

Aktenzeichen: 2 AZR 380/86

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 14. Mai 1987
- 2 AZR 380/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. Oktober 1985
Flensburg - 2 Ca 893/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 6. Juni 1986
Schleswig-Holstein - 6 (3) Sa 671/85 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Tarifvertragliche Abweichung von § 1 Abs. 1 KSchG

Gesetz: KSchG § 1 Abs. 1, § 1 Abs. 2; BRTV für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau vom 20. Juni 1985 §§ 15, 6, 16

Leitsätze:

Die Bestimmung des § 15 BRTV für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, wonach auf die Betriebszugehörigkeitsdauer alle Beschäftigungszeiten im Betrieb anzurechnen sind, sofern die Betriebszugehörigkeit im Einzelfall nicht länger als sechs Monate unterbrochen war, ist auch auf die Berechnung der Wartezeit nach § 1 Abs 1 KSchG anzuwenden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 380/86

6 (3) Sa 671/85 Schleswig-Holstein

Verkündet am
14. Mai 1987

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 14. Mai 1987 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Dr. Wolter für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 6. Juni 1986 – 6 (3) Sa 671/85 – aufgehoben.



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



2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung der Beklagten vom 5. zum 11. August 1985.

Der Kläger war in der Zeit vom 2. April 1984 bis 15. Dezember 1984 und vom 11. April 1985 bis 11. August 1985 als Arbeiter bei der Beklagten, einem Fachunternehmen für Garten- und Landschaftsbau, beschäftigt. Zwischen den Parteien galt der Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau aufgrund Vereinbarung. § 15 des Tarifvertrages lautet:

"Auf die Betriebszugehörigkeitsdauer sind alle Beschäftigungszeiten im Betrieb anzurechnen, sofern die Betriebszugehörigkeit im Einzelfall nicht länger als sechs Monate unterbrochen war. Kriegs- und Wehrdienst sowie der Besuch von Fachschulen gelten nicht als Unterbrechung, wenn die Arbeit im Anschluß daran unverzüglich wieder aufgenommen wird."

Es ist bei der Beklagten üblich, die Arbeitnehmer im Winter bis auf eine geringe Stammelegschaft zu entlassen und mit Beginn der Pflanzzeit Ende März/Anfang April neue Arbeitsverhältnisse zu begründen. Mit Schreiben vom 5. August 1985 kündigte die Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

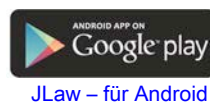
klagte dem Kläger zusammen mit fünf weiteren Arbeitnehmern.

Der Kläger hat vorgetragen, ihm und den fünf weiteren Arbeitnehmern sei gekündigt worden, weil die Belegschaft versucht habe, mit Hilfe des Bevollmächtigten der zuständigen Gewerkschaft einen Betriebsrat zu bilden. Arbeitsmangel habe im August nicht vorgelegen. Die Arbeit der Gekündigten hätten vierzehn in AB-Maßnahmen beschäftigte Arbeitnehmer erledigt. Gründe in seiner Person und in seinem Verhalten lägen auch nicht vor. Die Kündigung sei deshalb sozial ungerechtfertigt. Er könne sich auf § 1 Abs. 2 KSchG berufen, weil er die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt habe. Zwar habe zwischen der Beendigung des letzten und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses eine Unterbrechung von knapp vier Monaten gelegen. Dies schade aber nicht, weil § 15 BRTV vorsehe, daß alle Beschäftigungszeiten für die Betriebszugehörigkeitsdauer zusammenzurechnen seien. Damit hätten die Tarifvertragsparteien dem Kündigungsschutzgesetz auch in den Gartenbaubetrieben praktische Bedeutung geben wollen, ohne auf der anderen Seite die Arbeitgeber unzumutbar zu belasten. Es sei nämlich branchenüblich, daß die meisten gewerblichen Arbeitnehmer im Winter entlassen und erst zu Beginn der Pflanzzeit wieder eingestellt würden. Auch bei der Beklagten seien Arbeitnehmer beschäftigt, die schon viele Jahre auf diese Weise tätig seien.

