

Aktenzeichen: 2 AZR 21/07  
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 23. April 2008  
- 2 AZR 21/07 -

I. Arbeitsgericht  
Bamberg

Urteil vom 22. März 2006  
- 1 Ca 1411/05 -

II. Landesarbeitsgericht  
Nürnberg

Urteil vom 5. Dezember 2006  
- 6 Sa 450/06 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Kündigungsfristen

Gesetze:

BGB § 622 Abs. 4; GG Art. 3, 12

Leitsatz:

Nach § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB sind tarifvertragliche Regelungen zulässig, die für Kleinbetriebe einheitliche Kündigungsfristen und Kündigungstermine ohne Staffelung nach Betriebszugehörigkeit und Alter vorsehen.



# BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 21/07

6 Sa 450/06

Landesarbeitsgericht  
Nürnberg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
23. April 2008

## URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Bröhl und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bartz und Dr. Grimberg für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landes-  
arbeitsgerichts Nürnberg vom 5. Dezember 2006 - 6 Sa  
450/06 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten noch über den Zeitpunkt der Beendigung ihres 1  
Arbeitsverhältnisses und in diesem Zusammenhang über die Wirksamkeit einer  
einzelvertraglich vereinbarten tariflichen Regelung von Kündigungsfristen.

Der über 50jährige Kläger stand seit 1975 in einem Arbeitsverhältnis 2  
zur Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin. Die Beklagte betrieb ein Autohaus  
und beschäftigte weniger als 20 Arbeitnehmer. Als Kraftfahrzeug-Mechaniker  
erhielt der Kläger eine monatliche Bruttovergütung von zuletzt 2.700,00 Euro.

Auf Grund arbeitsvertraglicher Vereinbarung findet der Manteltarifvertrag 3  
für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten des Kraftfahrzeuggewerbes  
in Bayern in der Fassung vom 5. April 2004 Anwendung. Soweit von Interesse  
enthält der Tarifvertrag folgende Regelungen:

#### „3. Kündigung

3.1. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt während  
der ersten 3 Monate einer Beschäftigung 2 Wochen,  
während des vierten bis sechsten Beschäftigungs-  
monats 4 Wochen, jeweils zum Schluss des  
Kalendermonats.

3.2. Nach 6 Monaten beträgt die beiderseitige  
Kündigungsfrist 6 Wochen zum Schluss eines  
Kalendermonats.

3.3. In Betrieben/Betriebsstätten mit in der Regel  
mindestens 20 Arbeitnehmern (ohne Auszubildende  
und mithelfende Familienangehörige) beträgt die  
Frist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber bei  
einer Betriebszugehörigkeit von

5 Jahren            2 Monate,



8 Jahren 3 Monate,  
10 Jahren 4 Monate,  
12 Jahren 5 Monate,  
15 Jahren 6 Monate,  
20 Jahren 7 Monate,

jeweils zum Ende des Kalendermonats.

Auch in Betrieben/Betriebsstätten mit in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmern können längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

...“

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 14. November 2005 zum 31. Dezember 2005 wegen Schließung des Betriebs. Zwischen den Parteien steht nicht mehr im Streit, dass diese Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet hat, sondern allein, zu welchem Zeitpunkt dies geschehen ist.

Der Kläger meint, die Kündigung wirke nach § 622 Abs. 2 Ziff. 7 BGB erst zum 30. Juni 2006. Die tarifliche Abkürzung der Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer widerspreche dem gesetzlichen Grundgedanken, dass älteren Arbeitnehmern mit längerer Beschäftigungsdauer längere Kündigungsfristen einzuräumen seien. Es müssten zwar nicht die gesetzlichen Kündigungsfristen übernommen werden, jedoch sei wenigstens ein entsprechender Abstand von der Grundkündigungsfrist zu wahren. Eine Tarifnorm, die die Rechtsstellung der älteren Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund verschlechtere, verstoße gegen Art. 3 GG. Insofern bestehe ein Differenzierungsgebot, das auch in kleineren Betrieben greifen müsse.

