausdrücklichen Vereinbarung der den Arbeitsvertrag schließenden Parteien. Nach der zutreffend wiedergegebenen Rechtsprechung des Senats (BAGE 33, 220 = AP Nr. 55 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.) genügt es, daß ein dahingehender beidseitiger Wille aus den Umständen eindeutig erkennbar ist. Dafür ist ausreichend, daß die Parteien die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages vereinbaren, der seinerseits die Möglichkeit einer vorzeitigen ordentlichen Kündigung eröffnet. Zwar könnten die Parteien eine von dem im Arbeitsvertrag grundsätzlich für anwendbar erklärten Tarifvertrag abweichende Regelung treffen und entgegen dem Tarifvertrag die ordentliche Kündigung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses ausschließen. Dies bedürfte dann jedoch einer ausdrücklichen oder jedenfalls nach den Umständen eindeutigen arbeitsvertraglichen Regelung. Anderenfalls bleibt es bei der vereinbarten Anwendung des Tarifvertrages und der danach gegebenen Möglichkeit einer vorzeitigen Kündigung. Wird nämlich ein Rechtsverhältnis durch vertragliche Vereinbarung der normativen Ordnung eines Tarifvertrages



unterstellt, der im Fall der Tarifgebundenheit der Parteien gemäß § 3 Abs. 1 TVG unabhängig von deren Willen anzuwenden wäre, Vertragslücken schließen würde und mit dem Tarifrecht unvereinbare Abreden unwirksam machen würde, so wird die vertragliche Abweichung vom Tarifrecht zur Ausnahme. Der Parteiwille, vom grundsätzlich anwendbaren Tarifrecht solle in einem bestimmten Punkt abgewichen werden, müßte im Arbeitsvertrag mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht werden, um rechtlich beachtlich zu sein.

2. Daß gemäß § 3 des Arbeitsvertrages vom 29. Januar 1993 die Sondervereinbarung gemäß § 2 k BMT-G II (Anlage 10) gilt, hat das Landesarbeitsgericht zutreffend dargelegt und wird auch von der Revision nicht mehr in Zweifel gezogen. Im Arbeitsvertrag wurde weder ausdrücklich noch sonst mit ausreichender Deutlichkeit die Möglichkeit einer vorzeitigen ordentlichen Kündigung ausgeschlossen. Soweit das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung der Systematik der einschlägigen Tarifnormen § 6 der Anlage 10 dahin ausgelegt hat, eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses sei tarifvertraglich eröffnet, ist dies nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätze der Tarifauslegung zutreffend wiedergegeben und ist von ihnen ausgegangen. Rechtsfehler in der vorgenommenen Tarifauslegung sind nicht ersichtlich und auch von der Revision nicht aufgezeigt worden. Diese hat sich vielmehr - offenbar in Verkennung des oben dargelegten Regel-Ausnahme-Verhältnisses - mit der vom Landesarbeitsgericht dargelegten Systematik des Tarifrechts und den daraus abzuleitenden Schlußfolgerungen überhaupt nicht auseinandergesetzt. Hätten die



Tarifvertragsparteien in § 6 der Anlage 10 besondere Kündigungsfristen in den ersten sechs Monaten der Beschäftigungszeit (§ 7 der Anlage 10) nur für den Ausnahmefall einer vertraglich vereinbarten vorzeitigen Kündigungsmöglichkeit befristeter Arbeitsverhältnisse festlegen wollen, wäre zu erwarten gewesen, daß sie dies auch zum Ausdruck gebracht hätten, etwa durch einen entsprechenden Konditionalsatz. Für einmalig befristete Arbeitsverhältnisse wäre die - sprachlich mißglückte - Regelung in § 6 Satz 2 als bloße Fristbestimmung für den Fall einer vertraglich vorbehaltenen Möglichkeit der ordentlichen Kündigung zudem überflüssig gewesen, weil sich dieselbe Kündigungsfrist bereits aus § 50 Abs. 1 BMT-G II ergeben würde. Auch in der Literatur wird § 6 der Anlage 10 als eigenständige Eröffnung der Möglichkeit einer vorzeitigen Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse gewertet (vgl. Scheuring/Lang, BMT-G II, § 49 Erl. 5 g).

Etzel

Bitter

Fischermeier

Baerbaum

Frey



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)