Abgesehen davon bestehe zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang, so daß die Beschäftigungszeiten aus beiden Arbeitsverhältnissen für die Berechnung der Wartezeiten nach § 1 Abs. 1 KSchG zusammenzurechnen



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



seien. Denn die Beklagte habe die erste Kündigung nur aus jahreszeitlichen Gründen ausgesprochen und dementsprechend den Kläger bei Beginn der Pflanzzeit wieder zu den gleichen Bedingungen eingestellt.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 5. August 1985 zum 11. August 1985 beendet worden ist, sondern darüber hinaus fortbesteht;
2. den Kläger bis zur rechtskräftigen Beendigung des Rechtsstreits zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, das Kündigungsschutzgesetz finde keine Anwendung, da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht länger als sechs Monate gedauert habe. Da zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen eine Unterbrechung von fast vier Monaten liege, sei ein enger sachlicher Zusammenhang im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgeschlossen. § 15 BRTV enthalte keine Anrechnungsvereinbarung für die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG. Die Regelung beziehe sich auf § 16 BRTV und die dort genannten Kündigungsfristen sowie auf den in § 6 BRTV geregelten Zusatzurlaub für längere Betriebszugehörigkeit.

Da § 1 Abs. 2 KSchG keine Anwendung finde, müsse sie, die Beklagte, auch nicht die Kündigungsgründe darlegen. Die Kündigung



beruhe aber auf sachlichen Erwägungen. Es seien erwartete Auftragseingänge ausgeblieben oder storniert worden, so etwa der Auftrag Nr. 808 S , der Auftrag Nr. 795 Fernmeldeamt F und der Auftrag Nr. 872 Kreis N .

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Vernehmung des Bürokaufmanns E L als Zeugen zu der Behauptung der Beklagten, dem Kläger sei bei der Kündigung im Dezember 1984 nicht die Wiedereinstellung im Frühjahr 1985 versprochen worden, die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine bisherigen Anträge weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung der Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung vom 5. August 1985 sei wirksam, weil der Kläger die sechsmonatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG noch nicht erreicht habe. Die Anrechenbarkeit der Vorbeschäftigungszeit des Klägers vom 2. April bis 15. Dezember 1984 ergebe sich weder aus § 15 BRTV noch aus allgemeinen arbeitsvertraglichen Grundsätzen. Der Vorschrift des § 15 BRTV sei weder nach ihrem Wortlaut oder Sinn und Zweck noch im Rahmen der tariflichen Systematik zu entnehmen, daß die frühere Betriebszugehörigkeit des Klägers auf die Wartezeit



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gemäß § 1 Abs. 1 KSchG anzurechnen sei. Von seinem Wortlaut her beziehe sich die Regelung des § 15 BRTV auf § 6 Nr. 4, der einen Anspruch auf Zusatzurlaub für langjährige "Branchenzugehörigkeit" begründe und auf § 16 Nr. 1.2, der die Kündigungsfristen regele. Auch wenn in §§ 6 und 16 BRTV nicht auf § 15 BRTV Bezug genommen werde, § 6 Nr. 4 den Zusatzurlaub nicht von einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, sondern von einer bestimmten Branchenzugehörigkeit abhängig mache und § 16 die Dauer der Kündigungsfrist auch nicht nach der Betriebszugehörigkeit, sondern nach der Beschäftigungsdauer regele, ergäben beide Vorschriften eine praktisch brauchbare Regelung, wenn auf die "Betriebszugehörigkeit" nach § 15 BRTV abgestellt werde. Der Hinweis des Klägers, Tarifverträge, in denen frühere Zeiten der Betriebszugehörigkeit nur bei der Dauer der Kündigungsfrist berücksichtigt werden sollten, würden einen entsprechenden Hinweis in der einschlägigen Norm über die Kündigungsfrist enthalten, treffe zwar zu, wie § 42 Nr. 7 BRTV für die gewerblichen Arbeitnehmer des Maler- und Lackiererhandwerks vom 5. November 1981 sowie § 12 Nr. 1.2 BRTV für das Baugewerbe zeigten. Im vorliegenden Falle hätten die Tarifvertragsparteien jedoch der anrechenbaren Betriebszugehörigkeit eine eigene Vorschrift gewidmet, weil diese Frage auch für den Zusatzurlaub in § 6 von Bedeutung sei. Sinn und Zweck der Vorschrift führten zu keinem anderen Ergebnis. Es sei zwar richtig, daß im Bereich des Garten- und Landschaftsbaues Arbeitsunterbrechungen in den Wintermonaten üblich seien, so daß es sinnvoll wäre, Arbeitsunterbrechungen bis zur Dauer von sechs Monaten als für den Bestandsschutz unschädlich anzusehen. Diese Problematik sei aber den Tarifvertragsparteien geläufig gewesen, als



sie den einschlägigen Tarifvertrag vereinbart und zum 1. Januar 1985 in Kraft gesetzt hätten.

