

Aktenzeichen: 4 AZR 337/00
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 29. August 2001
- 4 AZR 337/00 -

I. Arbeitsgericht
Oldenburg

Urteil vom 18. Januar 1999
- 2 Ca 347/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 8. Februar 2000
- 7 Sa 781/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Tarifvertrag: Auslegung

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland - MTN - vom 24. Januar 1997 Ziff. 13; TVG § 4 Abs. 3; BGB § 622

Leitsatz:

Ziff. 13 Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland - MTN - vom 24. Januar 1997 ändert § 622 Abs. 1 BGB ab, indem die Grundkündigungsfrist abweichend geregelt wird; im übrigen wird auf das Gesetz verwiesen. Eine im Arbeitsvertrag vereinbarte beiderseitige längere Kündigungsfrist ist einzuhalten; sie verstößt nicht gegen das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 337/00
7 Sa 781/99
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. August 2001

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 29. August 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schlie-
mann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamt-
lichen Richter Schmalz und Weißelkock für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Niedersachsen vom 8. Februar 2000 - 7 Sa
781/99 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburg vom 18. Januar 1999 - 2 Ca 347/98 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, welche Kündigungsfrist der Arbeitnehmer einzuhalten hat, und einhergehend damit um Restzahlungs- und Vertragsstrafenansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis.

Der am 15. April 1964 geborene Kläger, der ledig ist und keine Unterhaltspflichtigen hat, war auf Grund Arbeitsvertrages vom 19. Mai 1995 seit dem 1. Juli 1995 bei der Beklagten als kaufmännischer Angestellter, zuletzt als Disponent im Bereich der Arbeitsvorbereitung zu einer monatlichen Bruttovergütung in Höhe von 5.854,00 DM beschäftigt. Ziff. 5 und 9 des Arbeitsvertrages lauten:

„5. Kündigung

Während der ersten 6 Monate kann das Arbeitsverhältnis mit monatlicher Frist zum Monatsende gekündigt werden. Danach gilt eine beiderseitige Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende. Jede durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eingetretene Verlängerung der vereinbarten Kündigungsfristen und Termine zugunsten einer Vertragspartei gilt in gleicher Weise auch für den Vertragspartner.

9. Vertragsstrafe

Sie verpflichten sich, der Firma eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsgehaltes zu zahlen, wenn Sie die Stellung nicht antreten oder später das Arbeitsverhältnis vertragswidrig lösen. Das Recht auf Schadenersatz wird dadurch nicht berührt.“

Auf das Arbeitsverhältnis galt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen



Raum der Bundesrepublik Deutschland (MTN; vom 24. Januar 1997, gültig ab 1. Januar 1997), der unter anderem folgende Regelungen enthält:

Einstellungen und Entlassungen

2. Bei Einstellungen und Entlassungen gelten neben den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, die nachstehenden Vereinbarungen der Ziffern 3 bis 18.

...

7. Bei Einstellung kann eine Probezeit bis zu drei Monaten vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

...

10. Arbeitsverträge zur vorübergehenden Aushilfe können beiderseits innerhalb des ersten Monats ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist täglich zum Arbeitsschluß, innerhalb der nächsten 2 Monate unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche zum Wochenschluß gelöst werden.

...

13. Soweit in diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes bestimmt ist, können alle Arbeitsverhältnisse nur mit einer Mindestkündigungsfrist von einem Monat zum 15. des Monats oder zum Monatsende beiderseits gekündigt werden.

Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche oder vertragliche Kündigungsfristen werden hiervon nicht berührt.

...

Urlaubsgeld

90. Neben dem Urlaubsentgelt wird für den Urlaub nach Ziffer 86 ein zusätzliches Urlaubsgeld gewährt. Es beträgt 56 % des Urlaubsentgelts.

...

93. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des ersten Jahres seiner Betriebszugehörigkeit, so hat er keinen Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgeldes. Das gleiche gilt, unabhängig von der Dauer der Betriebszuge-



hörigkeit, bei begründeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer.“

Mit Schreiben vom 26. Mai 1998, zugegangen am folgenden Tag, kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis unter Bezugnahme auf die tarifliche Kündigungsfrist „fristgerecht zum 01.07.1998“. Mit Schreiben vom 27. Mai 1998 wies die Beklagte darauf hin, daß die Kündigung nicht fristgerecht erfolgt sei. Mit Schreiben vom 3. Juni 1998 teilte die Beklagte mit, sie bestehe auf der im Arbeitsvertrag vereinbarten beiderseitigen Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende, der Kläger sei bei einer vertragswidrigen Lösung des Arbeitsverhältnisses zur Zahlung einer Vertragsstrafe verpflichtet. Der Kläger setzte seine Arbeit für die Beklagte nach dem 30. Juni 1998 nicht fort. Von dem Gehalt des Klägers für den Monat Juni 1998 behielt die Beklagte einen Betrag in Höhe von 1.659,70 DM netto ein.

