

Aktenzeichen: 4 AZR 810/98
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 1. August 2001
- 4 AZR 810/98 -

I. Arbeitsgericht
Kaiserslautern

Urteil vom 4. Dezember 1997
- 2 Ca 1762/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 26. Juni 1998
- 3 Sa 75/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Zuschuß zum Kurzarbeitergeld für die Kündigungsfrist

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; Gemeinsamer Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Metall- und Elektroindustrie des Landes Rheinland-Pfalz vom 31. Oktober 1986 idF vom 14. Mai 1990, gültig ab 1. April 1990 (GMTV) § 4 Nr. 5

Leitsatz:

Anspruch auf Zuschuß zum Kurzarbeitergeld nach § 4 Nr. 5 GMTV Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Pfalz besteht für die Dauer der vom Arbeitgeber tatsächlich eingehaltenen Kündigungsfrist, auch wenn sie länger ist als die tarifvertragliche (Mindest-) Kündigungsfrist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



4 AZR 810/98
3 Sa 75/98
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. August 2001

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. August 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Friedrich, die ehrenamtlichen Richter Ratayczak und Valentien für Recht erkannt:



1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 26. Juni 1998 - 3 Sa 75/98 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Forderung des Klägers in Höhe von 1.719,90 DM brutto nebst 171,99 DM netto im Insolvenzverfahren über das Vermögen der G. M. Pfaff AG als Insolvenzforderung festgestellt wird.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der gekündigte Kläger einen tarifvertraglichen Anspruch auf einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld auch für den Zeitraum hat, der über die Dauer der tariflichen Kündigungsfrist hinausgeht.

Der am 27. August 1951 geborene Kläger trat in das Unternehmen der jetzigen Gemeinschuldnerin am 1. Juni 1985 ein und war als Auditor beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden aufgrund beiderseitiger Organisationszugehörigkeit die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte in der Metall- und Elektroindustrie des Landes Rheinland-Pfalz vom 31. Oktober 1986 (im folgenden: GMTV) Anwendung.

Die Gemeinschuldnerin kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 13. Juni 1996, dem Kläger zugegangen am 18. Juni 1996, zum 31. Dezember 1996. Ab 20. Juni 1996 befand sich der Kläger in Kurzarbeit. Die Gemeinschuldnerin zahlte den in § 4 Nr. 5 Abs. 1 GMTV vorgesehenen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld für die Monate September bis Dezember 1996. Im August 1996 erhielt der Kläger während der Werksferien das übliche Urlaubsentgelt.

Mit der Klage begehrt der Kläger von dem Beklagten als dem Insolvenzverwalter über das Vermögen der Gemeinschuldnerin den Zuschuß zum Kurzarbeitergeld - unstreitig 1.719,90 DM brutto - auch für die Zeit vom 20. Juni 1996 bis zum 31. Juli 1996. Er beruft sich auf § 4 Nr. 5 GMTV. Diese Bestimmung lautet:



„Wird einem Arbeitnehmer vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den Verdienst, der der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Wird in diesem Fall der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist in Kurzarbeit einbezogen, so hat er bei Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (§ 64 AFG) für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen Arbeitsverdienstes für die Ausfallstunden. Er hat lediglich gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld, durch den der Arbeitnehmer einschließlich des Kurzarbeitergeldes einen Verdienst erhält, der der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Der Anspruch entfällt, wenn die Kündigung aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden wichtigen Grund erfolgte.“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, „für die Dauer der Kündigungsfrist“ bezeichne die Zeit zwischen dem Zugang der Kündigungserklärung und dem Beendigungszeitpunkt.

Er hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.719,90 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit 8. August 1997 zu zahlen.

Die jetzige Gemeinschuldnerin hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich auf § 22 Nr. 1 b GMTV berufen:

„Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers gegenüber Arbeitern und Angestellten beträgt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit, berechnet ab dem vollendeten 25. Lebensjahr, von

...

mehr als zehn Jahren fünf Monate

...