B. Der Senat hat dem Berufungsgericht nicht folgen können.

I. § 1 Abs. 1 KSchG ist eine gesetzliche Bestimmung, die dem Arbeitnehmerschutzrecht zuzurechnen ist. Es handelt sich bei § 1 Abs. 1 KSchG daher um ein einseitig zwingendes Gesetz, von dem die Tarifvertragsparteien aufgrund ihrer Rechtsetzungsprärogative nur zugunsten des Arbeitnehmers abweichen können.

II. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts enthält § 15 BRTV für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, gültig ab 1. Januar 1985, eine Regelung, in der zugunsten der Arbeitnehmer von den Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 KSchG abgewichen wird.

Nach § 15 BRTV sind auf die Betriebszugehörigkeitsdauer alle Beschäftigungszeiten im Betrieb anzurechnen, sofern die Betriebszugehörigkeit im Einzelfall nicht länger als sechs Monate unterbrochen war. Kriegs- und Wehrdienst, sowie der Besuch von Fachschulen gelten nicht als Unterbrechung, wenn die Arbeit im Anschluß daran unverzüglich wieder aufgenommen wird.

1. Bei der Frage, ob § 15 BRTV den Kündigungsschutz verbessert, indem die Vorschrift von den Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 KSchG befreit, ist von den Grundsätzen der Tarifauslegung auszugehen. Danach ist über den reinen Tarifwortlaut hinaus der



wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, wie er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. 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 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung).

2. Aus dem Wortlaut des § 15 BRTV ergibt sich noch nicht mit hinreichender Deutlichkeit seine Bedeutung für die Rechtsstellung des Arbeitnehmers.

3. Der tarifliche Gesamtzusammenhang spricht aber dafür, daß mit § 15 BRTV von den Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 KSchG befreit werden soll.

a) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt aus dem systematische Zusammenhang nicht, daß sich § 15 BRTV auf § 6 (Urlaub) und § 16 (Kündigungsfristen) BRTV zugleich beziehen soll und aus diesem Grunde zwischen diesen beiden Vorschriften angesiedelt ist. Nach § 6 Ziffer 2 entsteht der volle Urlaubsanspruch nämlich erstmalig nach einer sechsmonatigen u n u n t e r -
b r o c h e n e n Beschäftigung in demselben Betrieb. Dagegen regelt § 15 BRTV, daß auf die Betriebszugehörigkeitsdauer alle Beschäftigungszeiten anzurechnen sind, sofern die Betriebszugehörigkeit im Einzelfall nicht l ä n g e r als sechs Monate unterbrochen war. § 6 Ziffer 2 und § 15 BRTV schließen sich also



aus, weil einmal eine `u n n t e r b r o c h e n e` Beschäftigung in demselben Betrieb verlangt wird, während nach § 15 BRTV für offensichtlich andere Rechte auch die Beschäftigungszeiten aus mehreren Arbeitsverhältnissen `m i t U n t e r b r e - c h u n g e n` zusammenzuzählen sind.

Soweit § 6 BRTV den Zusatzurlaub regelt, verbessert § 15 BRTV schon deshalb nicht die Rechtsstellung des Arbeitnehmers, weil der Zusatzurlaub nicht von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt, sondern von einer bestimmten Branchenzugehörigkeit. Anspruch auf Zusatzurlaub hat also auch der Arbeitnehmer, der bei den verschiedensten Arbeitgebern des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus insgesamt eine Branchenzugehörigkeit von mindestens fünf Jahren erreicht hat.

