

Aktenzeichen: 7 AZR 450/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 10. Mai 1989
- 7 AZR 450/88 -

I. Arbeitsgericht
Augsburg

Urteil vom 15. April 1987
- 1 Ca 2657/86 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 15. Juni 1988
- 8 Sa 937/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Wartezeit nach § 1 KSchG - Anrechnung früherer Arbeitsverhältnisse

Gesetz: KSchG § 1 Abs. 1 Wartezeit; BeschFG 1985 Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 3; TVAL II § 8 Abs. 1

Leitsätze:

1. Die Zeit eines früheren Arbeitsverhältnisses zu demselben Arbeitgeber ist bei erneuter Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf die Wartezeit des § 1 Abs 1 KSchG anzurechnen, wenn die Unterbrechung verhältnismäßig kurz war und zwischen beiden Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht.

2. Die Regelung in Art 1 § 1 Abs 1 Satz 3 Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (BeschFG 1985), nach der ein enger sachlicher Zusammenhang zu einem vorhergehenden befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber insbesondere anzunehmen ist, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt, betrifft nur die Frage, wann eine Neueinstellung im Sinne von Art 1 § 1 Abs 1 Satz 1 Nr 1 BeschFG 1985 vorliegt. Sie hat keinen Einfluß auf die Berechnung der Wartezeit nach § 1 Abs 1 KSchG.

3. Die Bestimmung des § 8 TVAL II über die anrechenbare Beschäftigungszeit ist auf die Berechnung der Wartezeit nach § 1 Abs 1 KSchG nicht anzuwenden.



7 AZR 450/88

8 Sa 937/87 München

Verkündet am
10. Mai 1989

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Jubelgas für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts München vom 15. Juni 1988
- 8 Sa 937/87 - wird auf Kosten des Klägers zu-
rückgewiesen.

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 darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis in-
folge seiner Befristung mit dem 31. August 1986 sein Ende gefun-
den hat oder darüber hinaus unbefristet fortbesteht.

Der 1953 geborene Kläger war seit dem 15. September 1975 bei
den US-Stationierungsstreitkräften in A , zuletzt bei der
8904th Civilian Support Group (MDS) auf unbestimmte Zeit als
Elektroniktechniker beschäftigt. Seine Vergütung richtete sich
nach der VergGr. ZB-7/6 und betrug 1985 zuletzt 3.409,-- DM brut-
to im Monat.

Am 5. Dezember 1985 schrieb der Kläger an den Dienststellen-
leiter seiner Beschäftigungseinheit:

"...

hiermit kündige ich mein Arbeitsverhältnis
mit dieser Dienststelle zum 31. Dezember
1985.

Grund: Gesundheitliche Gründe.

Ich bitte um verkürzte Kündigungsfrist."



In der formularmäßigen "Mitteilung über den Stand des Arbeitsverhältnisses" des Klägers vermerkte der Dienststellenleiter die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum 31. Dezember 1985 und trug als Anmerkung ein:

"Durch ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers
vom 5. Dezember 1985.

Mit verkürzter Kündigungsfrist.

Grund: Gesundheitliche Gründe."

Mit dem 31. Dezember 1985 schied der Kläger aus.

Danach bat der Kläger den Leiter seiner früheren Beschäftigungsdienststelle, wieder eingestellt zu werden. Es kam bei derselben Dienststelle unter dem 3. März 1986 zum Abschluß eines für die Zeit vom 1. März 1986 bis 31. August 1986 befristeten Arbeitsvertrages. Der Kläger erhielt zunächst eine Vergütung nach VergGr.ZB-6/1, ab 1. Juni 1986 nach ZB-6/6 (3.024,-- DM brutto monatlich); das Arbeitsverhältnis richtete sich wiederum nach den Regelungen des TVAL II.

