

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

W

19. JAN. 1973

Gesetz: BGB § 626 Ausschußfrist; TVG § 1 Auslegung;
Tarifvertrag für den Bayerischen Rundfunk vom
14. Mai 1957 Ziff. 275.1 bis 276; ZPO §§ 554, 286

Leitsätze:

1. Ein Tarifvertrag (hier Ziff. 275.1 ff. des TV für den Bayerischen Rundfunk), der das Kündigungsrecht des Arbeitgebers unter bestimmten Voraussetzungen (Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers) auf die "Kündigung aus wichtigem Grunde" beschränkt, ferner diese außerordentliche Kündigung in bestimmten Fällen als Änderungskündigung ausgestaltet und dann bestimmt, daß der Arbeitgeber "im übrigen gemäß § 626 BGB aus wichtigem Grunde fristlos kündigen" kann, läßt nicht die Auslegung zu, daß der Arbeitgeber gegenüber einem unkündbaren Arbeitnehmer eine andere, von der gesetzlichen Regelung des § 626 BGB zu unterscheidende außerordentliche Kündigung mit irgendeiner Frist aussprechen könne, für die dann auch die Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht gelte. Vielmehr handelt es sich bei der tariflichen Regelung der außerordentlichen Kündigung um die außerordentliche Kündigung im Sinne des § 626 BGB. Für diese gilt auch die Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB.
2. Es bestehen Bedenken dagegen, daß die Vorschrift des § 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB durch einen Tarifvertrag abgedungen oder andersartig geregelt wird.
3. Ob die Versäumung der Ausschußfrist unbeachtlich ist, weil der Kündigungsempfänger unter Verstoß gegen Treu und Glauben den Kündigungsberechtigten von der Einhaltung der Frist abgehalten hat, bleibt unentschieden.

Aktenzeichen: 2 AZR 103/72

Urteil des BAG vom 19. Januar 1973

LAG Bayern



2 AZR 103/72
1 Sa 846/71 Bayern

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor
zugestellt am
19. Januar 1973

Urteil

goz. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 18. Januar 1973
durch die Richter Dr. Gröninger, Dr. Rengier und Hillebrecht
sowie die ehrenamtlichen Richter Wörner und Wirtz für
Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bayern vom
18. Januar 1972 - 1 Sa 846/71 - wird zurück-
gewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 1. Mai 1951 als Sendetechniker beim Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge für den Bayerischen Rundfunk Anwendung. Mit Schreiben vom 23. Dezember 1970 hat der Beklagte das Arbeitsverhältnis "aus wichtigem Grunde außerordentlich" zum 31. März 1971 gekündigt. Er hat sich zur Begründung auf verschiedene angebliche Verfehlungen des Klägers berufen, die dem Leiter der Personalabteilung bereits seit dem 9. November 1970 bekannt gewesen sind.

Der Kläger hält diese Kündigung schon deshalb für unwirksam, weil der Beklagte die Frist des § 626 Abs. 2 BGB für die Ausübung des Rechts zur außerordentlichen Kündigung nicht gewahrt habe, und hat Klage auf Feststellung erhoben, daß die Kündigung vom 23. Dezember 1970 rechtsunwirksam sei.

Der Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Er ist der Auffassung, bei der Kündigung handele es sich nicht um eine fristlose Entlassung aus wichtigem Grunde im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB, sondern um eine in Ziffer 275.1 des Tarifvertrages für den Bayerischen Rundfunk vom 14. Mai 1957 (mit späteren Änderungen) vorgesehene besondere Form der außerordentlichen befristeten Kündigung. Auch aus den Ziffern 275.2 bis 275.4 und 276 des Tarifvertrages ergebe sich, daß zwischen der gesetzlich vorgesehenen fristlosen Kündigung aus wichtigem Grunde und der außerordentlichen befristeten tariflichen Kündigung zu unterscheiden sei. Auf eine außerordentliche Kündigung nach Ziffer 275.1 des Tarifvertrages seien deshalb weder die tariflichen Kündigungsfristen für die ordentliche Kündigung noch die Frist des § 626 Abs. 2 BGB anwendbar. Die von dem Beklagten angeführten tariflichen Bestimmungen haben folgenden Wortlaut:

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"Ziffer 275.1:

Der Bayerische Rundfunk kann das unbefristete Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer, der das 35. Lebensjahr vollendet hat und dessen Betriebszugehörigkeit mehr als zehn Jahre beträgt, nur mehr aus wichtigem Grunde kündigen. ...