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.“*

*„Betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen, die auch für Kündigungen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber die verlängerten Kündigungsfristen vorsehen, schließt der Tarifvertrag nicht aus. Nach § 622 Abs. 5 BGB dürfen jedoch keine längeren Fristen vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.“

Da die Kündigungsfrist gemäß Tarifvertrag fünf Monate betragen habe, sei für den Monat August 1996 während der Werksschließung das übliche Urlaubsentgelt und für die Zeit von September bis Dezember 1996 der vom Tarifvertrag vorgesehene Zuschuß zum Kurzarbeitergeld bezahlt worden. Nachdem sich der gesamte Standort in K ab 1. April 1996 bis 31. Dezember 1996 - mit Ausnahme des Urlaubsmonats August - in Kurzarbeit befunden habe, sei dem Kläger also „während der Kurzarbeit gekündigt“ worden. Gerade für diesen Fall sehe der GMTV für die Dauer der Kündigungsfrist die Zuzahlung vor. Gehe man davon aus, daß die Kündigungsfrist den Zeitraum vom Zugang der Kündigungserklärung bis zu der vom Kündigenden beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses umspanne, so gelange man zu einem Zeitraum, dessen Länge allein vom Arbeitgeber festgelegt werde. Aus dem Zusammenhang der tariflichen Regelungen sei zu folgern, daß in § 4 Nr. 5 GMTV nur die tariflichen Mindestkündigungsfristen gemeint seien. Wenn nämlich in § 22 Ziff. 1 b die für den Kläger entsprechende „Kündigungsfrist“ eindeutig definiert werde, dann sei kein Argument dafür ersichtlich, daß der an dieser Stelle von den Tarifvertragsparteien definierte Begriff in § 4 Nr. 5 desselben Tarifvertrages eine andere Bedeutung erhalten solle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, allerdings über den Antrag des Klägers hinaus Zinsen aus dem Bruttobetrag zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision hat die jetzige Gemeinschuldnerin am 26. Oktober 1998 eingelegt und ihren Klageabweisungsantrag weiterverfolgt. Durch Beschluß vom 1. November 1999 ist über das Vermögen der jetzigen Gemeinschuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet worden. Mit Schriftsatz vom 23. Juni 2000 hat der Kläger das Verfahren gem. § 180 Abs. 2 InsO gegen den Insolvenzverwalter aufgenommen mit dem Antrag,

die Revision zurückzuweisen und die Forderung des Klägers in Höhe von 1.719,90 DM brutto nebst 171,98 DM netto (Zinsen) im Insolvenzverfahren über das Vermögen der Gemeinschuldnerin als Insolvenzforderung festzustellen.



Entscheidungsgründe

Die Revision war zurückzuweisen. Sie ist unbegründet. Dem der Sachlage angepaßten Antrag des Klägers, die Forderung nebst dem Zinsbetrag als Insolvenzforderung festzustellen, war zu entsprechen.

A. Der Kläger hat das Verfahren wirksam aufgenommen. Auch in der Revisionsinstanz kann das unterbrochene Verfahren aufgenommen und der Klageantrag der veränderten Sachlage angepaßt werden. Der Antrag ist nach der durch Eröffnung des Insolvenzverfahrens veränderten Sachlage dahin anzupassen, daß der Antrag gegen den Insolvenzverwalter auf Feststellung der Forderung als Insolvenzforderung gerichtet ist (*für das Konkursverfahren BGH 11. November 1979 - I ZR 13/78 - WM 1980, 164, zu I der Gründe; für das Insolvenzverfahren Zöller/Gummer ZPO 22. Aufl. § 561 Rn. 10*).

B. Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat Anspruch auf den Betrag von 1.719,90 DM brutto nebst Zinsen als Zuschuß zum Kurzarbeitergeld für die Zeit vom 20. Juni bis 31. Juli 1996.