Vor Ablauf der Befristung bemühte sich der Kläger bei seiner Dienststelle vergeblich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Mit seiner am 28. August 1986 eingereichten Klage verfolgt er sein Ziel weiter.

Er hat behauptet, der Dienststellenleiter habe ihm noch vor der Entlassung im Dezember 1985 zugesagt, ihn unbefristet wieder einzustellen, falls er dies wünsche. Die Befristung seines Arbeitsverhältnisses sei unwirksam. Er genieße Kündigungsschutz.



Rechtlich sei das Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen, vielmehr sei sein bisheriges Arbeitsverhältnis bei der Ermittlung der Wartezeit anzurechnen. Dies ergebe sich aus der kraft Vereinbarung wie auch kraft Tarifbindung – der Kläger gehört unstreitig der ÖTV an – anzuwendenden Bestimmungen des § 8 TVAL II. Er, der Kläger, habe die Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses nicht zu vertreten, weil er, wie das undatierte Attest seines Arztes, erstmals vorgelegt mit dem Schriftsatz des Klägers vom 19. April 1988, ausweise, aus gesundheitlichen Gründen ausgeschieden sei. Zudem bestehe auch ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen beiden Arbeitsverhältnissen, wie insbesondere durch Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 3 des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) deutlich werde, denn die Unterbrechung habe weit weniger als vier Monate gedauert. Für die Befristung zum 31. August 1986 fehle es an einem sie sachlich rechtfertigenden Grund.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der 8904th Civilian Support Group der US-Stationierungsstreitkräfte nicht mit dem 31. August 1986 endete, sondern über diesen Termin hinaus unbefristet fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, dem Kläger sei nicht zugesagt worden, ihn unbefristet wieder einzustellen, wenn er dies wünsche. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses bedürfe keines sachlichen Grundes, wenn mit ihr das Kündigungsschutzgesetz objektiv nicht umgangen



werde. Auf § 8 TVAL II könne sich der Kläger nicht stützen. Diese Tarifnorm regele nicht die Anrechnung auf die gesetzliche Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG. Darüber hinaus seien auch die Voraussetzungen der Tarifnorm nicht erfüllt. Der Kläger sei in Wahrheit nicht aus gesundheitlichen Gründen ausgeschieden, sondern deshalb, weil er sich ab 1. November 1985 mit einem Fernsehfachgeschäft habe selbständig machen wollen. Der Kläger habe sein Ausscheiden aus gesundheitlichen Gründen auch nicht nachgewiesen; das undatierte Attest sei erst zweieinhalb Jahre nach seinem Ausscheiden vorgelegt worden.

Die Einstellung des Klägers sei nur auf dessen Wunsch hin erfolgt. Der Kläger habe im Februar 1986 mitgeteilt, das inzwischen von ihm betriebene Fernsehgeschäft sei ein Mißerfolg; er müsse bis März 1986 gegenüber der Bank ein Arbeitsverhältnis nachweisen, weil sonst sein Haus zwangsversteigert werde. Um dem Kläger etwas finanziellen Rückhalt zu geben, sei es zum Abschluß des neuen Arbeitsvertrags gekommen. Mit Rücksicht auf die angeordnete Stellenstreichung, die auch die Beschäftigungseinheit des Klägers betreffe, habe das Arbeitsverhältnis nur auf sechs Monate befristet abgeschlossen werden können. Diese Befristung habe keines sachlichen Grundes bedurft. Das frühere Beschäftigungsverhältnis sei auf die Wartezeit nicht anzurechnen, weil es an einem engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem letzten Arbeitsverhältnis fehle.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht unter Zulassung der Re-



vision zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision begehrt.

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

Die Revision ist nicht begründet.

Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht zu der Feststellung gelangt, daß zwischen den Parteien kein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, weil die Befristung zum 31. August 1986 wirksam ist. Hierzu bedurfte es keines sie sachlich rechtfertigenden Grundes.