Der Kläger hat, soweit von Interesse, beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 14. November 2005 nicht mit Wirkung zum 31. Dezember 2005, sondern erst zum 30. Juni 2006 aufgelöst worden ist;

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.700,00 Euro nebst fünf Prozentpunkten über dem gültigen Basiszinsatz aus dem daraus geschuldeten Nettobetrag seit dem



1. Februar 2006 zu bezahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hält die tarifvertragliche Regelung für wirksam. Der Kläger übersehe, dass im Jahre 1993 durch die in § 622 Abs. 4 BGB ausdrücklich geschaffene Möglichkeit, auch von den Regelungen des § 622 Abs. 2 BGB durch Tarifvertrag abzuweichen, eine vorher etwa anzunehmen gewesene Bindung der Tarifvertragsparteien an die Staffelung der Kündigungsfristen entfallen sei. Auch der Gleichheitsgrundsatz sei nicht verletzt. Der Gesetzgeber habe selbst in § 622 Abs. 5 BGB anerkannt, dass für Kleinbetriebe einschneidende Sonderregelungen getroffen werden könnten.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

8

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet.

9

A. Das Landesarbeitsgericht hat die tarifliche Regelung der Kündigungsfristen für wirksam gehalten. § 622 Abs. 4 BGB enthalte keine Verpflichtung der Tarifvertragsparteien, eine bestimmte Regelung der Kündigungsfristen zu treffen. Eine Bindung der Tarifvertragsparteien an eine - jedenfalls der heutigen Rechtslage auch nicht entsprechende - „Leitidee des Gesetzgebers“ sei schwer praktikabel. Die tarifliche Regelung verstoße unter Berücksichtigung der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien nicht gegen Art. 3 GG. Es handele sich um eine differenzierte Regelung, die sich zulässigerweise an der Betriebsgröße orientiere. Auch den Arbeitnehmern dieser kleinen Betriebe bleibe eine gegenüber der Regelfrist verlängerte Kündigungsfrist.

10

B. Dem stimmt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu. Die Klage ist unbegründet. Die Kündigung vom 14. November

11



2005 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Dezember 2005 beendet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von Vergütung für den Monat Januar 2005.

- I. Die Kündigung vom 14. November 2005 ist fristgerecht zum 31. Dezember 2005 ausgesprochen worden. Die maßgebende Kündigungsfrist betrug nach II.3.2. des Manteltarifvertrags sechs Wochen zum Monatsende. 12
1. Nach § 622 Abs. 4 Satz 2 BGB sind im Geltungsbereich eines Tarifvertrags die dort vereinbarten, von § 622 Abs. 1 bis 3 BGB abweichenden Bestimmungen maßgebend, wenn ihre Anwendung zwischen den Parteien vereinbart ist. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass diese Voraussetzungen hier erfüllt sind. Der Kläger hat die entsprechenden Feststellungen nicht beanstandet. Sie sind damit für den Senat bindend (§ 559 Abs. 2 ZPO). 13
2. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die hier von den Tarifvertragsparteien getroffene Regelung der Kündigungsfrist für Betriebe mit weniger als 20 Arbeitnehmern verstoße nicht gegen § 622 Abs. 4 BGB, trifft zu. 14
- a) Der Wortlaut der Norm enthält keinerlei Einschränkung. § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB lässt, ohne weitere Voraussetzungen aufzustellen, Regelungen zu, die von der in § 622 Abs. 2 BGB vorgesehenen Staffelung nach Dauer der Betriebszugehörigkeit abweichen. 15
- b) Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht auf die in der amtlichen Begründung erklärte Absicht hingewiesen, sämtliche Elemente der gesetzlichen Regelung der Kündigungsfristen zur Disposition der Tarifvertragsparteien zu stellen, und zwar auch die gesetzlich vorgesehene Dauer der Betriebszugehörigkeit und Berücksichtigung des Lebensalters bei der Wartezeit. Dies gilt nach der amtlichen Begründung ausdrücklich auch, soweit das Bundesarbeitsgericht im Teilurteil vom 29. August 1991 (- 2 AZR 220/91 - AP BGB § 622 Nr. 32 = EzA BGB § 622 nF Nr. 35, unter II. 5 der Entscheidungsgründe) aus der damals geltenden Regelung (§ 622 Abs. 3 BGB aF) eine Einschränkung der Tarifdispositivität abgeleitet hatte (vgl. auch Schlussurteil vom 10. März 1994 16