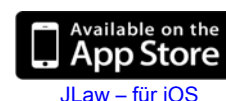
I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Bestimmung des § 4 Nr. 5 GMTV sichere dem von der Kurzarbeit betroffenen, gekündigten Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist den vollen Verdienst, den er ohne Kurzarbeit erzielt hätte. Vom Wortlaut her könne der Begriff der Kündigungsfrist nur als die Zeitspanne zwischen dem Zugang der Kündigung und dem damit verbundenen Kündigungstermin, zu dem das Arbeitsverhältnis enden solle, verstanden werden. Die Kündigungsfrist bezeichne damit die Zeitspanne, die zwischen Ausspruch der Kündigung und Beendigungstermin liege. Eine andere Auslegung sei auch nicht aus dem Zusammenhang mit § 22 GMTV gerechtfertigt. Diese Bestimmung lege nur die jeweilige Dauer der Kündigungsfrist fest. Sei der Wortsinn des Begriffs Kündigungsfrist durch den tariflichen Zusammenhang nicht widerlegt, so könne auch aus dem Gesichtspunkt der Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse her keine Korrektur erfolgen. Die dargestellte Gefahr des „Quartalssprungs“, der aus Zustellungsproblemen befürchtet werde, sei beherrschbar. Derartige Probleme träten bei Massenentlassungen nicht selten auf. Die Praxis habe gezeigt, daß eine gut organisierte Personalverwaltung dadurch nicht vor unlösbare Probleme gestellt werde. Die Einführung der Kurzarbeit diene der Sicherung der Arbeitsplätze. Dafür könnten den betroffenen Arbeitnehmern Vergütungs Nachteile



zugemutet werden. Dies gelte jedoch nicht für Arbeitnehmer, denen die Kurzarbeit insoweit keinen Vorteil bringe, weil sie sich im gekündigten Arbeitsverhältnis befänden. Es mache deshalb Sinn, sie vor den Nachteilen der Kurzarbeit zu bewahren. Mit Ausspruch der Kündigung mache der Arbeitgeber deutlich, daß für den betroffenen Arbeitnehmer die Kurzarbeit nicht dem Erhalt seines Arbeitsplatzes diene. Mit diesem Zeitpunkt werde klar, daß für den betroffenen Arbeitnehmer jedenfalls die Kurzarbeit nicht den Zweck erreiche, der mit ihr verbunden sei und der die damit einhergehenden Vergütungseinbußen für den Arbeitnehmer zumutbar mache. Es sei deshalb sinnvoll, wenn die Tarifpartner die ausgleichende Funktion des § 4 GMTV mit Zugang der Kündigungserklärung eintreten ließen. Seit diesem Zeitpunkt habe die Kurzarbeit für den Arbeitnehmer die Bedeutung für den Erhalt des Arbeitsplatzes verloren. Ab diesem Zeitpunkt, der die Entschlossenheit des Arbeitgebers zur Lösung des Arbeitsverhältnisses dokumentiere, bestehe auch kein sachlicher Grund mehr, dem Arbeitnehmer die Vorteile des § 4 GMTV vorzuenthalten.

II. Die gegen diese Ausführungen gerichteten Angriffe der Revision haben keinen Erfolg.

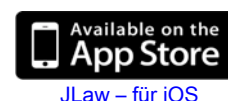
1. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht 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, 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 (*ständige Rechtsprechung des BAG, zB 19. Januar 2000 - 4 AZR 814/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 73 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 41, zu 3 a der Gründe*).



