

6. Juli 1961

116

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

Gesetz: AVAVG in der Fassung des 2. Änderungsgesetzes vom 7. Dezember 1959 §§ 143 d, f, n; Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe i.d.F. vom 20. August 1959 (BRTV) §§ 2, 4, 16.

Leitsatz: Einem Bauarbeiter, der vom Arbeitsamt Schlechtwettergeld bekommt, darf wegen des schlechten Wetters weder ohne noch mit Frist gekündigt werden.

Aktenzeichen: 2 AZR 279/60

Urteil des BAG vom 6. Juli 1961

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 279/60

5 Sa 137/60 Niedersachsen

Im Namen des Volkes! 116

Verkündet
am 6. Juli 1961
gez. Tamm,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juli 1961 durch die Bundesrichter Schilgen, Dr. Meier-Scherling und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter Krebs und Dr. Göbel für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen, V. Kammer, vom 30. Mai 1960 - 5 Sa 137/60 - wird auf Kosten der 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist von der Beklagten ab 16. November 1959 auf ihrer Baustelle in M /M als Bauhilfsarbeiter mit einem Stundenlohn von 2,35 DM beschäftigt worden. Ab 5. Dezember 1959 ruhten die Arbeiten auf dieser Baustelle wegen Frostes. Vom gleichen Tage an erhielt der Kläger das Schlechtwettergeld nach dem Gesetz über Maßnahmen zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft und weitere Änderungen und Ergänzungen des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Zweites Änderungsgesetz zum AVAVG) vom 7. Dezember 1959 (BGBI. I S. 705).

Mit Schreiben vom 16. Dezember 1959, dem Kläger zugegangen am 18. Dezember 1959, kündigte die Beklagte dem Kläger gegenüber das Arbeitsverhältnis. Während die Beklagte ursprünglich vorgetragen hatte, die Straßenbaustelle, an welcher der Kläger beschäftigt gewesen war, habe nicht nur aus Witterungsgründen, sondern vor allem auch deswegen nicht fortgesetzt werden können, weil ein im Zuge der Trasse gelegenes Grundstück nicht rechtzeitig geräumt worden sei, ist in der Berufungsinstanz unstreitig geworden, daß Kündigungsgrund allein die ungünstige Witterung ist.

Der Kläger hält eine Kündigung aus Witterungsgründen nach den einschlägigen tariflichen Bestimmungen im Bauergewerbe für unwirksam und hat daher beantragt,

festzustellen, daß die Kündigung der Beklagten vom 18. Dezember 1959 das Arbeitsverhältnis der Parteien am 21. Dezember 1959 nicht beendet hat.

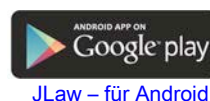
Die Beklagte hat Klagabweisung begehrt. Sie ist der Meinung, daß sie auch in der Schlechtwetterzeit aus Witterungsgründen das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgerecht kündigen könne.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der zugelassenen Revision verfolgt sie weiterhin das Ziel der Klagabweisung.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision konnte keinen Erfolg haben. Dem angefochtenen Urteil ist vielmehr darin zuzustimmen, daß die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung gegen § 2 Ziff. 5 Abs. 2 des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe verstößt, der in seiner hier anzuwendenden Fassung vom 20. August 1959 gemäß § 16 dieses Vertrages am 1. Oktober 1959 in Kraft getreten und vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung am 30. September 1959 (Bundesanzeiger 1959 Nr. 189 S. 2) für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

I. Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, daß das Arbeitsverhältnis, um dessen wirksame Beendigung es hier geht, von dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des genannten Tarifvertrages (BRTV) erfasst wird. Dieser Tarifvertrag sieht in § 2 Ziff. 2 vor, daß das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Kündigungsfrist von drei Werktagen gelöst werden kann, wobei die Kündigungsfrist am Tage nach Ausspruch der Kündigung beginnt. In § 4 I bestimmt der Tarifvertrag, daß grundsätzlich in Abweichung von § 616 BGB der Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt wird. In Ergänzung hierzu bestimmt der gleiche Paragraph unter II: "Wird die Arbeitsleistung infolge ungünstiger Witterung (§ 2 Ziff. 5 Abs. 2) unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch."