- 2 AZR 220/91 -, in dem der Senat auf diese Frage nicht mehr zurückgekommen ist). Die amtliche Begründung (BT-Drucks. 12/4902) lässt es nicht an Klarheit fehlen:

„Nach Absatz 4 Satz 1 kann von den Regelungen über die Grundkündigungsfrist (Absatz 1), die verlängerten Kündigungsfristen (Absatz 2) und die Kündigungsfrist während der Probezeit (Absatz 3) auch zuungunsten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag abgewichen werden... Im Vergleich zur gegenwärtigen Fassung des § 622 Abs. 3 BGB bezieht sich die Formulierung der Tariföffnungsklausel nicht nur ausdrücklich auf die Regelung der Kündigungsfristen, sondern schließt abweichende Regelungen sowohl hinsichtlich der Kündigungsfristen und der Kündigungsstermine als auch der Voraussetzungen, unter denen der Anspruch auf verlängerte Kündigungsfristen entsteht (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Berechnung der Betriebszugehörigkeit ab einem bestimmten Lebensalter) ein. Während nach herrschender Meinung die Nichterwähnung des Begriffs ‚Kündigungstermin‘ in der jetzigen Fassung des § 622 Abs. 3 BGB lediglich auf einem Redaktionsversehen beruht, bestehen zumindest nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 29. August 1991, 2 AZR 220/91) Zweifel daran, ob gegenwärtig auch eine vom Gesetz abweichende tarifvertragliche Regelung der für die verlängerten Kündigungsfristen maßgeblichen Wartezeiten (Dauer der Betriebszugehörigkeit) zulässig ist. Die gewählte Formulierung ‚von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen‘ stellt klar, daß auch diese Abweichung gemeint ist.“

- c) Im Übrigen lässt sich aus den vom Senat im Urteil vom 29. August 1991 17  
angemeldeten Bedenken zu § 622 Abs. 3 BGB aF nichts für die Auslegung des  
§ 622 Abs. 4 BGB nF herleiten. Die damaligen - nicht tragenden - Erwägungen  
des Senats bezogen sich gerade auf die Besonderheiten der seinerzeit  
geltenden Gesetzesfassung.
- d) Auch aus dem Gesetzeszweck lässt sich eine Beschränkung der 18  
Tarifdispositivität nicht ableiten.
- aa) Allerdings wird die Auffassung vertreten, Tarifverträge im Rahmen des 19  
§ 622 Abs. 4 BGB müssten sich an die Zielsetzung des Gesetzes halten, ältere



Arbeitnehmer durch längere Fristen stärker zu schützen (vgl. *KR-Spilger 8. Aufl. § 622 BGB Rn. 214 mit weiteren Nachweisen, die sich aber fast durchweg auf § 622 Abs. 3 BGB aF beziehen; vgl. Erman/Hanau BGB 9. Aufl. § 622 BGB aF Rn. 26 einerseits und Erman/Belling BGB (seit 10. Aufl.) § 622 BGB nF Rn. 12 f. andererseits; Canaris Gedächtnisschrift Rolf Dietz S. 199, 215). Wenn auch diese Fristen verkürzt werden könnten, so dürfe doch die Differenzierung zu Gunsten älterer Arbeitnehmer nicht vollständig aufgegeben werden.*

- bb) Die Gegenansicht (*AnwK-ArbR/Boecken § 622 BGB Rn. 10 ff., 15; ErfK/Müller-Glöge 8. Aufl. § 622 BGB Rn. 22; APS/Linck 3. Aufl. § 622 BGB Rn. 113; ebenso nun auch Wiedemann/Thüsing TVG 7. Aufl. § 1 Rn. 694*) verweist auf den Gesetzeswortlaut, der für eine solche Beschränkung keine Anhaltspunkte biete. 20
- cc) Für die zuletzt wiedergegebene Auffassung sprechen die besseren Argumente. 21
- (1) Dass Wortlaut und Entstehungsgeschichte sowie die erklärte Absicht des Gesetzgebers für die einschränkende Auslegung keinen Raum geben, wurde schon ausgeführt und wird auch von Befürwortern der hier abgelehnten Auffassung bestätigt (vgl. *KR-Spilger 8. Aufl. § 622 BGB Rn. 214*). 22
- (2) Demgegenüber ist es nicht angängig, neben dem Wortlaut und dem zur konkreten Norm (§ 622 Abs. 4 Satz 1 BGB) deutlich erklärten Willen des Gesetzgebers noch ein darüber gewissermaßen schwebendes Ziel oder Leitbild der gesetzlichen Gesamtregelung (§ 622 Abs. 2 BGB) zu postulieren und dergestalt zu berücksichtigen, dass es den entgegenstehenden Wortlaut und den erklärten Willen in sein Gegenteil zu verkehren geeignet sein soll. Letztlich ist ein so zustande gekommenes Auslegungsergebnis dem Vorwurf ausgesetzt, es sei *contra legem* gewonnen. 23
- (3) Daneben weist auch die Beklagte zu Recht darauf hin, dass bei Tarifverträgen in den meisten Fällen angenommen werden kann, eine bestimmte Einzelregelung stehe im Zusammenhang eines von annähernd gleich starken 24



