

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Antliche Sammlung!	Nein

Gesetz: Manteltarifvertrag für die Angestellten des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 16. Juli 1973
§ 4 Abs. 3, § 68 Abs. 1 ; TVG § 1 Auslegung, § 1 Rückwirkung, § 1 Tarifverträge: Bergbau; KSchG 1969 §§ 4, 7

Leitsätze:

K e i n e

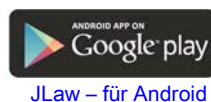
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 2 AZR 429/76
Urteil des BAG vom 1. Dezember 1977

LAG Düsseldorf



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



11 Sa 136/75 Düsseldorf

Verkündet am
1. Dezember 1977

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Dezember 1977 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Fink und Dr. Bächle für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. Dezember 1975 - 11 Sa 136/75 - wird zurückgewiesen.

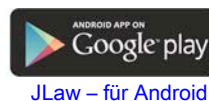
Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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:

Die am 5. November 1926 geborene Klägerin war seit mehr als zwanzig Jahren bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als kaufmännische Angestellte tätig. Auf ihr Arbeitsverhältnis waren die Bestimmungen der Tarifverträge für die Angestellten des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus anzuwenden. Mit Schreiben vom 16. Februar 1973 kündigte die Beklagte nach Zustimmung des Betriebsrates das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. September 1973. In dem der Klägerin erteilten Zeugnis gab die Beklagte an, die Klägerin scheide aus gesundheitlichen Gründen aus ihren Diensten aus.

Mit Wirkung vom 1. September 1973 trat der Manteltarifvertrag für die Angestellten des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus (AngMTV) vom 16. Juli 1973 in Kraft, dessen § 4 Abs. 3 wie folgt lautet:

"Angestellte, die zwanzig Jahre ununterbrochen bergbaulichen Betrieben angehören und mindestens 45 Jahre alt sind, können nur entlassen werden, wenn zuvor ein Interessenausgleich zustande gekommen ist. Dies gilt nicht, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt ist, der in dem Verhalten des Angestellten liegt. Wegen des Interessenausgleichs ist der Betriebsrat zu hören."

Die Klägerin forderte die Beklagte Ende September 1973 vergeblich auf, vor der Entlassung einen Interessenausgleich durchzuführen.

Daraufhin hat die Klägerin im Januar 1974 Klage auf Feststellung erhoben, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestehe. Sie hat die Auffassung vertreten, § 4 Abs. 3 AngMTV sei auch auf Kündigungen anzuwenden, die bereits vor Inkrafttreten des neuen Manteltarifvertrages wegen Verstreichens der Klagefrist des § 4 KSchG wirksam geworden seien, soweit die Entlassung erst für einen Zeitpunkt nach dem 1. September 1973 vorgesehen sei. Die Entlassung dürfe erst erfolgen, nachdem ein Interessenausgleich stattgefunden habe. Auf eine etwaige Bindungswirkung der zuvor ausgesprochenen Kündigung komme es nicht an.

- 3 -



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



- 3 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, § 4 Abs. 3 AngMTV erfasse nur solche Kündigungen, die seit dem 1. September 1973 ausgesprochen worden seien. Darüber hinaus entfalle ein Interessenausgleich auch deswegen, weil die Kündigung dem eigenen Wunsch der Klägerin entsprochen habe. Sie habe auf eine arbeitgeberseitige Kündigung Wert gelegt, um an einer Umschulungsmaßnahme der Bundesknappschaft teilnehmen zu können. Im Hinblick auf diese Umschulungsmöglichkeit sei dann die Kündigung ausgesprochen worden, weil die Klägerin nach eigenen Angaben ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen als Schreibrkraft nicht mehr habe erfüllen können und eine Umsetzung auf eine Sachbearbeiterstelle nicht in Betracht gekommen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Feststellungsklage mit Begründung abgewiesen, das Arbeitsverhältnis der Parteien falle unter § 4 Abs. 3 AngMTV, obwohl es an einer tariflichen Sonderregelung für "Übergangsfälle" der vorliegenden Art fehle. Bei der Auslegung der tariflichen Bestimmung sei zu berücksichtigen, daß "Entlassung" und "Kündigung" begrifflich zu trennen seien. Trotz zunächst wirksam gewordener Kündigung habe deshalb die Klägerin ohne einen vorherigen Interessenausgleich nicht rechtswirksam aus dem Anstellungsverhältnis entlassen werden können, weil auf den "Realakt" der Entlassung eines Arbeitnehmers abzustellen sei. Die Klägerin könne sich jedoch nicht auf das Unterbleiben eines Interessenausgleiches berufen, weil nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme feststehe, daß die Kündigung erkennbar in ihrem Interesse gelegen habe, um ihr die Teilnahme an Umschulungsmaßnahmen zu ermöglichen.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

