

Aktenzeichen: 2 AZR 370/96
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 29. Januar 1997
- 2 AZR 370/96 -

I. Arbeitsgericht
Krefeld

Urteil vom 06. Dezember 1995
- 1 Ca 2560/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 29. März 1996
- 9 Sa 68/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Kündigungsfrist - Auslegung

Gesetz:

MTV gewerbliche Arbeitnehmer der nordrheinischen Textilindustrie vom 10. Mai 1978 § 2 Nr. 6

Leitsatz:

Die Bestimmung des § 2 Nr. 6 MTV gewerbliche Arbeitnehmer der nordrheinischen Textilindustrie vom 10. Mai 1978 kann nicht im Sinne einer dynamischen Verweisung auf die jeweils im Verhältnis zum Tarifvertrag günstigere gesetzliche Regelung verstanden werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 370/96

9 Sa 68/96 Düsseldorf

Verkündet am
29. Januar 1997

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

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



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Piper und Dr. Fischer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. März 1996 - 9 Sa 68/96 - wird auf seine 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 :

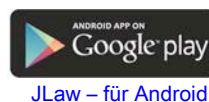
Der Kläger war seit dem 27. März 1995 als gewerblicher Arbeitnehmer (Verleger) bei der Beklagten, einem Unternehmen der Textilindustrie, gegen einen Stundenlohn von 18,50 DM in der 37-Stunden-Woche beschäftigt. Kraft Organisationszugehörigkeit ist der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Nordrheinischen Textilindustrie vom 10. Mai 1978 (MTV Arbeiter) anwendbar, der in § 2 Nr. 6 wie folgt lautet:

Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt, sofern ein Gesetz oder dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, zwei Wochen zum Schluß der Kalenderwoche ...

Mit Schreiben vom 25. August 1995 - dem Kläger am gleichen Tage zugegangen - kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 8. September 1995. Die Parteien streiten darüber, ob



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



anstelle der tariflichen Kündigungsfrist zugunsten des Klägers die gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB in der ab 15. Oktober 1993 geltenden Fassung zur Anwendung gelangt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, bei § 2 Nr. 6 MTV handele es sich um eine dynamische Verweisung auf die jeweilige gesetzliche Regelung und hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 25. August 1995 nicht zum 8. September 1995 aufgelöst worden ist, sondern bis zum 30. September 1995 fortbestanden hat.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, bei § 2 Nr. 6 MTV Arbeiter handele es sich um eine konstitutive tarifliche Regelung, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages im Jahre 1978 an die Stelle der damaligen gesetzlichen Regelung treten sollte. Eine dynamische Verweisung habe diese tarifliche Regelung nicht enthalten sollen, was sowohl aus dem Wortlaut, wie auch dem Sinn und Zweck der im Streit befindlichen Bestimmung zu entnehmen sei.

In den Vorinstanzen ist die Klage erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger eine Entscheidung nach seinem Klageantrag.

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

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Kündigung der Beklagten vom 25. August 1995 ist fristgemäß zum 8. September



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



1995 erfolgt, § 2 Nr. 6 MTV.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Zwar könne eine reine Wortlautinterpretation des § 2 Nr. 6 MTV Arbeiter für die Auffassung des Klägers sprechen, bei teleologischer Betrachtung lasse der Tarifvertrag jedoch eine derartige Interpretation nicht zu. Wenn man davon ausgehe, der Tarifvertrag habe seinerzeit auf die damalige bestehende gesetzliche Regelung verweisen wollen, so sei das in sich widersprüchlich und hätte im Ergebnis die günstigere tarifvertragliche Lage durch die ungünstigere gesetzliche Regelung ersetzt; eine derartige Fehlleistung könne den Tarifvertragsparteien nicht unterstellt werden, so daß der Hinweis auf ein Gesetz nur dort eine Rolle spielen könne, wo der Gesetzgeber - wie etwa im Falle der Kündigung eines Schwerbehinderten - eine längere gesetzliche Kündigungsfrist vorgesehen habe. Durch das Kündigungsfristengesetz vom 7. Oktober 1993 sei demnach § 2 Nr. 6 MTV Arbeiter als vom Gesetz abweichende eigenständige tarifliche Regelung unberührt geblieben.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in Teilen der Begründung. Die ausschließliche Rüge der Revision, § 2 Nr. 6 MTV Arbeiter sei fehlerhaft ausgelegt worden, greift nicht durch.