b) Die Vorschrift des § 15 BRTV hat auch nicht unmittelbare Bedeutung für die Dauer der Kündigungsfristen nach § 16 BRTV. Nach § 16 1.2 beträgt die Kündigungsfrist je nach `B e - s c h ä f t i g u n g s d a u e r` zwischen drei Kalendertagen und drei Monaten zum Vierteljahresende. Zwischen Betriebszugehörigkeit nach § 15 und Beschäftigungsdauer nach § 16 1.2 BRTV besteht zwar ein Zusammenhang, weil die Betriebszugehörigkeitsdauer nach § 15 BRTV sich aus den Beschäftigungszeiten im Betrieb zusammensetzt. Hätte die Vorschrift des § 15 BRTV aber `n u r` Wirkung für die Kündigungsfristen entfalten sollen, wäre es ungewöhnlich gewesen, die Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer selbständig in einem eigenen Paragraphen zu regeln und dies noch nicht einmal im Anschluß an die Regelung über die Kündi-



gungsfristen. Es hätte vielmehr in diesem Falle nahegelegen, ähnlich wie in den Tarifverträgen verwandter Branchen klarzustellen, daß die Vorschrift über die Zusammenrechnung verschiedener Beschäftigungszeiten nur für die Dauer der Kündigungsfristen gelten solle, indem sie jeweils in den Paragraphen eingefügt worden wäre, die die Kündigung regelt. Entsprechende Regelungen enthalten beispielsweise § 12 1.2 BRTV für gewerbliche Arbeitnehmer des Baugewerbes und § 45 Nr. 7 des BRTV für das Maler- und Lackiererhandwerk vom 10. August 1971. Letztere Vorschrift regelt unter der Überschrift "Kündigung" im Anschluß an die Kündigungsfristen, daß eine unverschuldete Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit bis zu zwölf Monaten nicht als Unterbrechung gilt. Dementsprechend hat der Senat in jenem Falle auch entschieden, die Bestimmung des § 45 Nr. 7 BRTV sei nicht auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG anzuwenden, weil sie sich nur auf die verlängerten Kündigungsfristen beziehe (BAG Urteil vom 18. Januar 1979 - 2 AZR 254/77 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit).

c) Bezieht sich aber § 15 BRTV nach seiner Stellung und seinem Wortlaut nicht auf den Zusatzurlaub des § 6 und auch nicht unmittelbar und ausschließlich auf die Kündigungsfristen nach § 16, handelt es sich um eine Tarifvorschrift, in der die Tarifvertragsparteien die Berechnung der Betriebszugehörigkeit für alle Rechtspositionen geregelt haben, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen. Dazu gehört nach § 1 Abs. 1 KSchG auch der Kündigungsschutz. Etwas anderes könnte nur gelten, wenn die Voraussetzungen für eine restriktive Auslegung von § 15 BRTV



vorlägen, die aus Wortlaut und systematischem Zusammenhang sich ergebende Bedeutung von § 15 BRTV über den zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien hinausginge. Dafür fehlt aber jeder Anhaltspunkt. Vielmehr besteht gerade in den Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus ein besonderes Bedürfnis für die Gewährung von Kündigungsschutz auch in den Fällen, in denen die Betriebszugehörigkeit bis zu sechs Monaten unterbrochen war. Die Witterungsabhängigkeit der meisten Tätigkeiten in den Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus hat dazu geführt, daß bis auf eine kleine Rumpfbelegschaft allen gewerblichen Arbeitnehmern bei Einbruch des Winters gekündigt wird und sie erst zum Beginn der Pflanzzeit Ende März/Anfang April des folgenden Jahres wieder eingestellt werden. Ohne die Vorschrift des § 15 BRTV könnten Arbeitnehmer jahrzehntelang während der Pflanzzeit in demselben Betrieb beschäftigt werden, ohne jemals Kündigungsschutz zu erlangen. Die Tarifvertragsparteien haben auf der anderen Seite auch die sich für den Arbeitgeber aus der Witterungsabhängigkeit ergebenden besonderen Probleme berücksichtigt, indem sie ihm in § 16 3.1 BRTV ein besonderes Kündigungsrecht mit täglicher Kündigungsfrist eingeräumt haben, wenn die Arbeiten infolge schlechten Wetters unmöglich geworden sind. Der betreffende Arbeitnehmer ist dann wieder einzustellen, sobald der Hinderungsgrund weggefallen ist.

4. Ergibt sich also aus Wortlaut, systematischem Zusammenhang und Zweck des § 15 BRTV, daß er auch auf § 1 Abs. 1 KSchG anzuwenden ist, hat der Kläger die Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt.



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



Der Rechtsstreit war daher an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, um ihm Gelegenheit zu geben, zu prüfen, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist und der Kläger einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung hat.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Brocksiepe

Dr. Wolter

