

Aktenzeichen: 2 AZR 587/05
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 6. Juli 2006
- 2 AZR 587/05 -

I. Arbeitsgericht
Gelsenkirchen

Urteil vom 8. Oktober 2004
- 3 Ca 1367/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 9. Juni 2005
- 8 Sa 2270/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifvertraglicher Kündigungsausschluss

Gesetze:

TVG § 4 Abs. 1, § 4 Abs. 3; TV "Beschäftigungsbrücke" für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 28. März 2000 § 8

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 587/05
8 Sa 2270/04
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. Juli 2006

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juli 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Bröhl und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bartz und Thelen für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 9. Juni 2005 - 8 Sa 2270/04 - wird im



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



Umfang des Feststellungsantrags auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. 1

Der Kläger trat im Jahre 1999 als Auszubildender in die Dienste der Schuldnerin. Nachdem der Kläger die Prüfung abgelegt hatte, schlossen der Kläger und die Schuldnerin am 21. Januar 2003 einen bis zum 21. Januar 2004 befristeten Arbeitsvertrag ab, in dem es ua. wie folgt heißt: 2

„8) Sondervereinbarungen

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit vor Fristablauf von einer der beiden Vertragsparteien unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfristen beendet werden.“

Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen Anwendung. In § 8 des „Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke“ vom 28. März 2000 heißt es wie folgt: 3

- „1. Auszubildende werden bei einer nach dem 1. Mai 2001 erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung im Grundsatz für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.
2. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von der Verpflichtung nach Nr. 1 abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.
3. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die in § 2 Nr. 6 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung genannte tarifliche Einigungsstelle.“



Die Schuldnerin kündigte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Betriebsrates mit Schreiben vom 30. April 2003 zum 31. Mai 2003 und berief sich auf betriebliche Gründe. 4

Der Kläger, der die vereinbarte Befristung nicht angegriffen hat, macht die Unwirksamkeit der Kündigung geltend. Der Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke enthalte einen Kündigungsausschluss für die Zeit der Befristung. Außerdem sei die Kündigung sozialwidrig. 5

Der Kläger hat beantragt 6
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 30. April 2003, dem Kläger am 2. Mai 2003 zugegangen, mit dem 31. Mai 2003 aufgelöst worden ist.

Die Schuldnerin hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, ein Kündigungsausschluss sei dem Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke nicht zu entnehmen. Die Kündigung sei aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt. Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Schuldnerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte, nachdem im Laufe des Revisionsverfahrens über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist, den Klageabweisungsantrag weiter. Hinsichtlich des vom Kläger erhobenen und ihm von den Vorinstanzen ebenfalls zuerkannten Zahlungsanspruchs hat der Senat das Verfahren durch Beschluss vom 6. Juli 2006 abgetrennt. 7

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Die Klage ist im Umfang des Feststellungsantrags begründet. 8

A. Das Landesarbeitsgericht hat in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht ausgeführt, der Sinn der Regelung in § 8 des Tarifvertrages Beschäftigungsbrücke liege darin, dem Auszubildenden nach erfolgreich abgelegter Abschlussprüfung eine Mindestbeschäftigungsdauer von zwölf Monaten zu gewährleisten, um zum einen eine bessere soziale Absicherung für den Fall späterer Arbeitslosigkeit zu erreichen und 9



zum anderen, um durch den Erwerb von Berufspraxis die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Diese Ziele ließen sich nicht schon durch den Abschluss eines kündbaren Arbeitsvertrages, sondern allein durch eine entsprechende tatsächliche Vertragslaufzeit erreichen. Im Wortlaut des Tarifvertrages finde dies durch die Formulierung „mindestens“ einen hinreichenden Anhaltspunkt. Würde man der von der Beklagten für richtig gehaltenen Auslegung folgen, so wäre der tariflich vorgesehen Zeitraum von zwölf Monaten ohne jede Bedeutung.