I. Soweit der Kläger im Laufe des ersten Rechtszugs behauptet hat, ihm sei eine Wiedereinstellung auf unbestimmte Zeit noch vor seinem Ausscheiden im Dezember 1985 einzelvertraglich zugesagt worden, hat das Landesarbeitsgericht gemäß § 543 Abs. 2 Satz 2 ZPO zulässigerweise auf die Begründung des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen und sie sich damit zu eigen gemacht. Sie ist weder mit der Berufung noch mit der Revision angegriffen worden und ist auch revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Kläger kann sich nicht auf die von ihm behauptete einzelvertragliche Zusage stützen; er hat - wie das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt hat - insoweit den ihm obliegenden Beweis nicht erbracht. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob eine solche einzelvertragliche Zusage überhaupt die Rechtsfolge auslösen kann, daß die vereinbarte Befristung unwirksam ist.

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



II. Die auf einen Zeitraum von sechs Monaten begrenzte Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien für die Zeit vom 1. März 1986 bis 31. August 1986 ist wirksam. Die Befristung bedurfte, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, keines sachlich rechtfertigenden Grundes, weil die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes auf das Arbeitsverhältnis der Parteien mangels Erfüllung der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG keine Anwendung finden und deshalb durch die Befristungsvereinbarung auch nicht umgangen werden können.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Beschluß des Großen Senats (BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristetes Arbeitsverhältnis) können Arbeitsverträge gemäß § 620 Abs. 1 BGB grundsätzlich befristet abgeschlossen werden. Wird jedoch durch die Befristung dem Arbeitnehmer der Schutz zwingender Kündigungsschutzbestimmungen genommen, so bedarf die Befristung eines sachlich rechtfertigenden Grundes.

Ein solcher sachlicher Grund ist im vorliegenden Fall nicht erforderlich. Das Kündigungsschutzgesetz wird durch die vorliegende Befristung objektiv nicht umgangen, weil die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nicht erfüllt ist (vgl. BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 522/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 15. Dezember 1983 - 2 AZR 166/82 -, n.v.). Nach dieser Vorschrift greift der Schutz des Kündigungsschutzgesetzes erst ein, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Das ist hier nicht der Fall.



b) Durch die Dauer der Befristung für sich allein wird die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nicht erfüllt, denn die Befristung umfaßt keinen über sechs Monate hinausgehenden Zeitraum.

c) Die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG ist aber auch nicht dadurch erfüllt, daß auf sie die Dauer des vormaligen, unbefristeten Arbeitsverhältnisses der Parteien anzurechnen wäre. Zwar ist für die Frage, ob die Befristung eines Arbeitsverhältnisses objektiv zur Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes führt, nicht nur auf die Dauer der Befristung selbst abzustellen, sondern auch zu prüfen, ob Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG anzurechnen sind (vgl. BAG Urteile vom 11. November 1982 und 15. Dezember 1983, jeweils aaO). Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht unter Beachtung dieses Grundsatzes eine Anrechnung der Zeit des früheren unbefristeten Arbeitsverhältnisses der Parteien auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nicht vorgenommen.

aa) § 1 Abs. 1 KSchG ordnet an, daß der Schutz des Kündigungsschutzgesetzes vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen erst einsetzt, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen rechtlich "ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden" hat. Nach dem bloßen Wortlaut des Gesetzes wäre für die Wahrung der Frist jede rechtliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses schädlich. Nach Sinn und Zweck des Gesetzes sind indessen auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn zwischen beiden Arbeitsverhältnissen ein enger sachli-