1. Durch das Kündigungsfristengesetz blieben abweichende eigenständige tarifliche Regelungen der Kündigungsfristen unberührt. Die Tariföffnungsklausel des § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB n.F. ist nicht so zu verstehen, daß lediglich in künftigen Tarifverträgen von den gesetzlichen Kündigungsfristen abgewichen werden kann



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



(Senatsurteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1028/94 - AP Nr. 48 zu § 622 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

2. Das Landesarbeitsgericht ist im Anschluß an das Senatsurteil vom 23. Januar 1992 (- 2 AZR 470/91 - BAGE 69, 257 = AP Nr. 37, aaO) zu der hier in Rede stehenden Bestimmung des § 2 Nr. 6 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Nordrheinischen Textilindustrie vom 10. Mai 1978 (MTV Arbeiter) zu dem Ergebnis gekommen, es sei von einer eigenständigen Regelung mit konstitutivem Charakter auszugehen.

Das ist zutreffend. Der Senat hat in dem genannten Urteil den eigenständigen Charakter für die im Streit stehende sog. Grundfrist deshalb bejaht, weil in Abweichung von der früheren gesetzlichen Regelung einer zweiwöchigen Frist (§ 622 Abs. 2 BGB a.F.) die Kündigungsfrist innerhalb der ersten fünf Jahre auf zwei Wochen zum Schluß der Kalenderwoche festgelegt worden ist, weil seinerzeit im Vorgriff auf die erst 1990 in Kraft getretene Änderung des § 622 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BGB a.F. die Betriebszugehörigkeit bereits seit Geltung des Tarifvertrages (1. Oktober 1978) ab Vollendung des 25. Lebensjahres gerechnet wurde und weil schließlich auch § 2 Nr. 9 MTV Arbeiter hinsichtlich der Anrechnung früherer Betriebszugehörigkeit bei betriebsbedingter Entlassung eine eigenständige tarifliche Regelung zugunsten der Arbeiter enthielt. An diesem Ergebnis hält der Senat auch für die jetzt zu beurteilende Rechtsfrage fest. Hierüber herrscht unter den Parteien auch kein Streit.



- 6 -

3. Der vorliegende Fall wirft allerdings eine neue Frage auf, nämlich ob in § 2 Nr. 6 MTV Arbeiter mit dem einschränkenden Halbsatz "sofern ein Gesetz oder dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt" partiell eine andere - deklaratorische - Regelung getroffen worden sein könnte. Es geht dabei nicht um die Frage, inwieweit eine konstitutive Gesamtregelung der tariflichen Kündigungsfristen in Teilbereichen deklaratorische Regelungen enthalten kann, was der Senat im Urteil vom 14. Februar 1996 (- 2 AZR 166/95 - AP Nr. 21 zu § 1 TVG Tarifverträge: Textilindustrie für die Regelung des § 17 Ziff. 2 MTV Arbeiter der Baden-Württembergischen Textilindustrie bejaht hat. Es geht vielmehr darum, ob die an sich vorliegende konstitutive Regelung in dem Sinne verstanden werden kann, daß sie konstitutiv nur einen Mindeststandard - insoweit anders als das bisherige Gesetz -, darüber hinaus aber für den hypothetischen Fall einer Gesetzesänderung mit verbessertem Standard eine deklaratorisch-dynamische Regelung enthält.

a) Die Zulässigkeit einer derartigen Aufspaltung einer tariflichen Kündigungsfristenregelung in einen konstitutiven und einen deklaratorischen Teil ergibt sich aus der tarifdispositiven Norm des § 622 BGB. Wenn der Gesetzgeber den Tarifpartnern in § 622 Abs. 4 BGB n.F. (früher § 622 Abs. 3 BGB), die Möglichkeit eingeräumt hat, hinsichtlich der Kündigungsfristen den Besonderheiten ihrer Branche Rechnung zu tragen, so obliegt es allein ihrer tarifautonomen Entscheidung, in welchem Umfang sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Dementsprechend muß es ihnen auch überlassen bleiben, ob sie bei Abschluß des Tarifvertrages abweichend