Ziffer 275.2:

Ist dieser wichtige Grund eine dauernde Minderleistung des Arbeitnehmers, ist der Bayerische Rundfunk verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine zumutbare Änderung des bisherigen Arbeitsvertrages anzubieten. Bei diesem Angebot soll die Vorbildung des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Ziffer 275.3:

Liegt der wichtige Grund nicht in der Person des Arbeitnehmers, ist der Bayerische Rundfunk verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine andere zumutbare Beschäftigung unter Belassung der erworbenen Rechte und ohne Gehaltsminderung anzubieten.

Ziffer 275.4:

Hat der Arbeitnehmer ein Angebot nach Ziffer 275.2 oder Ziffer 275.3 innerhalb von vier Wochen nicht angenommen, wird die ausgesprochene Kündigung sechs Monate nach Zugang wirksam.

Ziffer 276:

Das Recht des Bayerischen Rundfunks, das Arbeitsverhältnis gemäß § 626 BGB aus wichtigem Grunde fristlos zu kündigen, bleibt im übrigen unberührt."

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten und seinen hilfsweise gestellten Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf Abweisung der Kündigungsschutzklage weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung des Beklagten deshalb für unwirksam gehalten, weil Ziffer 275.1 des Tarifvertrages dem Beklagten kein besonderes Recht zur außerordentlichen Kündigung einräume, das neben dem des § 626 Abs.1 BGB stehe, und der Beklagte die Kündigung nicht innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden der angeblichen Verfehlungen des Klägers ausgesprochen habe. Die Revision sieht darin zu

- 4 -

Unrecht einen Verstoß gegen die bei der Auslegung der einschlägigen Tarifnormen anzuwendenden Grundsätze.

1. Tarifverträge sind in ihren normativen Teilen wie Gesetze auszulegen (vgl. BAG AP Nr. 119 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen aus Schrifttum und Rechtsprechung). Dabei ist von dem Wortlaut der tariflichen Bestimmungen auszugehen und deren maßgeblicher Sinn unter Berücksichtigung des Zweckes und des Aufbaues des Tarifvertrages zu ermitteln (vgl. BAG AP Nr. 96 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen).

Wenn der Tarifvertrag für den Bayerischen Rundfunk in Ziffer 275.1 den Begriff des wichtigen Grundes verwendet, der in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt hat (vgl. § 626 Abs. 1 BGB sowie die früheren §§ 124 a, 133 b GewO und § 70 HGB), dann ist davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien diesen Begriff auch in seiner allgemein gültigen Bedeutung haben wiedergeben und angewendet wissen wollen (vgl. BAG AP Nr. 119 und 120 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen). Eine abweichende Begriffsbestimmung kommt nur dann in Betracht, wenn sich dafür aus dem Wortlaut oder dem Aufbau des Tarifvertrages sichere Anhaltspunkte ergeben (vgl. BAG aaO sowie BAG 5, 338 [341] = AP Nr. 13 zu § 1 TVG Auslegung). Das trifft entgegen der Auffassung der Revision nicht zu.