cher Zusammenhang besteht (vgl. BAGE 28, 252, 258 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu 4 b der Gründe). Für die Frage des engen sachlichen Zusammenhanges kommt es insbesondere auf Anlaß und Dauer der Unterbrechung sowie auch auf die Art der Weiterbeschäftigung an. Die Dauer der Unterbrechung für sich allein ist zwar ein wichtiger, aber nicht allein ausschlaggebender Umstand; von Bedeutung ist weiter, von welcher Partei und aus welchem Anlaß das frühere Arbeitsverhältnis beendet worden ist und ob die weitere Beschäftigung des Arbeitnehmers seiner früheren Stellung entspricht (vgl. BAGE 28, 252, 258 = AP, aaO). Ein enger sachlicher Zusammenhang ist zu verneinen, wenn die Zeit der Unterbrechung verhältnismäßig lang ist (vgl. BAG Urteil vom 18. Januar 1979 - 2 AZR 254/77 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit; BAG Urteil vom 15. Dezember 1983 - 2 AZR 166/82 -, n.v.). Dabei ist stets eine einzelfallbezogene Würdigung erforderlich.

Im Rahmen einzelfallbezogener Würdigungen hat die Rechtsprechung einen engen sachlichen Zusammenhang in einem Fall bejaht, in welchem der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber wegen Arbeitsmangels entlassen war und vier Tage nach Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis begründet worden ist (BAGE 28, 252 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit). Dagegen ist eine Unterbrechung von 2 2/3 Monaten im Fall eines mehrfach befristet angestellten Lehrers als so erheblich angesehen worden, daß sie allein einen engen sachlichen Zusammenhang zu dem vorherigen befristeten Arbeitsverhältnis ausschließe (BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Im Fall eines mehrfach befristet



eingestellten Lehramtsbewerbers hat das Bundesarbeitsgericht erkannt, bereits die Zeit von zwei Monaten beziehungsweise - unter Abzug von Schulferien - von einem Monat und zehn Tagen sei eine so lange Unterbrechung, daß ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen beiden Arbeitsverhältnissen im Sinne der Rechtsprechung zur Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG ausscheide (Urteil vom 15. Dezember 1983 - 2 AZR 166/82 - unter C II 1 b der Gründe, n.v.).

bb) Die Regelung in Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 3 Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (BeschFG 1985), nach der ein enger sachlicher Zusammenhang zu einem vorhergehenden befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber insbesondere anzunehmen ist, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt, hat entgegen der Ansicht von Berger-Delhey (NZA 1988, 790, 791) auf die Berechnung der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG keinen Einfluß. Diese Regelung betrifft nur die Frage, wann eine "Neueinstellung" im Sinne von Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 mit den daran anknüpfenden erweiterten Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen vorliegt. Wenn die genannte Vorschrift einen Mindestabstand von vier Monaten zwischen zwei Arbeitsverträgen verlangt, so will sie hierdurch verhindern, daß durch den wiederholten Abschluß zeitnah aufeinander folgender, jeweils bis zur Dauer von 18 Monaten befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund die auf Neueinstellungen beschränkte gesetzliche Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten der Absicht des Gesetzgebers zuwider ausgedehnt und das Gesetz damit umgangen wird (vgl.

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



hierzu auch den Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung von 17. April 1985, BT-Drucks. 10/3206, S. 5 - Synopse). Bei der Berechnung der Wartezeit i. S. des § 1 Abs. 1 KSchG geht es dagegen um die ganz andere Frage, wann trotz eines kurzen zeitlichen ^{Abstands} ~~Zeitraumes~~ zwischen zwei Arbeitsverhältnissen die für den Beginn des Kündigungsschutzes gesetzlich normierte Voraussetzung, daß das Arbeitsverhältnis "ohne Unterbrechung" länger als sechs Monate bestanden hat, noch als erfüllt angesehen werden kann. Angesichts des Gesetzeswortlauts sind einer solchen Ausnahme von vornherein schon sehr enge Grenzen gesetzt. Dies muß bei dem von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für die Anrechnung der Dauer eines früheren Arbeitsverhältnisses auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG geforderten engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem späteren Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden. Wollte man hier entsprechend der Regelung des Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 3 BeschFG 1985 einen engen sachlichen Zusammenhang immer schon dann annehmen, wenn der zeitliche Abstand zwischen den Arbeitsverhältnissen weniger als vier Monate beträgt, so würde dies zu einer Ausdehnung des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes führen. Das aber wäre vom Sinn und Zweck des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 nicht gedeckt. Diese Vorschrift will zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten die Befristung von Arbeitsverträgen gegenüber der bisherigen, auf das Kündigungsschutzgesetz gestützten Rechtsprechung erleichtern. Sie kann deshalb nicht dazu dienen, den gesetzlichen Kündigungsschutz noch zu verstärken. Eine entsprechende Anwendung von Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 3 BeschFG 1985 für die Berechnung der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG kommt daher nicht in Betracht.