2. Der Wortlaut des § 4 Nr. 5 Abs. 1 GMTV besagt, daß ein Arbeitnehmer, dem vor oder während der Kurzarbeit gekündigt wird, dem also während dieser Zeit eine Kündigungserklärung zugeht, „für die Dauer der Kündigungsfrist“ Anspruch auf den vollen Verdienst hat, wenn er nicht in die Kurzarbeit einbezogen wird. Dieser Anspruch wird in § 4 Nr. 5 Abs. 2 GMTV dahingehend reduziert, daß vom Arbeitgeber nur ein Zuschuß zum Kurzarbeitergeld zu zahlen ist, wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist in Kurzarbeit einbezogen wird. In beiden Fällen ist unbeachtlich, ob der Arbeitgeber die tarifvertragliche Mindestkündigungsfrist gewählt oder sich für eine andere Kündigungsfrist entschieden hat. Mit seiner Formulierung „für die Dauer der Kündigungsfrist“ stellt der Tarifvertrag in beiden Regelungen auf die sich aus der Kündigungserklärung ergebende Kündigungsfrist ab, mag diese auch länger sein, als die tarifvertragliche Mindestkündigungsfrist. Denn § 4 Nr. 5 Abs. 1 GMTV verlöre seinen Sinn, wenn der Anspruch auf den Verdienst, der der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht, auf die Mindestkündigungsfrist beschränkt wäre. Für den überschießenden Teil einer tatsächlich längeren Kündigungsfrist bliebe der Anspruch des gekündigten, nicht in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmers dann unberührt. Er hätte für diesen Zeitraum gemäß § 615 BGB einen ggf. anders zu berechnenden Entgeltanspruch, zB unter Einbeziehung evtl. Mehrarbeitsvergütung, obwohl im Betrieb Kurzarbeit eingeführt ist. Hätten die Tarifvertragsparteien dies als Ergebnis erreichen wollen, so hätte es der Regelung in § 4 Nr. 5 Abs. 1 GMTV nicht bedurft. In § 4 Nr. 5 Abs. 1 GMTV wird indessen der tarifvertragliche Entgeltanspruch für gekündigte Arbeitnehmer im Fall der Einführung von Kurzarbeit modifiziert. Eine solche Modifizierung macht aber nur Sinn, wenn die Regelung an die tatsächliche Kündigungsfrist anknüpft. Deshalb geht das Thüringer Landesarbeitsgericht davon aus, daß mit der Formulierung „für die Dauer der Kündigungsfrist“ auf die aus der Kündigungserklärung folgende tatsächliche Kündigungsfrist abgestellt ist (26. Juni 1995 - 8 (3) Sa 1436/93 -; 14. August 1996 - 2 Sa 244/95 -).

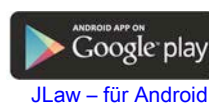
3. Auch wenn damit einzelarbeitsvertragliche längere Kündigungsfristen in § 4 Nr. 5 GMTV einbezogen sind, ist aus nachstehenden Gründen davon auszugehen, daß Kündigungsfrist iSd. § 4 Nr. 5 GMTV die Zeit zwischen Zugang der Kündigungserklärung und dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist.

a) Ausgangspunkt ist der Begriff der Frist. Eine Frist ist ein abgegrenzter, also bestimmter oder jedenfalls bestimmbarer Zeitraum. Die Bestimmung des Zeitraumes erfolgte durch die Tarifvertragsparteien. Sie haben den Manteltarifvertrag vereinbart.



Damit kann es sich um einen von den Tarifvertragsparteien normativ geregelten Zeitraum handeln. Daraus könnte folgen, daß unter „Kündigungsfrist“ als Tarifbegriff die tarifliche Kündigungsfrist zu verstehen ist. Man kann auch darauf abstellen, daß dann, wenn die Tarifvertragsparteien einen Begriff verwenden, der im Gesetz in Voraussetzungen und Folgen beschrieben ist, anzunehmen ist, daß die Tarifvertragsparteien, wenn sie in dem Tarifvertrag diesen Begriff verwenden, ihn so verstanden wissen wollen, wie er im Gesetz verstanden wird (vgl. *zB Senat 1. April 1987 - 4 AZR 397/86 - BAGE 55, 171*). Der Begriff „Kündigungsfristen“ findet sich im BGB beim Arbeitsverhältnis, bei Miete über Wohnraum, bei Untermiete, bei Pacht, beim Dienstverhältnis. Für keine dieser Kündigungsfristen ist eine gesetzliche Definition gegeben. Das Schrifttum enthält wenige, aber unterschiedliche Definitionen. Bei Löwisch (*Kündigungsschutzgesetz 8. Aufl. Vorbem. zu § 1 Rn. 68*) heißt es: Die Kündigungsfristen sind Mindestfristen, die der Kündigende ausschöpfen kann, aber nicht ausschöpfen muß. Bei Düwell (*Änderungs- und Beendigungskündigung nach dem neuen Insolvenzrecht in: Kölner Schrift zur Insolvenzordnung - Das neue Insolvenzrecht in der Praxis 2. Aufl. Rn. 44 S 1448*) wird als Kündigungsfrist der Zeitraum bezeichnet, der zwischen Zugang der Kündigungserklärung beim Adressaten und dem Zeitpunkt liegt, zu dem gekündigt werden soll (Kündigungstermin). Die juristische Literatur beschäftigt sich nur mit „Mindestkündigungsfrist“, „Grundkündigungsfrist“, „verlängerten Kündigungsfristen“. Die Frage, ob Kündigungsfrist im vorliegenden Zusammenhang eine tatsächliche oder nur eine (normativ) vorgegebene Mindestfrist ist, wird nicht aufgeworfen.

