

- Abschrift -



← Zurück	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Miro Hannover Otto-Brenner-Str. 1		
- 3. Aug. 2022		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet

# Arbeitsgericht Hannover

## Urteil

Im Namen des Volkes!

1 Ca 126/22

In dem Rechtsstreit

D

Prozessbevollmächtigte:  
DGB Rechtsschutz GmbH, Otto-Brenner-Straße 1, 30159 Hannover

gegen

Verkündet am: 19.07.2022

\_\_\_\_\_  
Gerichtsangestellte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

C

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Verhandlung vom 19.07.2022 durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn und die ehrenamtliche Richterin Frau als Beisitzer

**für Recht erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien bis zum 30.04.2022 fortbesteht.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

– Beklagte –

3. Der Streitwert wird auf 19.500,00 Euro festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Länge der Kündigungsfrist der seitens des Klägers ausgesprochenen Beendigungskündigung des Arbeitsverhältnisses.

Der am 02.09.1974 geborene Kläger ist seit dem 18.06.2001 bei der Beklagten als Elektriker, zuletzt mit einem monatlichen Bruttogehalt von 6.500,00 € bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden beschäftigt.

Gem. § 13 des Arbeitsvertrages findet der zwischen den Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hauptvorstand Hannover geschlossene Manteltarifvertrag vom 24.06.1992 in der Fassung vom 02.02.2016 (im Folgenden: MTV) Anwendung.

§ 10.1 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages lautet:

„Nach Ablauf der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfristen kündigen. Soweit die gem. § 13 dieses Vertrages anwendbaren Tarifverträge keine Kündigungsfristen bestimmen, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Eine Verlängerung der für die Firma maßgeblichen Kündigungsfristen gilt auch für den Mitarbeiter.“

In § 11 Abs. 3 des MTV heißt es:

[...]

2. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten, soweit im Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist, die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die gesetzlichen Kündigungsfristen.
3. Die Kündigungsfrist kann durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verlängert werden. Arbeitgeber und Betriebsrat können darüber beraten, für welchen Kreis von Arbeitnehmern derartige Verlängerungen zweckmäßig sein können.  
[...]

Der Kläger erklärte mit Schreiben vom 28.01.2022, bei der Beklagten am 31.01.2022 eingegangen, die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zum 30.04.2022. Die Beklagte bestätigte mit Schreiben vom 08.02.2022 den Eingang des Kündigungsschreibens und wies den Kläger darauf hin, dass sein Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist am 31.08.2022 enden wird.

Der Kläger ist der Ansicht, für ihn gelte § 622 Abs. 1 BGB. Er könne daher das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen. Er ist der Ansicht, dass der einschlägige MTV auf die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB verweise. Einen „Verlängerung“ der für die Firma maßgeblichen Kündigungsfristen stelle § 622 Abs. 2 BGB hingegen nicht dar, sondern vielmehr den gesetzlichen Regelfall. Mangels Vorliegen einer Verlängerung der für die Firma maßgeblichen Kündigungsfristen sei eine solche daher auch nicht für den Kläger anwendbar.

Zudem ist der Kläger der Ansicht, dass eine behauptete Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Monatsende dem Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG widerspreche. Die Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB stelle für den Kläger die deutlich günstigere Regelung bei einem Beendigungswunsch des Arbeitsverhältnisses dar.

**Der Kläger beantragt,**

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien bis zum 30.04.2022 fortbesteht.

**Die Beklagte beantragt,**

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass aufgrund der Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren nach § 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB für den Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats gelte. Aufgrund der Regelung in § 10 des Arbeitsvertrages gelte diese Kündigungsfrist ebenso für den Kläger.

Wegen des weiteren Vorbringens wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze einschließlich der Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist in der Sache begründet. Das Arbeitsverhältnis endete durch die Kündigung des Klägers zum 30.04.2022.

I. Die Klage ist nach Auslegung des Klageantrags zulässig.

Der Kläger begehrt die Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses bis zum 30.04.2022. Dieser Antrag ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Für den Antrag ist auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. Die Beklagte bestreitet die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien bereits zum 30.4.2022 und macht die Weitergeltung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.08.2022 geltend.