Der Vorbehalt in Ziffer 276 des Tarifvertrages, das Recht des Beklagten, das Arbeitsverhältnis gem. § 626 BGB aus wichtigem Grunde fristlos zu kündigen, bleibe im übrigen unberührt, deutet nicht darauf hin, daß in Ziffer 275.1 eine andere Art der Kündigung aus wichtigem Grunde geregelt worden ist, an die weniger strenge oder andere Anforderungen zu stellen sind als an eine Kündigung aus wichtigem Grunde nach § 626 Abs. 1 BGB. Durch Ziffer 276 des Tarifvertrages wird vielmehr nur klargestellt, daß "im übrigen", nämlich in anderen als den in den Ziffern 275.2 und 3 geregelten Fällen, eine Kündigung aus wichtigem Grunde durch den Beklagten

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

fristlos erfolgen kann. Wenn hingegen der wichtige Grund in einer dauernden Minderleistung des Arbeitnehmers oder nicht in seiner Person liegt, ist nach diesen beiden Tarifbestimmungen eine fristlose Kündigung ausgeschlossen. Die Beklagte kann dann nur eine befristete Änderungskündigung aussprechen, die nach sechs Monaten wirksam wird, wenn der gekündigte Arbeitnehmer nicht innerhalb von vier Wochen das Änderungsangebot angenommen hat.

Die in den Ziffern 275.2 und 3 des Tarifvertrages besonders geregelten Fälle von wichtigen Gründen sind auch nicht so geartet, daß sie als Anzeichen dafür verwertbar sind, der Begriff des wichtigen Grundes im Sinne der Ziffer 275.1 des Tarifvertrages habe eine andere Bedeutung als der des § 626 Abs. 1 BGB. Eine dauernde Minderleistung des Arbeitnehmers oder ein nicht in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund kann vielmehr dem Arbeitgeber auch nach § 626 Abs. 1 BGB die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen.

Die Ziffern 275.2 bis 4 des Tarifvertrages schränken im übrigen aus sozialen Erwägungen das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grunde in ähnlicher Weise ein, wie es im § 55 Abs. 2 BAT zugunsten der dort erfaßten Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes geschehen ist. Auch der BAT gibt dem öffentlichen Arbeitgeber kein Recht, einem unkündbaren Arbeitnehmer außerordentlich befristet aus einem anderen Grund als dem des § 626 Abs. 1 BGB zu kündigen. Auch das spricht dagegen, daß die Tarifpartner in dem besonderen Bereich des öffentlichen Dienstes bei dem Beklagten eine solche eigene Art der außerordentlichen Kündigung haben schaffen wollen.

2. Die Auffassung des Beklagten würde zudem zur Rechtsunklarheit und zur Rechtsunsicherheit führen: Wenn neben der Kündigung aus wichtigem Grunde im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB, bei der keine Frist eingehalten zu werden braucht, vom Arbeitgeber aber aus sozialen Erwägungen gewährt werden kann (vgl. z.B. BAG 9, 44 = AP Nr. 39 zu § 626 BGB), noch eine andere Art der Kündigung, die mit Frist zu erklären ist, zulässig wäre, würden erhebliche Zweifel darüber entstehen, welche Voraus-



- 6 -

setzungen an die Erfüllung eines von dem des § 626 Abs. 1 BGB abweichenden Begriffes des wichtigen Grundes zu stellen sind und welche Fristen dabei gewahrt werden müssen. Nach der Auffassung des Beklagten brauchen die Fristen für die ordentliche Kündigung nicht eingehalten zu werden. Wenn es aber allein in seinem Ermessen stünde, welche Fristen er jeweils dem durch jene besondere Art der außerordentlichen Kündigung gekündigten Arbeitnehmer zubilligen will, müßte von Fall zu Fall die Angemessenheit der Fristbestimmung nach § 315 BGB überprüft werden, wenn sie der Arbeitnehmer für unbillig hält. Das wäre ein für Kündigungen im Arbeitsrecht unerträglicher Rechtszustand.

3. Wortlaut, Aufbau und Sinn des Tarifvertrages sowie die sonst eintretenden Folgen sprechen somit dafür, daß die Tarifvertragsparteien den Begriff des wichtigen Grundes in Ziffer 275.1 in dem üblichen gesetzlichen Sinne verstanden haben. Wenn aber Ziffer 275.1 des Tarifvertrages der gesetzlichen Regelung des § 626 Abs. 1 BGB entspricht, dann ist auch auf die hier streitige außerordentliche Kündigung gegenüber dem Kläger der § 626 BGB in seiner jetzigen Fassung einschließlich seines Absatzes 2 anzuwenden.