In den allgemeinen Wörterbüchern wird das Wort „Kündigungsfrist“ als der Zeitraum zwischen Zugang der Kündigung und dem Ende des Rechtsverhältnisses (*Brockhaus/Wahrig Deutsches Wörterbuch 4. Band 1982 S 349*) oder als einzuhalten- de Frist verstanden, die mindestens zwischen dem Zugang der Kündigung und dem Zeitpunkt liegen muß, an dem das Dauerschuldverhältnis enden soll (*Meyers Enzyklopädisches Lexikon Band 14 1975 S 448*). Bei Duden (*Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 2. Aufl. Band 4 1994 S 2024*) heißt es: Die Frist bis zum Wirksamwerden einer ausgesprochenen Kündigung. Bei Wahrig (*Deutsches Wörterbuch Neuauflage 1997 6. Aufl. S 782*) wird Kündigungsfrist als die Zeit zwischen dem Mitteilen der Kündigung und dem Verlassen des Dienstes definiert. Die Tarifvertragsparteien verwenden in § 22 GMTV ebenfalls den Begriff „Kündigungsfrist“. Ebenso wie in § 4 Nr. 5 GMTV fehlt vor dem Begriff „Kündigungsfrist“ das erläuternde Adjektiv „tarifvertraglich“. Das spricht dafür, daß die Tarifvertragsparteien mit der Kündigungsfrist in § 22 GMTV die Mindestkündigungsfrist meinen, die sie in § 22 GMTV geregelt haben, und in § 4



Nr. 5 GMTV mit Kündigungsfrist den Zeitraum zwischen Zugang der Kündigungserklärung und dem Ende des Arbeitsverhältnisses bezeichnen, ausgehend von dem ursprünglichen Gehalt dieses Wortes, also uneingeschränkt durch das Wort tariflich oder das Wort arbeitsvertraglich oder durch den Wortbestandteil „Mindest-“.

b) Für die Annahme, § 4 Abs. 5 Nr. 2 GMTV meine die tarifvertragliche Frist, läßt sich anführen, dem Arbeitgeber dürfe es nicht zum Nachteil gereichen, wenn er aus lauterer Motiven eine längere Kündigungsfrist einhält als die einzuhalten er verpflichtet ist, mit der Folge, daß die Zahlung des Zuschusses auf die Zeit der tarifvertraglichen oder der einzelarbeitsvertraglich vereinbarten längeren Kündigungsfrist beschränkt wäre. Diese Erwägung greift aber dann nicht, wenn der Arbeitgeber, aus welchen Gründen auch immer, die Kündigungsfrist versäumt hat, etwa wegen Zugangsproblemen, und die Kündigung dann erst zum nächst zulässigen Zeitpunkt wirkt.

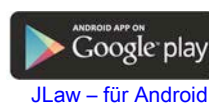
c) Für das Verständnis des § 4 Nr. 5 Abs. 1 und 2 GMTV ist indessen wesentlich, daß die darin bestimmten Rechtsfolgen daran anknüpfen, daß dem Arbeitnehmer tatsächlich gekündigt worden ist. Ob diese Kündigung die nach § 22 GMTV einzuhaltenen normativen Kündigungsfristen wahrt, ist für den Eintritt der Rechtsfolgen des § 4 Nr. 5 Abs. 1 und Abs. 2 GMTV ohne Bedeutung. Knüpft diese Regelung an die Tatsache des Gekündigtseins an, so liegt es nahe, die dadurch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgelöste Zeitspanne als „Kündigungsfrist“ zu verstehen (vgl. zum vorzeitigen Ausspruch einer ordentlichen Kündigung zwecks Vermeidung des Eintritts tarifvertraglicher „Unkündbarkeit“: BAG 16. Oktober 1987 - 7 AZR 204/87 - BAGE 57, 1, 10).