2. Dem angefochtenen Urteil ist im Ergebnis darin zuzustimmen, daß das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Beklagten zum 30. September 1973 beendet worden ist. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Kündigung der Beklagten vom 16. Februar 1973 schon deswegen rechtswirksam, weil die Klägerin sich nicht auf den besonderen Kündigungsschutz des § 4 Abs. 3 AngMTV berufen kann und eine etwaige Sozialwidrigkeit der Kündigung nach § 7 KSchG geheilt ist, weil die Klägerin die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung nicht innerhalb der Frist des § 4 KSchG geltend gemacht hat.

a) Da das Arbeitsverhältnis der Parteien zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Angestellten-Manteltarifvertrags vom 16. Juli 1973 noch nicht beendet war, bestimmten sich die Rechtsbeziehungen der unstreitig tarifgebundenen Parteien ab 1. September 1973 im Grundsatz nach den Vorschriften dieses neuen Manteltarifvertrages. Eine Ausnahme gilt jedoch für § 4 Abs. 3 AngMTV. Dem Landesarbeitsgericht und der Revision ist zuzugeben, daß die Anwendung dieser tariflichen Vorschrift nicht schon deswegen ausgeschlossen ist, weil der Klägerin bereits vor dem Inkrafttreten des neuen Manteltarifvertrages gekündigt worden war. Da § 4 Abs. 3 AngMTV nach seinem Wortlaut nicht auf die Kündigung, sondern auf die Entlassung abstellt, bedarf es einer Auslegung des Zweckes und der Bedeutung dieser Bestimmung.

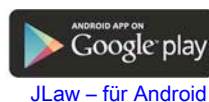
b) Der Fehler des Landesarbeitsgerichts bei der Auslegung besteht darin, daß es zu scharf zwischen der Kündigung und deren Wirksamkeit und der Zulässigkeit einer Entlassung unterschieden hat. "Kündigung" und "Entlassung" sind zwar Begriffe mit verschiedener Bedeutung (BAG AP Nr. 9 zu § 15 KSchG [unter 4 a der Gründe]). Daraus folgt aber nicht, daß die Wirksamkeit einer Entlassung unabhängig von der Wirksamkeit einer Kündigung beurteilt werden kann. Der Begriff der Entlassung bezeichnet im allgemeinen nichts anderes als die mit der Kündigung durch den Arbeitgeber beabsichtigte Folge, das heißt das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb, oder - was gleichbedeutend ist - die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 15 KSchG und BAG 25, 430 [434] = AP Nr. 1 zu § 17 KSchG 1969 [unter II 1 der Gründe]; ferner Hueck,

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

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

KSchG, 9. Aufl., § 17 Anm. 10). Bei einer Verletzung der Anzeigepflicht durch den Arbeitgeber vor Massenentlassungen ist auf entsprechende Rüge des gekündigten Arbeitnehmers nicht nur die Entlassung, sondern die Kündigung unwirksam (BAG, aaO). Zwischen der Kündigung, ihren Wirkungen und der Entlassung besteht damit ein rechtlicher Zusammenhang. Da die Entlassung die rechtliche Folge der zuvor ausgesprochenen Kündigung ist, führt die Unterlassung einer Verpflichtung, die vor der Entlassung zu erfüllen ist, zugleich zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Da die Tarifpartner in § 4 Abs. 3 AngMTV den Begriff der Entlassung verwendet haben, der in der Rechtsterminologie (§ 17 ff. KSchG) und nach der vorgenannten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen bestimmten Inhalt hat, ist davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien diesen Begriff auch in seiner allgemeingültigen Bedeutung verstanden und nicht den Zusammenhang zwischen der Kündigung und der Entlassung abweichend haben regeln wollen (vgl. BAG AP Nr. 119 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen). Dafür spricht auch das mit der IG Bergbau und Energie und der DAG abgestimmte Rundschreiben des Unternehmensverbandes Ruhr-Bergbau vom 14. August 1973, das die gemeinsamen Vorstellungen der Tarifvertragsparteien zum Zeitpunkt des Abschlusses des Manteltarifvertrages erkennen läßt und deswegen bei der Auslegung mit berücksichtigt werden kann (vgl. BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung).