Die Vorschrift des § 2 Ziff. 5 Abs. 1 und 2, um deren Auslegung und Sinngehalt zwischen den Parteien Streit besteht, ist nun in den Rahmen der genannten Tarifvorschriften eingespannt und nur aus diesem systematischen Zusammenhang heraus zu verstehen. Sie lautet:

"Wird die Fortsetzung der Arbeit infolge ungünstiger Witterung in der Zeit vom 15. Oktober bis 31. März unmöglich, so kann das Arbeitsverhältnis mit Rücksicht darauf, daß Lohn nicht weitergezahlt wird, beiderseitig ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

Das gilt nicht, soweit in die Zeit vom 15. Oktober bis 31. März Schlechtwetterzeiten im Sinne des Gesetzes

- 4 -

über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (§ 143 n AVAVG) fallen und in diesen die Gewährung des Schlechtwettergeldes nicht durch Ablauf einer vom Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung angeordneten Befristung (§ 143 f AVAVG) ausgeschlossen ist."

Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, daß die Vorschrift des § 2 Ziff. 5 Abs. 1 BRTV in der genannten Form bereits seit vielen Jahren Bestandteil des BRTV ist, wohingegen Abs. 2 von den Tarifvertragsparteien im Hinblick auf das Zweite Änderungsgesetz zum AVAVG nachträglich in den BRTV eingefügt wurde.

Aus Abs. 1 folgt, daß grundsätzlich bei Eintritt von Schlechtwetter in der Zeit vom 15. Oktober bis 31. März die Parteien die Möglichkeit zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist haben. Es handelt sich dann, wie das angefochtene Urteil mit Recht annimmt, um eine ordentliche Kündigung unter Ausschluß jeder Kündigungsfrist (entfristete Kündigung), die von der außerordentlichen Kündigung zu unterscheiden ist (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I § 57 V S. 513). Während nun gewöhnlich die Entfristung einer Kündigung einen Vorteil für den Arbeitgeber bedeutet, insofern sie ihn davon befreit, während einer Kündigungsfrist Lohn zahlen zu müssen, obgleich er vielleicht keine oder nur noch geringe Beschäftigungsmöglichkeiten hat, bedeutet die in diesem Tarifvertrag normierte Möglichkeit einer entfristeten Kündigung keinen Vorteil für den Arbeitgeber; dies vor allem deshalb, weil er nach § 4 II ohnehin in Zeiten ungünstiger Witterung keinen Lohn zu zahlen braucht. Vielmehr bedeutet in diesem Tarifvertrag die Entfristung der Kündigung lediglich einen Vorteil für den Arbeitnehmer, der bei Eintritt von Schlechtwetter bereits am nächsten Tage nach entfristeter Kündigung arbeitslos im Sinne des AVAVG ist und somit den Anspruch auf das Arbeitslosengeld hat. Eine gleichwohl in Schlechtwetterzeiten vom Arbeitgeber ausgesprochenebefristete Kündigung im Sinne des § 2 Ziff. 2 Abs. 1 BRTV konnte vom Arbeitnehmer unverzüglich mit einer entfristeten Kündigung beantwortet werden, sodaß

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Arbeiter selbst in diesem Falle infolge seiner eigenen entfristeten Kündigung die Möglichkeit hatte, sich alsbald in den Genuß des Arbeitslosengeldes zu setzen.

Diese beiderseitige Möglichkeit zur entfristeten Kündigung bei Eintritt von ungünstiger Witterung führte in den vergangenen Jahren bis 1959 oft zu einer plötzlichen Massenarbeitslosigkeit im Baugewerbe. Schon in diesem Sinne ist es gerechtfertigt, wenn das angefochtene Urteil die entfristete Kündigung gemäß § 2 Ziff. 5 Abs. 1 BRTV gleichsetzt mit einer "Schlechtwetterkündigung". Bei Eintritt von ungünstiger Witterung stand der Arbeitgeber regelmäßig vor der Wahl, entweder die entfristete Kündigung oder die befristete Kündigung auszusprechen, jedoch im letzten Falle gleichzeitig die Arbeiter mit witterungsunabhängigen Arbeiten beschäftigen und den Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist weiterzahlen zu müssen. Wählte er die befristete Kündigung, so mußte er mit entfristeten Kündigungen der Arbeiter rechnen.