Die Klageschrift muss nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Die Klagepartei muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung sie begehrt. Dazu hat sie den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 Abs. 1 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (§ 322 Abs. 1 ZPO). Sowohl bei einer der Klage stattgebenden als auch bei einer sie abweisenden Sachentscheidung muss zuverlässig feststellbar sein, worüber das Gericht entschieden hat. Diese Anforderung ist auch erfüllt, wenn der Antrag durch Auslegung, insbesondere unter Heranziehung der Klageschrift und des sonstigen Vorbringens der klagenden Partei, hinreichend bestimmt ist (BAG, Urteil vom 13.7.2021 – 3 AZR 349/20).

Zwar stellt der Kläger in seinem Antrag auf die Feststellung des „Fortbestands“ seines Arbeitsverhältnisses „bis zum 30.4.2022“ ab. Tatsächlich geht es ihm jedoch um die Feststellung des Beendigungsdatums. Mit seiner begehrten Feststellung sollte daher festgestellt werden, dass das Arbeitsverhältnis „nicht über den 30.04.2022 hinaus“ fortbesteht (vgl. Nübold in Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, 3. Auflage 2019 Rn. 4). Dies war auch der Beklagten bewusst, da sie ihrerseits durchgängig darauf abstellte, dass das Arbeitsverhältnis über den 30.04.2022 fortbestand und erst am 31.08.2022 endete.

II. Die Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis endete mit Ablauf des 30.04.2022. Dies ergibt sich bereits aus der Auslegung des Arbeitsvertrages, jedenfalls aber aus der Unklarheitenregelung des § 305 c Abs. 2 BGB.

1. Der Wortlaut des Arbeitsvertrags ist nicht eindeutig und bedarf daher der Auslegung. Diese ergibt, dass der Kläger unter Einhaltung der Frist nach § 622 Abs. 1 BGB das zwischen den

Parteien bestehende Arbeitsverhältnis beenden konnte. Das Arbeitsverhältnis konnte daher mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Es endete somit durch die Kündigung des Klägers vom 28.01.2022 zum 30.04.2022.

Der Arbeitsvertrag stellt eine Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd §§ 305 ff. BGB dar. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gem. § 305 c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders (st. Rspr., vgl. nur BAG, Urteil vom 23.3.2021 – 3 AZR 99/20).

Worauf sich die Bezeichnung „Eine Verlängerung der für die Firma maßgeblichen Kündigungsfristen“ bezieht, ist bei Auslegung des Wortlauts unklar (dazu a.). Dies ergibt sich auch nicht unter Einbeziehung des vorhergehenden Satzes „Soweit die gemäß § 13 dieses Vertrags anwendbaren Tarifverträge keine Kündigungsfristen bestimmen, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.“. Damit kann auch nicht unzweideutig aufgrund der typischerweise Verwendung einer entsprechenden Klausel in Arbeitsverträgen die Verlängerung der nur arbeitgeberseits wirkenden Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB gemeint sein (dazu b.).

a. Die vertragliche Regelung in § 10.1 Satz 3 ist unklar. Die Beklagte ist der Ansicht, die Formulierung „Eine Verlängerung der für die Firma maßgeblichen Kündigungsfristen gilt auch für den Mitarbeiter.“ stelle auf die Regelung des § 622 Abs. 2 BGB ab, die damit auch für den Mitarbeiter gelten solle. Die Erstreckung der Fristen des § 622 Abs. 2 BGB auch auf die Arbeitnehmerseite stellt hingegen dem Grunde nach nur eine Verlängerung der Kündigungsfristen für den Arbeitnehmer dar, nicht aber eine solche für den Arbeitgeber. Für den Arbeitgeber stellt § 622 Abs. 2 BGB lediglich die gesetzliche Mindestanforderung dar.