Dabei kann es unentschieden bleiben, ob die Parteien eines Tarifvertrages die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB überhaupt abdingen oder anderweitig regeln könnten. Dagegen könnten erhebliche Bedenken bestehen, weil der Gesetzgeber durch § 626 Abs. 2 BGB eine unwiderlegliche gesetzliche Vermutung für die Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aufgestellt hat, sofern der Kündigungsberechtigte die Zweiwochenfrist versäumt hat (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk vorgesehene Urteil des Senats vom 8. Juni 1972 - 2 AZR 336/71 -). Der Gesetzgeber hat zudem kein dem § 622 Abs. 3 BGB entsprechendes tarifliches Vorrangprinzip für die Regelung des Rechtes zur Kündigung aus wichtigem Grunde anerkannt. Aber selbst

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dann, wenn § 626 Abs. 2 BGB keine zwingende, sondern eine tarifdispositive Norm sein sollte, würde sie durch den Tarifvertrag für den Bayerischen Rundfunk jedenfalls deshalb nicht ausgeschlossen sein, weil das im Tarifvertrag nicht ausdrücklich klargelegt wird (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 7 BUrlG und AP Nr. 9 und 11 zu § 13 BUrlG). Überdies ist der für die Parteien geltende Tarifvertrag zwar nach Inkrafttreten des § 626 BGB in seiner jetzigen Fassung mehrfach in verschiedenen Punkten geändert und ergänzt worden, aber nicht in dem Abschnitt, der sich mit dem Recht zur Kündigung aus wichtigem Grunde befaßt.

II. Der Senat kann sich im Streitfall nicht mit der Frage befassen, ob dem Gekündigten die Berufung auf die Versäumung der Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB verwehrt ist, wenn er selbst durch sein Verhalten den Kündigenden dazu veranlaßt hat, die Kündigung erst später zu erklären. Der Beklagte hat erst nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist (6. April 1972) in einem Schriftsatz vom 10. Januar 1973 ausgeführt, daß er in der Vorinstanz vorgetragen habe, der Kläger habe Besprechungen und Verhandlungen über eine andere zumutbare Beschäftigung nur angestrebt und geführt, um über die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB hinwegzukommen. Mit diesem Vorbringen hat sich das angefochtene Urteil zwar nicht befaßt. Darin liegt aber keine Verletzung materiellen Rechtes, sondern allenfalls ein Verfahrensfehler (§ 286 ZPO), der gemäß § 554 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b ZPO bis zum Ablauf der Revisionsbegründungsfrist hätte gerügt werden müssen. Der von der Revision verspätet erhobenen Rüge kann nicht mehr nachgegangen werden.

III. Die nicht fristgerecht ausgesprochene und damit nach § 626 Abs. 2 BGB unwirksame Kündigung kann weder als außerordentliche Kündigung zum 30. Juni oder 31. Dezember 1971 aufrechterhalten noch in eine ordentliche Kündigung zum 31. Dezember 1971 umgedeutet werden. Da der Beklagte sich nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht mehr darauf berufen kann, daß ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar geworden ist,



kann dieser Mangel auch nicht durch eine analoge Anwendung der in Ziffer 275.4 des Tarifvertrages für besondere Fälle geregelten Fristen oder der für kündbare Arbeitnehmer geltenden längsten Frist von zwölf Monaten (Ziffer 273.33 des Tarifvertrages) geheilt werden. Eine Umdeutung in eine ordentliche Kündigung scheidet deshalb aus, weil nach Ziffer 275.1 des Tarifvertrages das Recht zur ordentlichen Kündigung gegenüber dem Kläger mit Rücksicht auf sein Alter und die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit bereits bei Ausspruch der Kündigung vom 23. Dezember 1970 ausgeschlossen gewesen ist.

gez. Dr. Gröninger

Dr. Rengier

Hillebrecht

A. Wörner

Wirtz