Im Jahre 1959 unternahmen es der Gesetzgeber und die Verbände, dem Problem der winterlichen, schifartigen Massenarbeitslosigkeit im Baugewerbe bei Eintritt von Schlechtwetter zu begegnen, nachdem bereits vorher tarifvertraglich ein Lohnausgleich in Zeiten ungünstiger Witterung vereinbart worden war. Hinsichtlich der Vorgeschichte des jetzigen Rechtszustandes wird verwiesen auf Hubbert in Soziale Sicherheit 1959, 228 ff.; Blumenfaat-Geerling-Leber: Der Lohnausgleich im Baugewerbe, Wiesbaden 1959, S. 13 bis 16; Leser in Betrieb 1960, 293; Kranz-Hubbert: Schlechtwettergeld und Förderung der Bautätigkeit im Winter, 2. Aufl., Bad Godesberg 1961, S. 76 ff.; Cziczor in RdA 1960, 361 ff.; Schlösser: Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft in NJW 1960, 181; Kranz in BABl. 1960, 276; ders. in Arbeitsamt 1959, 145. Es kam zu dem im Tatbestand näher bezeichneten Zweiten Änderungsgesetz zum AVAVG vom 7. Dezember 1959. Durch diese Novelle wurde u.a. die Gewährung des Schlechtwettergeldes aus Mitteln der Arbeits-



losenversicherung eingeführt. Das Schlechtwettergeld ist als Anreiz zur Erhaltung der Arbeitsverhältnisse im Winter gedacht. Das kommt zum einen darin zum Ausdruck, daß es gemäß § 143 f Abs. 2 AVAVG nur gezahlt wird, wenn das Arbeitsverhältnis "ungekündigt fortbesteht". Das Ziel der Gewährung von Schlechtwettergeld kann eben nicht erreicht werden, wenn das Arbeitsverhältnis aus irgendwelchen Gründen gekündigt wird.

In § 143 d Abs. 1 Ziffer 1 AVAVG macht darüber hinaus der Gesetzgeber die Gewährung von Schlechtwettergeld auch davon abhängig, daß in der Schlechtwetterzeit aus Witterungsgründen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nicht gekündigt werden kann.

Um dieser Bestimmung gerecht zu werden, fügten die Tarifparteien jenen zweiten Absatz in § 2 Ziff. 5 BRTV ein.

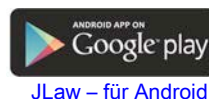
Der Revision ist zuzugeben, daß nach dem bloßen Wortlaut dieser neu eingefügten Bestimmung nur die im davorstehenden Absatz 1 genannte Möglichkeit einer entfristeten Kündigung ausgeschlossen werden sollte, nicht aber auch die befristete Kündigung, und zwar selbst dann nicht, wenn sie aus Witterungsgründen ausgesprochen wird. Dem angefochtenen Urteil ist jedoch darin beizutreten, daß eine derartige Betrachtung der genannten Tarifvorschrift am Wortlaut haften bleibt und nicht genügend den bereits näher dargelegten Schutzcharakter der Möglichkeit einer entfristeten Kündigung berücksichtigt. Denn schon vor Inkrafttreten der Änderung des BRTV verwandelte sich in der Praxis in Schlechtwetterzeiten selbst eine befristete Kündigung, die der Arbeitgeber ausgesprochen hatte, unter dem Druck des Interesses des Arbeiters, nicht mittellos dazustehen, gewissermaßen automatisch in eine entfristete Kündigung. Schon deshalb erscheint es gerechtfertigt, wenn das Landesarbeitsgericht den tarifvertraglichen Ausschluß der entfristeten Kündigung dahin versteht, daß damit die Schlechtwetterkündigung schlechthin ausgeschaltet werden sollte.

Entgegen der Auffassung der Revision kommt aber dieser Wille der Tarifvertragsparteien sogar im Wortlaut des § 2