d) Daß in § 4 Nr. 5 Abs. 2 GMTV nur die Dauer der tatsächlich eingeräumten Kündigungsfrist gemeint sein kann, also auch der Fall der vom Arbeitgeber aus welchen Gründen auch immer einseitig verlängerten Kündigungsfrist erfaßt ist, ergibt sich bei Betrachtung des Begriffs „Dauer der Kündigungsfrist“ im Lichte der Kurzarbeit.

aa) Der gekündigte Arbeitnehmer ist begrifflich kein Kurzarbeiter. Kurzarbeit ist für den Fall vorgesehen, daß ein vorübergehender Arbeitsmangel vorliegt. Dann gibt es auch Kurzarbeitergeld. Geht der Arbeitgeber davon aus, es handele sich nicht mehr um einen nur vorübergehenden Arbeitsmangel, und trifft er deswegen die Entscheidung, die Kapazitäten zu verringern, also eine unternehmerische Entscheidung des Inhalts, die zur Folge hat, daß Arbeitskräfte nicht mehr benötigt werden, zB Verkleinerung des Betriebes, Aufgabe einer Fertigung, und kündigt er in Folge dieser seiner un-

ternehmerischen Entscheidung Arbeitskräften, dann ist Kurzarbeit nicht mehr gegeben, sondern der Arbeitgeber hat nach § 611 BGB, ggf. nach § 615 BGB den Lohn voll zu zahlen. Dann ist es auch unerheblich, welche Kündigungsfristen der Arbeitgeber tatsächlich einhält. Hat er längere Kündigungsfristen „gewährt“, muß nach allgemeinen Grundsätzen gezahlt werden, weil auch insoweit Kurzarbeit im Sinne einer beabsichtigten Rückkehr zur Vollarbeit gar nicht mehr vorliegt.

bb) An sich war ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis Anspruchsvoraussetzung für eine Gewährung von Kurzarbeitergeld (§ 65 Abs. 1 Nr. 1 AFG: „Anspruch hat, wer ... eine Beschäftigung ungekündigt fortsetzt“). Selbst wenn erst die Entscheidung zur Kündigung rechtsverbindlich feststand (etwa Abschluß des Anhörungsverfahrens beim Betriebsrat), schied ein Anspruch nach § 63 Abs. 1 AFG aus. Auch für das strukturelle Kurzarbeitergeld nach § 63 Abs. 4 AFG galt insoweit keine Ausnahme. So hieß es in § 63 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 AFG ausdrücklich, daß die Voraussetzungen des Abs. 1 Satz 1 und des Abs. 3 dieser Bestimmung nicht vorliegen müssen (vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls), nicht jedoch, daß auch die persönliche Anspruchsvoraussetzung des § 65 Abs. 1 Nr. 1 AFG nicht vorliegen muß. Auch in den Kommentierungen findet sich kein Hinweis darauf, daß diese Voraussetzung ohne gesetzliche Regelung nach dem Sinn und Zweck des strukturellen Kurzarbeitergeldes dispensiert ist. Auch gekündigten Arbeitnehmern konnte die Bundesanstalt für Arbeit nach Ermessen Kurzarbeitergeld gewähren (§ 65 Abs. 1 Satz 3 AFG), solange sie nicht auf einen angemessenen Arbeitsplatz überwechseln konnten. Die Bundesanstalt für Arbeit hatte die Pflicht, ihr Ermessen auszuüben und dabei die Zwecke des Kurzarbeitergeldes und die besonderen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Bei der Ermessensausübung war es nicht ermessensfehlerhaft, wenn die Bundesanstalt für Arbeit berücksichtigte, daß der Arbeitnehmer aufgrund tariflicher Regelungen voll weiterbezahlt wurde. In solchen Fällen konnte kein Kurzarbeitergeld gewährt werden (*Schmidt in Niesel AFG 1995 § 65 Rn. 6*). Deswegen wurde zum 1. April 1990 dem § 4 Nr. 5 GMTV der jetzige Abs. 2 angefügt. Bezüglich der bis zum 31. März 1990 geltenden Fassung des § 4 Nr. 5 GMTV vertrat die Arbeitsverwaltung die Auffassung, für gekündigte Arbeitnehmer bestünden vorrangige Entgeltansprüche, und verweigerte die Zahlung von Kurzarbeitergeld. Zur derzeit geltenden Fassung des § 4 Nr. 5 GMTV gab es mit den Präsidenten der Landesarbeitsämter eine Abstimmung, nach der die Arbeitsämter angewiesen wurden, bei Vorliegen der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen Kurzarbeitergeld nunmehr auch an gekündigte Arbeitnehmer zu zahlen, da vorrangige Entgeltansprüche nach der Neufassung des § 4 Nr. 5 GMTV nicht mehr bestünden (vgl.