Gegenspiellern ausgehandelten Gebens und Nehmens, könne also nicht ohne Weiteres für sich genommen mit einer etwa günstigeren gesetzlichen Rechtslage verglichen werden. Insoweit weist die Beklagte auf nicht unbeträchtliche Vergütungsbestandteile hin, auf die der Kläger ohne Geltung des Tarifvertrags keinen Anspruch gehabt hätte.

3. Die von der Revision offenbar vertretene Auffassung, § 622 Abs. 4 BGB 25  
verstoße gegen Art. 3 Abs. 1 GG, soweit die Norm tarifvertragliche Regelungen  
des hier in Rede stehenden Inhalts erlaube, teilt der Senat nicht. Gleiches gilt,  
soweit die Revision nicht die Verfassungswidrigkeit des § 622 Abs. 4 BGB,  
sondern allein der tarifvertraglichen Regelung selbst geltend machen will (*vgl.*  
*zur Wirkungsweise der Grundrechte im Tarifrecht: ErfK/Dieterich 8. Aufl. GG*  
*Einl. Rn. 20 ff.*). Gleichgültig, wie man den von der Revision geführten Angriff  
versteht, scheitert er jedenfalls daran, dass die tarifvertragliche Regelung nicht  
gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstößt. Ebenso wenig verstößt die Regelung gegen  
das aus Art. 12 GG abzuleitende Untermaßverbot (*vgl. dazu ErfK/Dieterich*  
*8. Aufl. GG Einl. Rn. 36 ff.*).
- a) Richtig ist, dass in den Schutzbereich des Art. 3 Abs. 1 GG nicht nur die 26  
Ungleichbehandlung wesentlich gleicher Sachverhalte fällt, sondern auch die  
Gleichbehandlung von wesentlich Ungleichem (*BVerfG 13. Mai 1986 - 1 BvL*  
*55/83 - BVerfGE 72, 141*). Es kommt darauf an, ob eine Regelung für einen Teil  
der Betroffenen Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht zur Folge  
hätte, dass ihr gegenüber die gleichartige Behandlung nicht mehr zu recht-  
fertigen wäre (*BVerfG 13. Mai 1986 - 1 BvL 55/83 - aaO*).
- b) Differenzierungsgebote hat das Bundesverfassungsgericht ver- 27  
schiedentlich erörtert, etwa im Bereich von Art. 6 GG (*20. September 2007*  
*- 2 BvR 855/06 - FamRZ 2007, 1869; 18. Juli 2001 - 1 BvQ 23/01, 1 BvQ*  
*26/01 - BVerfGE 104, 51*), des Hochschulrechts (*29. Juni 1983 - 2 BvR 720/79,*  
*2 BvR 725/79, 2 BvR 742/79, 2 BvR 1579/79, 2 BvR 1582/79 - BVerfGE 64,*  
*323*) und gegenüber unterschiedlichen Berufen (*Art. 12 GG, vgl. 18. Dezember*  
*1968 - 1 BvL 5/64, 1 BvL 14/64, 1 BvL 5/65, 1 BvL 11/65, 1 BvL 12/65 -*  
*BVerfGE 25, 1*). Es hat jedoch, soweit ersichtlich, weder für den Bereich des



Alters noch den der Betriebszugehörigkeit eine Verpflichtung des Gesetzgebers zu unterschiedlichen Regelungen angenommen.