Am 20. Juli 1998 erhob der Kläger Klage auf Zahlung des einbehaltenen Gehaltsteilbetrages für den Monat Juni 1998, des zusätzlichen Urlaubsgeldes gemäß Ziffer 90 MTN in unstreitiger Höhe von 2.269,51 DM brutto sowie von Urlaubsabgeltung für nicht genommene 5 Urlaubstage in unstreitiger Höhe von 1.350,90 DM brutto. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Vertragsstrafe habe er nicht verwirkt. Die Vereinbarung der verlängerten beiderseitigen Kündigungsfristen in § 5 des Arbeitsvertrages sei wegen Verstoßes gegen das Günstigkeitsprinzips (§ 4 Abs. 3 TVG) unwirksam. Daher habe er das Arbeitsverhältnis nicht vertragswidrig aufgelöst, so daß ihm die geltend gemachten Forderungen zustünden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.620,41 DM brutto sowie 1.659,90 DM netto nebst 4 % Zinsen auf den sich insgesamt ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Juli 1998 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen, sowie widerklagend, den Kläger zu verurteilen, 1.931,77 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 13. Oktober 1998 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe die arbeitsvertraglich vereinbarte Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende einhalten müssen. Zum einen enthalte Ziff. 13 Abs. 2 MTN eine Öffnungsklausel für abweichende vertrag-



liche Regelungen unabhängig von deren Günstigkeit. Zum anderen sei die arbeitsvertragliche Regelung günstiger als die tarifvertragliche Regelung und damit wirksam. Daher sei die Kündigung zum 30. Juni 1998 vertragswidrig. Damit habe der Kläger sowohl die Vertragsstrafe wie auch den Urlaubsgeldanspruch verwirkt. Als Vertragsstrafe stehe der Beklagten noch ein weiterer Betrag iHv. 1.931,77 DM zu.

Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Urlaubsabgeltung stattgegeben, sie im übrigen abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert, die Beklagte zur Zahlung des einbehaltenen Vergütungsteils und des Urlaubsgeldes verurteilt sowie die Widerklage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Klage ist - soweit sie in die Revisionsinstanz gelangt ist - unbegründet, die Widerklage ist begründet. Der Kläger hat sich mit seiner Kündigung zum 30. Juni 1998 vertragswidrig verhalten. Daher hat er keinen Anspruch auf Wiederauskehr des im Monat Juni 1998 einbehaltenen Gehaltsteils in Höhe von 1.659,90 DM netto. Der Beklagten steht ein aufrechenbarer Gegenanspruch zu. Der Kläger hat die in Ziff. 9 des Arbeitsvertrages vereinbarte Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsgehaltes wegen vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses verwirkt. Gemäß Ziff. 93 MTN hat er bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgeldes.

1. Der Kläger hat die im Arbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende nicht eingehalten. Hierzu war er verpflichtet. Die vertragliche Kündigungsfrist ist nicht wegen Verstoßes gegen das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG unwirksam. Das Günstigkeitsprinzip findet deswegen keine Anwendung, weil Ziff. 13 MTN lediglich die Grundkündigungsfrist regelt und im übrigen auf das Gesetz verweist. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt.



a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, das Wort „günstigere“ in Ziff. 13 Abs. 2 MTN beziehe sich nicht nur auf die gesetzlichen Kündigungsfristen, sondern auch auf vertragliche. Sprachlich beziehe sich das Adjektiv „günstigere“ auf beide nachfolgenden Alternativen, nämlich die gesetzliche oder die vertragliche Kündigungsfrist. Wenn die Tarifvertragsparteien dies anders gemeint hätten, hätten sie beispielsweise formulieren müssen: „für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Kündigungsfristen oder vertragliche Kündigungsfristen werden hiervon nicht berührt“ oder „vertragliche oder für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Kündigungsfristen werden hiervon nicht berührt“. Dies ist rechtsfehlerhaft.

b) 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 mitzuberücksichtigen, 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 können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge 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 (*Senat 5. Oktober 1999 - 4 AZR 578/98 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 8*).

c) Ziff. 13 MTN ändert § 622 Abs. 1 BGB ab und beläßt es im übrigen bei der gesetzlichen Regelung.

