

Arbeitsrecht

(Nr. 10/2008)

Wichtige Rechtsprechung zu § 622 Abs. 4 BGB

(Anmerkung der Redaktion: hier gilt Tarifrecht nicht das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, d.h. was im Tarifvertrag steht ist maßgebend).

Tarifliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Nach § 622 Abs. 4 BGB kann durch Tarifvertrag von den gesetzlichen Regelungen der Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 BGB abgewichen werden. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, für Arbeitnehmer mit längerer Beschäftigungsdauer verlängerte Kündigungsfristen vorzusehen. Es besteht kein Differenzierungsgebot zugunsten älterer Arbeitnehmer.

Der Kläger im heute entschiedenen Fall war seit 1975 bei der Beklagten tätig, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigte. Im Jahre 2005 legte die Beklagte den Betrieb still und kündigte dem Kläger am 14. November 2005 zum 31. Dezember 2005. Der einschlägige Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten des Kraftfahrzeuggewerbes in Bayern vom 5. April 2004 sieht für alle Kündigungen gegenüber Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten eine einheitliche Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende vor. Der Kläger, der die Beendigung als solche zuletzt nicht mehr in Abrede gestellt hat, machte geltend, die tarifliche Regelung sei unwirksam und das Arbeitsverhältnis ende erst mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Monatsende, also am 30. Juni 2006.

Die Klage blieb wie schon in den Vorinstanzen auch vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos. Das Gesetz sieht zwar in § 622 Abs. 2 BGB nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte Kündigungsfristen für Kündigungen durch den Arbeitgeber vor. So beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist nach 20-jähriger Zugehörigkeit zum Betrieb sieben Monate zum Monatsende. Die gesetzlichen Kündigungsfristen stehen aber nach der ausdrücklichen Anordnung in § 622 Abs. 4 BGB zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Von ihrer Befugnis zur Bestimmung abweichender Fristenregelungen haben die Tarifvertragsparteien hier einen nicht zu beanstandenden Gebrauch gemacht, indem sie für Kleinbetriebe unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit einheitliche Kündigungsfristen vorgesehen haben.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. April 2008

Aktenzeichen: 2 AZR 21/07 –

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 5. Dezember 2006 - 6 Sa 450/06 -

Veröffentlicht:

Pressemitteilung des BAG Nr. 34/08 vom 23.04.2008

Financial Times Deutschland – Seite 32 – Dienstag 29.04.08

30.04.2008