

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

5. AUG. 1971

Gesetz: BGB § 622 Abs. 2 und 3; Erstes Arbeitsrechtsberei-
nigungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBI. I S. 1106)
Art. 6 Abs. 2; Bundesrahmentarifvertrag für das
Baugewerbe vom 31. März 1965 / 20. August 1969 § 2
Nr. 2

Leitsatz: Das tarifliche Vorrangsprinzip des § 622 Abs. 3
BGB gilt nicht für die am 1. September 1969 bereits
bestehenden Tarifverträge, in denen abweichend von
§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB kürzere Kündigungsfristen
vereinbart waren.

Aktenzeichen: 2 AZR 276/70

Urteil des BAG vom 5. August 1971

LAG Hamm



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



Im Namen des Volkes! 93

Verkündet am
5. August 1971

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. August 1971 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling, den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Kerrmann und Dr. Hautmann für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2. Juli 1970
- 8 Sa 308/70 - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 27. August 1915 geborene Kläger war seit dem 1. Dezember 1958 bei dem Beklagten als Zimmererhelfer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet auf Grund beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (= BRTV-Bau) vom 31. März 1965 / 20. August 1969 Anwendung, nach dessen § 2 Ziff. 2 das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Werktagen gelöst werden kann. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 27. Januar 1970 zum 31. Januar 1970.

Der Kläger ist der Meinung, daß diese tarifvertragliche Kündigungsfrist durch die am 1. September 1969 in Kraft getretene Bestimmung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB verdrängt worden sei, wonach der Beklagte das Arbeitsverhältnis nur mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende habe kündigen dürfen.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 27. Januar 1970 nicht vor dem 31. März 1970 aufgelöst worden sei. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision rügt der Beklagte die Verletzung materiellen Rechts.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden.

Nach den früheren gesetzlichen Bestimmungen der Gewerbeordnung betrug die normale Kündigungsfrist eines Arbeiters zwei Wochen. Sie konnte durch Einzelvertrag und demgemäß auch durch Tarifvertrag beliebig, d.h. bis auf einen Tag oder sogar Stunden, abgekürzt werden. Auf dieser Regelung

- 3 -



- 3 -

beruht die Bestimmung des § 2 Nr. 2 des BRTV-Bau, wonach das Arbeitsverhältnis beiderseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen ordentlich gekündigt werden kann.

Die Neufassung des § 622 BGB bringt unter Abs. 2 eine grundsätzlich völlig veränderte Rechtslage, in dem sie auch für den Arbeiter eine Abkürzung der Kündigungsfrist unter zwei Wochen verbietet und für die länger im Beschäftigungsverhältnis stehenden Arbeiter verlängerte Kündigungsfristen anordnet, die grundsätzlich ebenfalls Mindestfristen sind und durch Vertrag nicht verkürzt werden können. Würde der § 622 Abs. 3 BGB nicht bestehen, so würden auch alle Tarifverträge, die kürzere als die genannten Fristen vereinbart haben, gesetzeswidrig und damit nichtig sein, also auch der § 2 des Tarifvertrages im Baugewerbe. Nun hat § 622 Abs. 3 BGB den Tarifvertragsparteien die Ermächtigung gegeben, durch Tarifvertrag kürzere Kündigungsfristen zu vereinbaren. Würde es wiederum an einer Übergangsregelung für die bisherigen Tarifverträge mit abgekürzten Kündigungsfristen für Arbeiter fehlen, so müssten die Tarifvertragsparteien nunmehr auf Grund der veränderten Rechtslage Tarifverträge mit kürzeren Kündigungsfristen neu abschließen. Von dieser Regelung macht die Übergangsvorschrift des Art. 6 Abs. 2 Erstes Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz für diejenigen Arbeitsverhältnisse eine Ausnahme, die nach bisherigem Tarifvertragsrecht unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von weniger als zwei Wochen gekündigt werden konnten, indem er sich seinem Wortlaut nach ausdrücklich nur auf § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB, also auf die Kündigungsfrist von zwei Wochen bezieht, und Satz 2 der genannten Bestimmung, die sich über die Mindestfristen von länger im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern verlautbart, nicht erwähnt. Nur für § 622 Abs. 1 S. 1 BGB soll die Tariföffnungsklausel schon für bestehende Tarifverträge gelten. Für Arbeitsverhältnisse, die in § 622