- B. Dem stimmt der Senat zu. 10
- I. Die Kündigung der Beklagten vom 30. April 2003 ist unwirksam, weil die Vereinbarung des Kündigungsrechts im Arbeitsvertrag gegen § 8 des Tarifvertrages Beschäftigungsbrücke verstieß und daher unwirksam war (§ 4 Abs. 1, Abs. 3 TVG). Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat bis zum Ablauf der vereinbarten Frist am 21. Januar 2004 fortbestanden. 11
1. Nach § 4 Abs. 1 TVG gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Nach § 4 Abs. 3 TVG sind abweichende Abmachungen nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. 12
2. Die Vorschrift des § 8 Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke enthält einen Ausschluss der Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der zwölfmonatigen Frist führen würde. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrages. 13
- a) Die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann 14



können die Gerichte für Arbeitssachen weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr. des BAG zB 29. August 2001 - 4 AZR 337/00 - BAGE 99, 24, 28 f. mwN*).

b) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, bereits dem Wortlaut der tariflichen Vorschrift müsse die Aussage entnommen werden, dass die ordentliche Kündigung in den ersten zwölf Monaten ausgeschlossen sein soll. Vorgesehen ist dort nämlich, dass die Auszubildenden für „mindestens zwölf Monate“ in ein Arbeitsverhältnis „übernommen“ werden. Durch die Verwendung des Adverbs „mindestens“ wird die Zahl oder das Maß, auf die sich das Adverb bezieht, als die geringste Zahl bzw. das geringste Maß (unter mehreren möglichen Mäßen) gekennzeichnet. Es wird also - bezogen auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses - zum Ausdruck gebracht, dass das Arbeitsverhältnis keinesfalls kürzer als zwölf Monate dauern soll. Dies kann nur dann sicher erreicht werden, wenn es in diesen zwölf Monaten nicht - abgesehen von der stets offenbleibenden Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung - durch Kündigung beendet werden kann. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, dass bei Zugrundelegung des von der Beklagten bevorzugten Verständnisses die tarifliche Vorschrift der Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses ohne praktische Wirkung bliebe. Denn dann könnte das Arbeitsverhältnis sofort nach Begründung durch ordentliche Kündigung wieder beendet werden. Seine geringst mögliche Dauer wäre auf die Dauer der Kündigungsfrist, nicht aber auf zwölf Monate begrenzt. Die Tarifvertragsparteien hätten sich, wenn sie dies hätten regeln wollen, darauf beschränken können, lediglich den Abschluss eines Arbeitsvertrages vorzusehen. Außerdem sieht der Tarifvertrag die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung während der zwölfmonatigen Dauer des abzuschließenden Vertrages nicht vor. Er nimmt damit den gesetzlichen Regelfall der ordentlichen Unkündbarkeit des für eine bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses auf, ohne dass der Tarifvertrag eine abweichende Regelung gestatten würde (§ 4 Abs. 3 TVG).

15

c) Auch der systematische Zusammenhang mit den übrigen in § 8 Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke enthaltenen Vorschriften weist in diese Richtung. Der Arbeitgeber kann den Abschluss des Arbeitsvertrages verweigern, wenn personenbedingte Gründe entgegenstehen. Diese Regelung dient dazu, dass der Arbeitgeber nicht in ein

16



Arbeitsverhältnis gezwungen wird, dessen Austauschcharakter von vornherein durch Gründe in der Sphäre des Arbeitnehmers (einschließlich des Verhaltens des Arbeitnehmers) gefährdet erscheint (*BAG 14. Oktober 1997 - 7 AZR 298/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge Metallindustrie Nr. 154 = EzA BGB § 611 Einstellungsanspruch Nr. 10*). Einer solchen Sicherung bedürfte es im Wesentlichen nicht, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen könnte. Auch § 8 Ziff. 2 Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke enthält für den Fall „akuter Beschäftigungsprobleme“ eine Ausnahme von dem in Ziff. 1 vorgesehenen Abschlusszwang, die nicht erklärbar wäre, wenn der Arbeitgeber jederzeit aus betrieblichen Gründen ordentlich kündigen könnte. Dies gilt erst recht angesichts der in Ziff. 3 vorgesehenen Möglichkeit der Anrufung der tariflichen Einigungsstelle.