Ziff. 5 Abs. 1 zum Ausdruck. Wenn nämlich dort bestimmt wird, daß das Arbeitsverhältnis eben nur "mit Rücksicht darauf, daß Lohn nicht weitergezahlt wird", ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden kann, wenn also mit anderen Worten die entfristete Kündigung dazu dienen sollte, das Arbeitslosengeld alsbald an die Stelle des Lohnes treten zu lassen, so haben die Tarifvertragsparteien damit erkennbar gesagt, daß die Möglichkeit einer entfristeten Kündigung nur zu dem Zweck gewährt worden ist, die Existenz des Bauarbeiters in Zeiten ungünstiger Witterung zu sichern. Danach ergibt sich aus der Systematik und Funktion des BRTV, daß § 2 Ziff. 5 Abs. 1 eine Existenzsicherungsklausel zu Gunsten des Arbeiters ist. Für diesen Weg der Existenzsicherung besteht aber dann - und nur dann - kein Bedürfnis, wenn die Existenz des Bauarbeiters durch die Gewährung des Schlechtwettergeldes aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gesichert ist. Wenn die Tarifvertragsparteien durch Einfügung des neuen Absatzes 2 in § 2 Ziff. 5 BRTV die Möglichkeit zur entfristeten Kündigung ausgeschlossen haben, so kommt darin der Wille zum Ausdruck, an dem vor Inkrafttreten der Änderung bestehenden Zustand der Existenzsicherung des Arbeiters nichts zu ändern. Mit diesem Willen zur Sicherung des Arbeiters in Zeiten ungünstiger Witterung wäre es aber nicht vereinbar, wenn der Arbeitgeber gerade diese ungünstige Witterung zum Anlaß einer ordentlichen befristeten Kündigung nehmen könnte, welche zur Folge hat, daß das Schlechtwettergeld eingestellt, das Arbeitslosengeld aber noch nicht auszahlbar gemacht wird. Unter diesen Umständen gebietet es der im Tarifvertrag zum Ausdruck gelangte Wille der Tarifvertragsparteien, eine nur auf ungünstige Witterung gestützte ordentliche befristete Kündigung nicht zuzulassen.

Dabei verkennt der Senat folgendes nicht: In § 143 d Abs. 1 Ziff. 1 wird zwar die Gewährung des Schlechtwettergeldes nur davon abhängig gemacht, daß in der Schlechtwetterzeit aus Witterungsgründen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nicht gekündigt werden kann. Mit dieser



Bestimmung läßt der Gesetzgeber erkennen, daß er die Möglichkeit zur entfristeten Kündigung bei Eintritt ungünstiger Witterung mißbilligt. Die entfristete Kündigung bei Eintritt von Schlechtwetter war es, die den Arbeitsmarkt und die Arbeitsämter besonders stark belastete. Selbst in Zeiten allgemeinen Mangels an Arbeitskräften gelang es nämlich so gut wie nie, die von einem auf den anderen Tag freigesetzten Arbeitskräfte in eine witterungsunabhängige andere Arbeit zu vermitteln, während das im Verlaufe einer mehrtägigen Kündigungsfrist unter Umständen gelingt. Bei Einhaltung auch einer nur dreitägigen Kündigungsfrist kommt in Verbindung mit der dreitägigen Wartefrist des § 92 AVAVG in solchen Fällen das Arbeitslosengeld meist noch nicht zum Zuge. Es wird nicht verkannt, daß die Tarifvertragsparteien, wenn sie durch Neufassung des BRTV den vom Gesetzgeber gestellten Anforderungen hinsichtlich der Voraussetzungen der Gewährung von Schlechtwettergeld gerecht werden wollten, damit auch zugleich den Willen hatten, die Überlegungen des Gesetzgebers zur Ordnung des winterlichen Arbeitsmarktes in die Tat umzusetzen. Jedoch vermögen diese Überlegungen nicht auszuschließen, daß die Tarifvertragsparteien, indem sie generell den Anforderungen des § 143 d Abs. 1 Ziff. 1 AVAVG entsprachen, nicht zugleich auch noch den Lohnschutzcharakter der entfristeten Kündigung in ihrer Funktion als Schlechtwetterkündigung schlechthin aufrecht erhalten und bewahren wollten. Die von den Tarifvertragsparteien getroffene Regelung geht insoweit über die vom Gesetz gestellten Anforderungen hinaus. Es ist nicht ungewöhnlich, daß Tarifvertragsparteien Bestimmungen normieren, die nicht nur gerade den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen, sondern einen darüber hinausgehenden Schutz der Arbeitnehmerseite gewähren.

II. Verstieß danach die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung bereits gegen die richtig ausgelegte Vorschrift des § 2 Ziff. 5 Abs. 2 BRTV, so braucht nicht mehr erörtert zu werden, ob sie nicht außerdem mit der Fürsorgepflicht des



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