Kommentierung des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Rheinland-Pfalz zu § 4 GMTV Stand 1. Ergänzungslieferung 1991 Anm. 18). Auch deshalb läßt sich aus § 4 Nr. 5 Abs. 2 GMTV ansatzweise herleiten, daß die Tarifvertragsparteien unter „für die Dauer der Kündigungsfrist“ die tatsächliche Kündigungsfrist verstanden haben.

cc) Persönliche Voraussetzung für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist im Normalfall, daß „das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und ... der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist“ (§ 172 Abs. 1 Ziff. 2 und Ziff. 3 SGB III). Wird während des Bezuges von Kurzarbeitergeld die Kündigung ausgesprochen oder wird ein Aufhebungsvertrag geschlossen, so ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld von diesem Zeitpunkt an aufzuheben. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall aufgrund des Betriebsrisikos verpflichtet, den vollen Lohn zu zahlen. Erhebt der Arbeitnehmer erfolgreich Kündigungsschutzklage oder wird die Kündigung zurückgenommen, sind mit Rechtskraft der Entscheidung die persönlichen Voraussetzungen nach § 172 Abs. 1 a SGB III vom Zeitpunkt der Rechtskraft an wieder erfüllt (*Lohre/Mayer/Stevens-Bartol Arbeitsförderungsrecht 3. Aufl. § 172 Rn. 8*). Nach § 175 Abs. 3 SGB III ist es bei Struktur-Kurzarbeitergeld anders: Der Anspruch besteht auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist. Es handelt sich dabei um eine am 31. Dezember 2002 auslaufende Sonderform des Kurzarbeitergeldes. Es wird in Abweichung von § 170 Abs. 1 Nr. 2 SGB III auch gezahlt, wenn der Arbeitsausfall nicht nur vorübergehend ist.

dd) Die Tarifvertragsparteien sind in § 4 Nr. 5 GMTV vom Normalfall der Kurzarbeit wegen vorübergehenden Arbeitsmangels ausgegangen. Wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist in die Kurzarbeit einbezogen wird, so ist der Zuschuß zum Kurzarbeitergeld zu zahlen, und zwar unabhängig davon, ob die Zeit zwischen der Einbeziehung des Arbeitnehmers in die Kurzarbeit während der Kündigungsfrist und dem Kündigungstermin länger ist als die einzuhaltende tarifvertragliche Kündigungsfrist.

4. Kündigungsfrist iSd. § 4 Nr. 5 GMTV ist nach allem der Zeitraum, der tatsächlich zwischen Zugang der Kündigungserklärung und dem vorgesehenen Kündigungstermin liegt, und nicht der Mindestzeitraum zwischen Zugang der Kündigungserklärung und Kündigungstermin (vgl. für die insoweit wortgleiche Regelung in § 3 Nr. 5 GMTV Hessen: Thüringer Landesarbeitsgericht 26. Juni 1995 - 8 (3) Sa 1436/93 -; 14. August



1996 - 2 Sa 244/95 -, jeweils nv.). Sonach hat der Kläger Anspruch auf den verlangten Zuschuß zum Kurzarbeitergeld für die Zeit vom 20. Juni bis 31. Juli 1996.

5. Die Zinsen stehen dem Kläger nach den § 291, § 288 Abs. 1 BGB zu.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Bott

Friedrich

J. Ratayczak

Valentien



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)