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

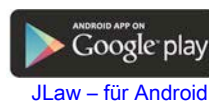
Abs. 2 Satz 2 BGB genannt werden, die also mehr als fünf Jahre bestanden haben, besteht diese Übergangsvorschrift nicht, denn in Art. 6 Abs. 2 Erstes Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz ist diese Bestimmung ausdrücklich nicht in Bezug genommen. Dem Wortlaut des Gesetzes ist danach zu entnehmen, daß bei den länger im Dienst stehenden Arbeitern nur durch neue Tarifverträge der veränderten Rechtslage Rechnung getragen werden kann.

Der Revision kann nicht gefolgt werden, wenn sie meint, daß die richtige Auslegung des Wortlauts auch die Einbeziehung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB zur Folge haben müsse. Das Gegenteil ist der Fall. Es ist zwar richtig, daß nach Art. 6 Abs. 2 des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes in der Fassung des Regierungsentwurfs (BT-Drucksache V/3913) die Tariföffnungsklausel des § 622 Abs. 3 BGB anzuwenden ist, soweit im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehende tarifvertragliche Bestimmungen kürzere als die in § 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB genannten Kündigungsfristen enthalten. Danach sollten auch Abweichungen von den verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB in den am 1. September 1969 gültigen Tarifverträgen Bestand behalten. Die ursprüngliche Fassung des genannten Entwurfs ist aber nicht Gesetz geworden. Der Revision kann nicht darin gefolgt werden, daß die Vorschrift des Art. 6 Abs. 2 des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes bei der redaktionellen Überarbeitung des Entwurfs etwa aus irrigen Erwägungen die dann verabschiedete Fassung erhalten hat. Davon kann im vorliegenden Falle aber nicht die Rede sein. Ein Redaktionsfehler könnte weiter dann von Bedeutung werden, wenn das Gesetz sonst Lücken hat, die der Gesetzgeber, wenn er sie erkannt anders geregelt hätte. Das ist hier jedoch auch nicht der Fall. Denn dem Gesetzgeber lag daran, den Arbeitsplatz länger im Arbeitsverhältnis stehender Arbeiter zu schützen. Es hat seinen guten Sinn, wenn er es in Kauf nahm, daß Arbeitsverhältnisse, die mit der kurzen Frist von zwei Wochen gekündigt werden können, durch die beste-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

henden tarifvertraglichen Vereinbarungen verkürzt bleiben, weil es erträglich erscheint, die nicht allzulange Frist von zwei Wochen durch die Tarifverträge abgekürzt zu belassen. Es ist aber ebenso sinnvoll, wenn der Gesetzgeber für die älteren und länger beschäftigten Arbeiter, deren Arbeitsverhältnisse nur nach Maßgabe des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB gekündigt werden können, eine Verkürzung der bis zu 3 Monaten reichenden Fristen durch bestehende Tarifverträge auf 3 Tage oder weniger nicht in Kauf nahm, sondern den Vorrang der gesetzlichen Regelung vor einer etwa bestehenden tarifvertraglichen zunächst bewahrt wissen will, damit die Tarifpartner der gesetzlich zum Ausdruck kommenden Tendenz, nämlich die Arbeitsplätze der länger dienenden Arbeiter zu schützen, durch neue Tarifverträge im Rahmen des jeweiligen Gewerbebezweiges Rechnung tragen.

gez. Dr. König

Frau Bundesrichterin
Dr. Meier-Scherling
ist in den Ruhestand
getreten
Dr. König

Dr. Rengier

Kerrmann

Dr. Hautmann



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)