Damit diese Regelung in § 10.1 Satz 3 des Vertrages klar und unmissverständlich wäre, fehlt es an einer Bezugnahme, welche Verlängerung gemeint sein soll. So steht ausdrücklich nicht,

dass eine Verlängerung der für die Firma maßgeblichen „gesetzlichen“ Kündigungsfristen gemeint sei. Mit der Verwendung des unbestimmten Artikels „Eine Verlängerung“ sprechen auch eher Gesichtspunkte dafür, dass darauf abgestellt werden sollte, dass eine Verlängerung, die außerhalb des Arbeitsvertrags bindend für die Arbeitgeberin getroffen worden ist, sodann auch für den Mitarbeiter gelten soll. Andernfalls hätte es nähergelegen, in § 10.1 Satz 3 auf „Die Verlängerung“ abzustellen, um unter Heranziehung des vorhergehenden Satzes in § 10.1 Satz 2 des Arbeitsvertrages, in welchen darauf abgestellt wird, dass bei keiner abweichenden Vereinbarung die gesetzlichen Kündigungsfristen gelten sollen, klarzustellen, dass gerade diese gesetzlichen Kündigungsfristen gemeint seien. Hätte die Absicht bestanden, sowohl auf die gesetzliche Kündigungsfristverlängerung für die Arbeitgeberseite nach § 626 Abs. 2 BGB, als auch auf etwaige Vereinbarungen außerhalb des Arbeitsvertrags zur Verlängerung der Kündigungsfrist für die Arbeitgeberseite abzustellen, hätte es vielmehr nahegelegen, „Jede Verlängerung“ im Arbeitsvertrag in Bezug zu nehmen.

b. Auch aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise kann der Vertragstext entgegen der Ansicht der Beklagten nicht eindeutig so verstanden werden, dass damit die Verlängerung der gesetzlichen Grundkündigungsfristen nach § 626 Abs. 1 BGB durch § 626 Abs. 2 BGB für die Arbeitgeberseite auch für die Arbeitnehmerseite gelten soll. Zwar ist eine Regelung entsprechend dem Wortlaut „Eine Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfristen für den Arbeitgeber gilt entsprechend für den/die Arbeitnehmer/in.“ durchaus nicht unüblich im Rahmen eines Arbeitsvertrages. Jedoch wird hierbei eindeutig die Bezugnahme zu den „gesetzlichen“ Kündigungsfristen hergestellt. Gerade diese Bezugnahme ist bei der streitgegenständlichen Klausel nicht vorhanden.

2. Selbst wenn diesem Auslegungsergebnis nicht gefolgt werden würde, so würde sich die einschlägige Kündigungsfrist nach § 626 Abs. 1 BGB für den Kläger jedenfalls aus der Unklarheitenregelung des § 305 c Abs. 2 BGB ergeben.

Die Unklarheitenregelung aus § 305 c Abs. 2 BGB kommt zur Anwendung, wenn die Auslegung einer einzelnen Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und keines den klaren Vorzug verdient (BAG, Urteil vom 23.3.2021 – 3 AZR 99/20).

Die Unklarheit besteht vorliegend bei der Auslegung des Wortes „Eine Verlängerung“ in § 10.1 Satz 3 des Arbeitsvertrages. Entweder könnte mit der dort verwendeten Formulierung ausdrücklich auf die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB Bezug genommen werden sollen oder dies sollte gerade nicht der Fall sein und es sollte allgemein eine außerhalb des Arbeitsvertrags vereinbarte Verlängerung der Kündigungsfristen sodann auch für den Mitarbeiter gelten. Welches der beiden Fälle gemeint war, lässt sich jedenfalls nicht mit der

erforderlichen Eindeutigkeit feststellen. Vielmehr sind beide Auslegungsergebnisse zumindest vertretbar und keines der beiden ist eindeutig vorzuziehen.

Dies führt nach § 305 c Abs. 2 BGB dazu, dass zugunsten des Klägers und folglich zulasten der Beklagten davon auszugehen ist, dass für den Kläger die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 626 Abs. 1 BGB gelten.

III. Als unterliegende Partei hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits gemäß § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG iVm. § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO zu tragen.

Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Dabei wurden drei Bruttomonatsgehälter zugrunde gelegt.

Gemäß § 64 Abs. 3a ArbGG ist im Urteilstenor klarzustellen, ob die Berufung gesondert zugelassen wird. Ein Grund zur Zulassung der Berufung gemäß § 64 Absatz 3 ArbGG ist nicht gegeben, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien betrifft und die Kammer auch nicht von einem Urteil des im Rechtszug übergeordneten Landesarbeitsgerichts abweicht. Auch weicht die Kammer nicht in einem Urteil, das für oder gegen eine Partei des Rechtsstreits ergangen ist, ab, noch beruht die Entscheidung auf dieser Abweichung.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Ab dem 01. Januar 2022 sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde

oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Berufungsschrift muss **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.