cc) Im vorliegenden Fall hat das Landesarbeitsgericht die Zeit aus dem früheren unbefristeten Arbeitsverhältnis des Klägers auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG zu Recht nicht angerechnet. Es hat hierbei entscheidend auf die Dauer der Unterbrechung von zwei Monaten abgestellt. Ob allgemein bereits ein derartiger Zeitraum genügt, um einen engen sachlichen Zusammenhang zwischen zwei Arbeitsverhältnissen im Hinblick auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG auszuschließen, kann dahingestellt bleiben.

Gegen den engen sachlichen Zusammenhang spricht zunächst, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, bereits die erhebliche Dauer der Unterbrechung von zwei Monaten. Hinzu kommt aber auch, daß das frühere, unbefristete Arbeitsverhältnis des Klägers nicht von seinem Arbeitgeber, sondern von ihm selbst gekündigt worden ist. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger sein Arbeitsverhältnis aus - wie er behauptet - gesundheitlichen Gründen gelöst hat, oder ob - wie die Beklagte behauptet - die Kündigung allein darauf zurückzuführen ist, daß der Kläger sich mit seinem Fernsehgeschäft selbständig machen wollte. Denn in beiden Fällen ging die Initiative zur Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht vom Arbeitgeber aus, sondern vom Kläger. Er hat die Lösung seines Arbeitsverhältnisses zudem derart intensiv betrieben, daß er nicht einmal die auch für ihn geltende ordentliche Kündigungsfrist einhalten wollte; insoweit ist ihm der Arbeitgeber entgegengekommen, indem er seinem Wunsch entsprechend der Beendigung des Arbeitsverhältnisses schon zum 31. Dezember 1985 zugestimmt hat. Schließlich ist noch zu berücksichtigen, daß dem Kläger nicht die bisherige Vergütung nach der Gruppe ZB-7/6



zuerkannt worden ist, sondern im Arbeitsvertrag eine Vergütung nach Gruppe ZB-6/1 vereinbart worden ist. Hieraus ist zu schließen, daß der Kläger nicht seine Stellung aus dem früheren Arbeitsverhältnis wieder eingenommen hat. Alle diese Umstände sprechen gegen einen engen sachlichen Zusammenhang zwischen dem früheren unbefristeten und dem hier in Rede stehenden befristeten Arbeitsverhältnis. Umstände, die insoweit zu einer anderen Würdigung führen könnten, liegen nicht vor.

III. Der Kläger hat auch keinen tariflichen Anspruch auf die Anrechnung seiner Beschäftigungszeit im Rahmen der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG. Die Zeiten der früheren Beschäftigung des Klägers bei derselben Beschäftigungsdienststelle sind entgegen der Ansicht der Revision auch dann nicht nach § 8 TVAL II auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG anzurechnen, wenn der Kläger, wie er behauptet, aus gesundheitlichen Gründen aus seinem Arbeitsverhältnis ausgeschieden wäre. § 8 TVAL II lautet in seinen hier interessierenden Teilen:

§ 8

Anrechenbare Beschäftigungszeit

1. Anrechenbare Beschäftigungszeit im Sinne des Tarifvertrages ist die bei den Stationierungsstreitkräften (§ 1 Ziffer 1) sowie bei den französischen Stationierungsstreitkräften ohne Unterbrechung zurückgelegte Zeit.
2. a) Die anrechenbare Beschäftigungszeit gilt als nicht unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden spätestens zum ersten Arbeitstag nach Ablauf von drei Monaten von den Stationierungsstreitkräften (Ziffer 1) erneut eingestellt worden ist - es sei denn, daß er aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist.