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vom Gesetz tarifliche Kündigungsfristen etwa nur als Mindeststandard festschreiben und gleichzeitig festlegen wollen, daß den tariflichen Kündigungsfristen eine eventuell spätere günstigere gesetzliche Regelung vorgeht, daß sie also im Ergebnis für diesen Fall die Öffnungsklausel nicht nutzen wollen. Entscheiden sich die Tarifpartner für eine solche Möglichkeit, so ist allein ihre Entscheidung über die Grenze, innerhalb derer von der Tarifdispositivität des § 622 BGB Gebrauch gemacht wird, konstitutiv, die Bezugnahme auf den jeweiligen günstigeren Gesetzestext deklaratorisch. Es läßt sich wohl unter dem Gesichtspunkt der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) nicht rechtfertigen, den Tarifpartnern die Entscheidung zu verwehren, von einer tarifdispositiven Gesetznorm nur teilweise abzuweichen und im übrigen auf die gesetzlichen Bestimmungen zu verweisen (ähnlich Senatsurteil vom 14. Februar 1996, aaO, zu II 4 b der Gründe).

b) Die Auslegung des § 2 Nr. 6 MTV Arbeiter ergibt jedoch vorliegend nicht, daß es sich bei der Verweisung in dem eingeschobenen Halbsatz um eine Bezugnahme auf § 622 Abs. 2 BGB in seiner jeweils geltenden, günstigeren Fassung handelt.

aa) Tarifvertragsnormen sind wie Gesetze auszulegen. Es ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Dabei ist jedoch über den reinen Wortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen mit zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Für die bei



Zweifeln darüber hinaus mögliche Heranziehung weiterer Auslegungskriterien (Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages) gibt es keinen Zwang zu einer bestimmten Reihenfolge (BAGE 42, 86, 89 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung).

bb) Der Tarifwortlaut ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden hat, nicht eindeutig, er enthält insbesondere nicht den ausdrücklichen Hinweis, es werde über die konstitutiv geregelte Frist von zwei Wochen zum Wochenende hinaus auf eine eventuell günstigere Regelung des Gesetzes verwiesen. Eine solche dynamische Verweisung auf die jeweils günstigere gesetzliche Regelung der Grundkündigungsfristen hätte aber im Tarifwortlaut zum Ausdruck gebracht werden können. Die Beklagte läßt insoweit zutreffend darauf hinweisen, bei einer dynamischen Verweisung hätte beispielsweise formuliert werden können: "...sofern das jeweilige Gesetz ...". Im übrigen würde eine Verweisung auf künftige günstigere Gesetze wenig Sinn machen, da bei Abschluß des Tarifvertrages noch gar nicht feststand, ob und gegebenenfalls wie sie wiederum tarifdispositiv gestaltet sein werden; ein solcher Wille der Tarifvertragsparteien müßte im Tarifvertrag selbst deutlich zum Ausdruck kommen, zumal von einer Ausnahmegesetzvorschrift, nämlich der Tariföffnungsklausel, mit der erneuten Einschränkung für günstigere gesetzliche Regelungen wiederum eine Ausnahme im gegenläufigen Sinne gemacht würde.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

cc) Angesichts der vorliegend zumindest unklaren Regelung hat das Landesarbeitsgericht zutreffend eine teleologische Betrachtung angestellt und die in Rede stehende Klausel bezogen auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens am 1. Oktober 1978 nach Sinn und Zweck interpretiert. Es hat dabei ausgeführt, über die frühere gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Wochen hinaus hätten die Tarifpartner eine Änderung zugunsten der Arbeitnehmer bewirken wollen, indem die Kündigung mit der zweiwöchigen Kündigungsfrist nur zum Schluß einer Kalenderwoche ausgesprochen werden durfte. Der Tarifvertrag wäre daher mit seiner Verweisung auf die damals bestehende gesetzliche Regelung in sich widersprüchlich und hätte im Ergebnis die günstigere tarifvertragliche Lage durch die ungünstigere gesetzliche Regelung wieder aufgehoben, wobei eine derartige Fehlleistung den Tarifvertragsparteien nicht unterstellt werden könne.