aa) Ziff. 13 Abs. 1 enthält eine gegenüber § 622 Abs. 1 BGB eigenständige Regelung: Die Frist beträgt statt vier Wochen einen Monat zum 15. des Monats oder zum Monatsende. Das bezieht sich auf alle Arbeitsverhältnisse, soweit in dem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist. Das ist in Ziff. 7 MTN der Fall, wo die Probezeit und die Kündigungsfrist in der Probezeit geregelt ist. Eine weitere andere Bestimmung findet sich in Ziff. 10 MTN. Mit ihr werden die Kündigungsfristen für Arbeitsverträge zur vor-



übergehenden Aushilfe für den ersten Monat und für die folgenden zwei Monate geregelt.

bb) Ziff. 13 Abs. 2 MTN verweist auf die gesetzlich verlängerten Kündigungsfristen und - systemgerecht - auf vertragliche Kündigungsfristen, wobei - entsprechend der gesetzlichen Regelung - eine einzelvertragliche Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfristen grundsätzlich möglich ist. Das stellt § 622 Abs. 5 Satz 3 BGB ausdrücklich klar. Mit § 622 Abs. 5 Satz 1 BGB soll lediglich sichergestellt werden, daß die in § 622 Abs. 1 bis Abs. 3 BGB genannten Fristen vertraglich nicht verkürzt werden dürfen. Die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB gelten nur für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Zulässig ist es, zu vereinbaren, daß diese längeren Kündigungsfristen (und gesetzlichen Kündigungstermine) auch für die Kündigung durch den Arbeitnehmer gelten sollen. Durch eine solche Abrede können die verlängerten Fristen auf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer erstreckt werden. Derartige Klauseln sind mit § 622 Abs. 6 BGB vereinbar, weil § 622 Abs. 6 BGB den Arbeitnehmer nur vor einer Schlechterstellung, nicht aber vor einer Gleichstellung mit den für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen schützt. Werden über § 622 Abs. 1 und § 622 Abs. 2 BGB hinaus einzelarbeitsvertraglich längere Kündigungsfristen vereinbart, gilt nichts anderes.

Im Lichte der Ziff. 13 Abs. 1 MTN ist Ziff. 13 Abs. 2 MTN als Verweis auf diese gesetzliche Regelung zu verstehen. Ziff. 13 Abs. 2 MTN hat keinen eigenen Regelungsgehalt. Ziff. 2 MTN, wonach bei Entlassungen neben den gesetzlichen Bestimmungen die „nachstehenden Vereinbarungen der Ziff. 3 bis 18“ gelten, steht nicht entgegen. Mit Ziff. 13 Abs. 2 MTN ist lediglich zum Ausdruck gebracht, daß abgesehen von Ziff. 13 Abs. 1 MTN es hinsichtlich der Kündigungsfristen beim Gesetz oder beim Vertrag bleiben soll, wenn dies nicht gegen Abs. 1 verstößt.

cc) Die Tarifvertragsparteien haben lediglich eine Grundregel aufgestellt und haben sich im übrigen zurückgehalten. Sie haben nicht etwa § 622 Abs. 2 BGB abgeändert, was sie ohne weiteres hätten tun können, § 622 Abs. 4 BGB. Sie haben mit Ziff. 13 Abs. 2 der Sache nach lediglich auf das Gesetz verwiesen, nämlich auf § 622 Abs. 2, auf § 622 Abs. 5 Satz 3 und auf § 622 Abs. 6 BGB.

dd) Ist Ziff. 13 Abs. 2 MTN lediglich ein Verweis auf die gesetzliche Regelung, bedarf es keiner Prüfung, ob die in Ziff. 5 des Arbeitsvertrages der Parteien vorgesehene beiderseitige Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende eine im Sinne



des § 4 Abs. 3 TVG günstigere Regelung ist. Auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Günstigkeitsprinzip kommt es sonach nicht mehr an.

d) Damit hat der Kläger nicht fristgerecht gekündigt. Die Beklagte durfte mit ihrem Anspruch auf Vertragsstrafe gegen den Anspruch des Klägers auf Gehalt aufrechnen. Die Aufrechnungsgrenzen (§§ 394, 400 BGB, § 850 c ZPO) sind gewahrt. Sie macht zu Recht den Rest der Vertragsstrafe und gestützt auf Ziff. 93 MTN die Rückzahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes im Wege der Widerklage in jeweils unstreitiger Höhe geltend.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Schliemann

Wolter

Friedrich

Schmalz

Weßelkock



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)