...

4. Der Arbeitnehmer hat sein Ausscheiden auf eigenen Wunsch (Ziffern 2, 3) nicht zu vertreten,

a) ...

b) wenn er das Beschäftigungsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen nicht fortsetzen konnte und dies durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen hat.

..."

1. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit im wesentlichen ausgeführt, § 8 TVAL II regele die Berechnung der Beschäftigungszeit nur für die Fälle, in denen die Dauer der Beschäftigungszeit im Tarifvertrag gemäß § 44 für die Länge der Kündigungsfrist oder in § 55 für die Berechnung der Gehaltsstufe von Bedeutung sei. § 8 TVAL II enthalte keine tarifvertragliche Abweichung von § 1 Abs. 1 KSchG; es könne deshalb dahinstehen, ob der Kläger sein vorausgegangenes Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen nicht habe fortsetzen können und ob er dies durch entsprechendes ärztliches Zeugnis nachgewiesen habe.

2. Diese Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts trifft zu.

a) Der Wortlaut wie auch die gebotene Auslegung dieser tarifvertraglichen Bestimmung führen nicht zu dem Ergebnis, daß die dort vorgesehene Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten sich auch auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG auswirke. Nach den Grundsätzen der Tarifauslegung ist über den reinen Tarifwortlaut hinaus in erster Linie der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, wie er in den tarifvertraglichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat; hierzu ist auch auf den tarif-

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



vertraglichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Bleiben sodann noch Zweifel, so sind die weiteren Auslegungskriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages heranzuziehen, ohne daß es bei diesen Kriterien rechtlich einen Zwang zu einer bestimmten Reihenfolge gibt (vgl. BAGE 55, 298, 301 f. = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, unter B II 1 der Gründe, m.w.N.).

Im Wortlaut des TVAL II, insbesondere seines § 8 Abs. 1 selbst, wie auch im TVAL insgesamt und in seinen Anhängen kommt auch unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhanges der tariflichen Regelungen der Wille der Tarifvertragsparteien eindeutig zum Ausdruck, daß die Frage der Anrechnung von Beschäftigungszeiten nur für den Anwendungsbereich des TVAL II und seine Anhänge geregelt worden ist und geregelt werden sollte, nicht aber für die Frage der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG. Mit dem Zusatz "im Sinne des Tarifvertrags" in § 8 Abs. 1 TVAL II haben die Tarifvertragsparteien bereits im Wortlaut klargestellt, daß sich die Wirkung der Bestimmungen über die Anrechnung von Beschäftigungszeiten auf den Regelungsbereich des TVAL II und seiner Anhänge beschränkt. Zwar enthält der TVAL II Bestimmungen kündigungsrechtlicher Art, die an die Dauer der anrechenbaren Beschäftigungszeit anknüpfen. Dies betrifft zum einen die Länge der Kündigungsfristen nach § 44 TVAL II; sie verlängern sich bei entsprechender Dauer der Beschäftigungszeit. Dies sind zum anderen Bestimmungen des Anh. O zum TVAL II. Darin ist ein sog. Unterbringungsanspruch normiert, der eine anrechenbare Beschäftigungszeit von zwei Jahren voraussetzt (Abschn. I); ebenso ist darin