Diese Überlegungen sind auch nach Ansicht des Senats nicht von der Hand zu weisen, zwingend sind sie aber nicht. Ebenso wäre es möglich, daß die Tarifvertragsparteien an die damals gesetzliche Kündigungsfrist (2 Wochen) angeknüpft und nur einen anderen Kündigungstermin (zum Wochenschluß) gewählt haben. Dies ließe die Möglichkeit zu, daß sie eventuell nur die jeweilige gesetzliche Fristenregelung übernehmen wollten, wobei die Terminsbestimmung unberührt bleiben sollte. Ob eine derartige Aufspaltung sinnvoll ist, mag zu bezweifeln sein, wenn man in Erwägung zieht, daß bei einer z. B. gesetzlich auf einen Monat abgewandelten Kündigungsfrist die vorliegende Terminsbestimmung (zum Wochenschluß) zumin-



dest äußerst ungewöhnlich wäre.

Für die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß es sich nicht um eine dynamische Verweisung auf die jeweils günstigere Fristenregelung handele, würde ferner sprechen, wenn eine solche tarifliche Klausel, die Mindestbedingungen festschreibt und im übrigen auf den jeweiligen günstigeren Gesetzestext verweist, im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages vom 1. Oktober 1978 - zumindest in der Textilbranche - tarifunüblich war. Üblich dürfte in der Tat die umgekehrte Ausgangslage (gewesen) sein, nämlich daß gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen tariflich zugunsten der Arbeitnehmer verbessert werden können, wie dies ja ursprünglich mit § 2 Nr. 6 MTV Arbeiter im Vergleich zu der früheren gesetzlichen Ausgangslage auch intendiert war.

dd) Darauf braucht der Senat jedoch nicht entscheidend abzustellen, denn vorliegend spricht jedenfalls die Tarifgeschichte, auf die bei verbliebenen Zweifeln zurückgegriffen werden kann (BAGE 46, 308, 314 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung, bestätigt durch BAG Urteil vom 18. Mai 1994 - 4 AZR 412/93 - AP Nr. 175 zu §§ 22, 23 BAT 1975, zu II 3 b aa der Gründe; ebenso Senatsurteil vom 28. Februar 1990 - 2 AZR 425/89 - BAGE 64, 209, 215 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu II 1 a der Gründe), eindeutig für das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts. Drei Vorgängertarifverträge des in Rede stehenden MTV Arbeiter, die gemäß § 15 mit dessen Inkrafttreten außer Kraft getreten sind, enthalten je-



weils die Klausel:

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist nur zum Ende einer Kalenderwoche zulässig. Die Kündigungsfrist beträgt, soweit nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, 14 Tage.

Dies ist so geregelt in § 11 des MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Aachener Textilindustrie vom 16. Juni 1961, § 11 des MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Dürener, Jülicher, Euskirchener Textilindustrie vom 29. Oktober 1970 und § 13 des MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der rechtsrhein. Textilindustrie vom 27. Juli 1961, während die Manteltarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der linksrheinischen Textilindustrie in der Fassung des Neudruckes 1970 und der Textilindustrie Mönchengladbach, Rheydt u. Umgebung nach dem Stand vom 1. April 1970 jeweils in § 7 bestimmten:

Die Kündigungsfrist zur Lösung des Arbeitsverhältnisses beträgt zwei Wochen. Die Kündigung kann nur zum Wochenschluß wirksam werden.

Den zuerst genannten Tarifverträgen läßt sich daher eindeutig entnehmen, daß der jeweilige Halbsatz nicht im Sinne einer dynamischen Verweisung auf günstigere Gesetze, sondern nur als Hinweis darauf zu verstehen ist, daß zwingende gesetzliche Regelungen der Kündigungsfristen unberührt bleiben sollten. Da diese genannten Tarifklauseln ersichtlich für die Neuregelung des § 2 Nr. 6 MTV Arbeiter nordrheinische Textilindustrie "Pate gestanden" haben, kann auch der dortige Halbsatz nur in diesem Sinn



verstanden werden. Die Gerichte können hier nicht entgegen dem erkennbar gewordenen Inhalt des Tarifvertrages nachbessern; vielmehr ist es mithin Sache der Tarifpartner, gegebenenfalls veraltet erscheinende Tarifvorschriften der aktuellen Rechtsentwicklung anzupassen.

Etzel

Bitter

Fischermeier

Piper

Fischer

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)