c) Im vorliegenden Fall bestehen hinreichende Gründe für die vom Gesetz abweichende tarifvertragliche Regelung der Kündigungsfristen. 28

aa) Zum einen berührt die tarifvertragliche Regelung nicht den materiellen Kündigungsschutz, also das Recht der Kündigungsgründe. Insoweit werden auch im Geltungsbereich der tariflichen Regelung nach wie vor ältere Arbeitnehmer mit längeren Beschäftigungszeiten in Betrieben, für die das Kündigungsschutzgesetz gilt - also auch im Betrieb des Klägers - durch § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG gegenüber jüngeren Arbeitnehmern besser geschützt. Dass sich dies im Falle des Klägers nicht auswirken konnte, lag daran, dass der Kündigungsgrund alle Arbeitnehmer gleichmäßig betraf, ändert aber nichts daran, dass die tarifvertragliche Regelung vor dem genannten Hintergrund zu sehen ist. 29

bb) Zum andern knüpft die tarifvertragliche Bestimmung der Kündigungsfristen an die Betriebsgröße an. Sie setzt voraus, dass Unternehmen mit einer geringeren Belegschaftszahl typischerweise auch eine geringere Wirtschaftskraft aufweisen und weniger gut in der Lage sind, etwa kurzfristig eintretende Auftragseinbrüche aufzufangen. Deshalb sollen sie von den durch die längeren Kündigungsfristen verursachten Lasten befreit werden. Nur für solche Kleinbetriebe entfallen die längeren Kündigungsfristen für länger beschäftigte Arbeitnehmer. Der Gesetzgeber hat, ohne dass dies vom Bundesverfassungsgericht beanstandet worden wäre, verschiedentlich Kleinbetriebe begünstigt (*vgl. zu § 128 AFG: BVerfG 23. Januar 1990 - 1 BvL 44/86, 1 BvL 48/87 - BVerfGE 81, 156; zum Steuerrecht: BVerfG 7. November 2006 - 1 BvL 10/02 - BVerfGE 117, 1; vgl. im Übrigen auch § 622 Abs. 5 BGB*) und sogar den vollständigen Wegfall des gesetzlichen materiellen Kündigungsschutzes für Kleinbetriebe und damit eine wesentlich massivere Schwächung des sozialen Schutzes für die betreffenden Arbeitnehmer vorgesehen. Dennoch hat das Bundesverfassungsgericht diese Regelungen und § 23 KSchG unbeanstandet gelassen und auch keine Differenzierung bei den Kündigungsfristen als geboten erachtet 30



(27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169), sondern auf den durch §§ 128, 242 BGB vermittelten Schutz in Kleinbetrieben hingewiesen. Letzterer ist hier indes nicht betroffen. Dass die Kündigung sitten- oder treuwidrig wäre, ist nicht geltend gemacht.

d) Aus dem Vorstehenden ergibt sich zugleich, dass die Gründe, die zu der tarifvertraglichen Regelung der Kündigungsfristen geführt haben, jedenfalls nicht evident unsachlich sind. Außerdem bleibt ein gewisser, wenn auch geringer, durch die gegenüber der Grundfrist verlängerte Kündigungsfrist vermittelter Schutz erhalten. Ein Verstoß gegen Art. 12 GG liegt nicht vor. 31

4. Auch aus dem Europäischen Recht lässt sich das vom Kläger angesprochene Differenzierungsgebot nicht ableiten. Art. 1 der RL 2000/78/EG (ABl. EG L 303 S. 16) verbietet im Gegenteil die Unterscheidung wegen des Alters. Zwar lässt Art. 6 der RL Differenzierungen aus bestimmten Gründen zu und Art. 7 RL erlaubt spezifische Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Nachteilen, die diskriminierte Personen erleiden. Daraus folgt jedoch keine Pflicht zur Besserstellung aus einem der in Art. 1 RL aufgeführten Diskriminierungsgründe. 32

II. Die Unbegründetheit des Zahlungsanspruchs folgt aus der Unbegründetheit des Feststellungsantrags. 33

C. Die Kosten der Revision fallen dem Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO zur Last. 34

Rost

Brühl

Schmitz-Scholemann

Bartz

Grimberg



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