(Abschn. V) ein relatives Verbot ordentlicher Beendigungskündigungen enthalten, das neben der Vollendung des 40. Lebensjahres eine anrechenbare Beschäftigungszeit von 15 Jahren voraussetzt. Indessen enthält der TVAL II einschließlich seiner Anhänge keine Regelung, die auch nur andeuten könnte, daß der tariflich geregelten Anrechnung von Beschäftigungszeiten über den Rahmen des Tarifvertrages hinaus kündigungsrechtlich die Bedeutung zukommen sollte, die Anrechnung solle auch für die Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG gelten. Hätten die Tarifvertragsparteien dies regeln wollen, so hätte es nahegelegen, eine entsprechende Bestimmung entweder im Rahmen des § 44 oder im Rahmen des Anh. O zum TVAL II zu vereinbaren.

Die systematische Stellung des § 8 TVAL II im Gesamtgefüge des TVAL II und seiner Anhänge führt zu keinem anderen Ergebnis. Es war vielmehr im Hinblick auf weitere Regelungen im TVAL II durchaus folgerichtig, die Bestimmung über die Anrechnung von Beschäftigungszeiten nicht allein im Zusammenhang mit kündigungsrechtlich relevanten Tarifbestimmungen anzuordnen, sondern sie schon in den Eingangsbestimmungen des Tarifvertrages zu treffen, denn von der Dauer der Beschäftigungszeit hängen nicht nur die o. g. Detailfragen kündigungsrechtlicher Art ab, sondern insbesondere auch die Frage der Vergütungshöhe im Hinblick auf die Lohn-/Gehaltsstufen (vgl. § 55 TVAL II).

b) Diesem Verständnis steht die Rechtsprechung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts nicht entgegen. Zwar ist der Zweite Senat in seinem Urteil BAGE 55, 298 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG



1969 Wartezeit) zu dem Ergebnis gelangt, daß § 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, auch auf die Berechnung der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG anzuwenden sei. Dieses Urteil ist für den vorliegenden Fall aber schon deswegen ohne Bedeutung, weil es zu einer anderen als der hier in Betracht kommenden tarifvertraglichen Bestimmung des § 8 TVAL II ergangen ist. Der Zweite Senat ist in dem angeführten Fall auch nur deshalb zu dem Ergebnis gelangt, daß die tarifliche Regelung über die Anrechnung der Beschäftigungszeit im Rahmen des § 1 Abs. 1 KSchG zu beachten sei, weil der tarifliche Gesamtzusammenhang dafür spreche. Der Bestimmung des § 15 BRTV steht nämlich in dem Gesamtzusammenhang des BRTV überhaupt kein Anknüpfungspunkt gegenüber, der irgendwelche tariflichen Rechtsfolgen von der Anrechnung einer Beschäftigungsdauer abhängig macht. Anders verhält es sich dagegen im ebenfalls vom Zweiten Senat entschiedenen Fall zu § 45 Nr. 7 RTV für das Maler- und Lackiererhandwerk vom 10. August 1971 (Urteil vom 18. Januar 1979 - 2 AZR 254/77 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit). Die Anrechnung der Beschäftigungsdauer in § 45 Nr. 7 RTV Maler und Lackierer hat Auswirkungen auf die Dauer der tariflichen Kündigungsfrist; dies schloß aus, daß die Anrechnung der Beschäftigungsdauer auch im Rahmen der Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG vorzunehmen war.



c) Ähnlich liegt es im vorliegenden Fall. Neben den kündigungsrechtlichen Auswirkungen, wie sie vorstehend unter a) dargestellt worden sind, hat die Dauer der Beschäftigungszeit und die Frage der Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten insofern erhebliche Bedeutung, als der Arbeitnehmer mit längerer anzurechnender Beschäftigungszeit in den tariflichen Lohn-/Gehaltsstufen aufsteigt (vgl. § 55 TVAL II). Dies erklärt auch, weshalb die Regelung über die Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten nicht nur im Zusammenhang mit kündigungsrechtlichen Bestimmungen vorgenommen worden ist.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Schliemann

Kleeschulte

Jubelgas



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)