Danach haben die Tarifparteien das Wort "entlassen" gebraucht, um klarzustellen, daß der vorgeschriebene Interessenausgleich nicht schon vor dem Ausspruch der Kündigung zustande gekommen sein muß, sondern auch noch in dem befristeten Zeitraum zwischen Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen kann, falls der Angestellte innerhalb der Frist des § 4 KSchG gegen die Kündigung Klage erhoben hat. Demgemäß ist § 4 Abs. 3 AngMTV dahin auszulegen, daß die Tarifvertragsparteien nicht nur ein Entlassungsverbot bestimmt haben, sondern die Wirksamkeit der Kündigung selbst davon abhängig gemacht haben, daß vor dem Ausscheiden ein Interessenausgleich erfolgt ist.

- 6 -



- 6 -

c) Bei dieser dem Zweck des Tarifvertrages und dem Willen der Tarifparteien entsprechenden Auslegung des § 4 Abs. 3 AngMTV könnte das Arbeitsverhältnis der Klägerin nur dann über den 30. September 1973 hinaus fortbestanden haben, wenn der neu eingeführte Kündigungsschutz für ältere Angestellte mit längerer Betriebszugehörigkeit rückwirkend die Wirksamkeit einer vor Inkrafttreten des Manteltarifvertrages vom 16. Juli 1973 ausgesprochenen Kündigung beseitigen würde. Das wiederum wäre nur dann zu erwägen, wenn die Tarifvertragsparteien dieser tariflichen Vorschrift Rückwirkung beigelegt hätten. Dafür fehlen die erforderlichen Voraussetzungen.

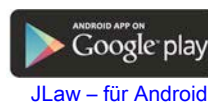
Es kann dahingestellt bleiben, ob eine rückwirkende Kündigungserschwerung nicht gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes und das Gebot der Rechtsklarheit im Kündigungsrecht verstoßen würde und damit unzulässig wäre (vgl. Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Anm. 139). Entscheidend ist folgendes: Tarifnormen gelten ebenso wie Gesetze grundsätzlich nur für die Zukunft (vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., § 62 I). Im Interesse der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit muß deswegen in einem Tarifvertrag klar und unmißverständlich vereinbart werden, daß die Tarifnormen auf einen bereits abgeschlossenen Sachverhalt rückwirkend angewendet werden sollen (vgl. BAG 6, 251 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Deputat; BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 1 TVG Rückwirkung; BAG 7, 81 = AP Nr. 69 und AP Nr. 4 zu § 1 TVG Auslegung; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 4 Anm. 134).

Dafür ergibt sich aus § 4 Abs. 3 AngMTV kein Anhaltspunkt. Gegen eine beabsichtigte Rückwirkung spricht vielmehr § 68 Abs. 1 AngMTV, in dem die Tarifparteien vereinbart haben, für die Zeit vom 1. Januar 1972 bis zum 31. August 1973 den Manteltarifvertrag vom 5. Juli 1965 wieder in Kraft zu setzen. Dieser bisherige Manteltarifvertrag sah für ältere Angestellte im Steinkohlenbergbau keinen besonderen Kündigungsschutz vor. Die Tarifparteien haben damit für Kündigungen, die vor Inkrafttreten des Manteltarifvertrages vom 16. Juli 1973 erfolgt sind, keine Übergangsregelung getroffen, so daß die Beklagte nicht verpflichtet war, mit der

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Klägerin nach dem 1. September 1973 einen Interessenausgleich zu vereinbaren.

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Dr. Jobs

Fink

Dr. Bächle