d) Sinn und Zweck der tariflichen „Beschäftigungsbrücke“ unterstreichen das Auslegungsergebnis. Die Tarifvertragsparteien haben verhindern wollen, dass der Auszubildende im unmittelbaren Anschluss an seine Berufsausbildung arbeitslos wird. Die Vermeidung einer solchen Anschlussarbeitslosigkeit dient zwei Zwecken: Zum einen soll dem Auszubildenden durch eine an das Ausbildungsverhältnis anschließende Weiterbeschäftigung in einem Arbeitsverhältnis der Erwerb von Berufspraxis ermöglicht werden, um seine Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Zum anderen soll für den Fall einer sich an das zwölfmonatige Arbeitsverhältnis anschließenden Arbeitslosigkeit erreicht werden, dass der Berechnung des Arbeitslosengeldes der in dem zwölfmonatigen Arbeitsverhältnis erzielte Verdienst und nicht die niedrigere Ausbildungsvergütung zugrunde gelegt wird (*14. Oktober 1997 - 7 AZR 298/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge Metallindustrie Nr. 154 = EzA BGB § 611 Einstellungsanspruch Nr. 10 zu § 112 AFG und die damals geltende Berechnungsgrundlage von sechs Monaten sowie zu Nr. 3.1 des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 10. März 1994, der ein mindestens sechsmonatiges Arbeitsverhältnis vorsah; Kohte NZA 1997, 457, 458 f.*).

e) Auch die von der Revision geltend gemachten verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die Vorschrift des § 8 Ziff. 1 Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke greifen nicht durch (*vgl. auch BAG 14. Oktober 1997 - 7 AZR 298/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge Metallindustrie Nr. 154 = EzA BGB § 611 Einstellungsanspruch Nr. 10*). Kündigungseinschränkungen finden sich auch sonst in Tarifverträgen. Da stets die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung verbleibt (*vgl. 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10*), ist gewährleistet, dass dem Arbeitgeber das Festhalten an einem unzumutba-

17

18



ren Arbeitsverhältnis nicht angemessen wird, zumal die vereinbarte Dauer der vertraglichen Bindung bei Überprüfung der außerordentlichen Kündigung zu berücksichtigen ist (*BAG 21. Juni 2001 - 2 AZR 30/00 - EzA BGB § 626 Unkündbarkeit Nr. 7*). Im Zusammenspiel mit den im Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke vorgesehenen Ausnahmetatbeständen ist deshalb eine Überforderung des Arbeitgebers jedenfalls ausgeschlossen. Davon abgesehen sieht § 4 Abs. 1 TVG ausdrücklich die Befugnis der Tarifvertragsparteien zur Ordnung der Beendigung von Arbeitsverhältnissen vor.

- f) Schließlich ist zu bedenken: Dem Arbeitnehmer wird durch die Befristung des Arbeitsverhältnisses der ansonsten eingreifende allgemeine Bestandsschutz sowie der etwa bestehende oder nachträglich eintretende Sonderkündigungsschutz im Hinblick auf die vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses genommen. Die tarifvertragliche Regelung in § 8 Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke enthält also - insbesondere, wenn man die personenbezogenen und betriebsbezogenen Ausnahmeregelungen sowie die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung in die Bewertung einbezieht - eine insgesamt ausgeglichene Lastenverteilung, die sich am gesetzlichen Leitbild eines rechtmäßig befristeten Arbeitsvertrages orientiert. 19
3. Da die ordentliche Kündigung für die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien ausgeschlossen war, hat das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen worden war, sein Ende gefunden. 20
- C. Die Kosten der erfolglos gebliebenen Revision fallen der Beklagten nach § 97 Abs. 1 ZPO zur Last. 21

Rost

Brühl

Schmitz-Scholemann

Bartz

Thelen



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)