Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 212/95

| | |
|---|---|
| Bundesarbeitsgericht 2. Senat | Urteil vom 14. Februar 1996<br>- 2 AZR 212/95 - |
| I. Arbeitsgericht<br>Reutlingen | Urteil vom 16. August 1994<br>- 4 Ca 208/94 - |
| II. Landesarbeitsgericht<br>Baden-Württemberg | Urteil vom 19. Januar 1995<br>- 17 Sa 65/94 - |

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Kündigungsfristen

Gesetz:

MTV für gewerbliche Arbeitnehmer der Textilindustrie im Tarifgebiet Baden-Württemberg und Kreis Lindau in der Fassung vom 5. November 1992 § 17; BGB § 622; GG Art. 3

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Vgl. Senatsurteil vom 14. Februar 1996 - 2 AZR 166/95 -

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2 AZR 212/95
---
17 Sa 65/94 Baden-Württemberg

# Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Februar 1996

# U r t e i l

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bröhl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und Röder für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 19. Januar 1995 - 17 Sa 65/94 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

## T a t b e s t a n d :

Die über 50 Jahre alte Klägerin war seit mehr als 12 Jahren bei der Beklagten, die Damen- und Herrenwäsche herstellt, als Näherin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft einzelvertraglicher Bezugnahme der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer der Textilindustrie im Tarifgebiet Baden-Württemberg und Kreis Lindau vom 8. Oktober 1984 in der Fassung vom 5. November 1992 (im folgenden MTV) Anwendung. Wegen Schließung der Filiale, in der die Klägerin beschäftigt war, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis durch Schreiben vom 25. März 1994 unter Einhaltung der sich aus § 17 Ziff. 2 MTV ergebenden Kündigungsfrist zum 30. Juni 1994. § 17 MTV lautet:

"§ 17

**Kündigung und Probezeit**

1. Die von jeder Seite einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen, nach einer Betriebszugehörigkeit

   von 5 Jahren 3 Wochen
   von 10 Jahren 4 Wochen und
   von 15 Jahren 6 Wochen.

   Die Kündigung kann nur auf das Ende einer Kalenderwoche erklärt werden.

2. Kündigt der Arbeitgeber, so gelten für ihn zusätzlich die Bestimmungen des § 622 Abs. 2 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

   Erläuterungen:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB lautet:

"Hat das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen fünf Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende; hat es zehn Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf drei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres; bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt."

3. Soweit bei Versetzungen innerhalb des Betriebes eine Kündigungsfrist einzuhalten ist oder bei sonstiger Änderung des Arbeitsvertrages beträgt diese Änderungskündigungsfrist unabhängig von der Betriebszugehörigkeit zwei Wochen. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB findet keine Anwendung. Die Kündigung kann nur auf das Ende einer Kalenderwoche erklärt werden.

...

6. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Seite mit eintägiger Kündigungsfrist gelöst werden.

..."

Gemäß § 4 des Manteltarifvertrages für Angestellte in der Fassung vom 29. Mai 1991 gelten für die Kündigung von Angestellten die gesetzlichen Vorschriften. Die Parteien streiten nur darüber, ob die Kündigung der Beklagten das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1994 oder erst zum 31. August 1994 aufgelöst hat.

Die Klägerin meint, § 17 Ziff. 2 MTV enthalte lediglich eine deklaratorische Regelung, die auf § 622 Abs. 2 BGB in der jeweils gültigen Fassung verweise, so daß auf die Kündigung nunmehr § 622 Abs. 2 BGB in der Fassung des KündFG anzuwenden sei. Selbst wenn man die tarifliche Regelung für konstitutiv halte, sei sie als

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



verfassungswidrig anzusehen. Bei einer mehr als zehnjährigen Betriebszugehörigkeit sei das Flexibilisierungsbedürfnis des Arbeitgebers kein Grund, der die unterschiedlichen Kündigungsfristen bei gewerblichen Arbeitnehmern und bei Angestellten rechtfertige.

Die Klägerin hat beantragt

> festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 25. März 1994 nicht am 30. Juni 1994 beendet worden ist, sondern bis zum 31. August 1994 fortbestanden hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, § 17 Ziff. 2 MTV stelle eine eigenständige Tarifregelung dar, die nicht gegen Art. 3 GG verstoße, sondern den Verhältnissen in der Textilindustrie Rechnung trage. Dort bestehe im produktiven Bereich ein erhöhtes unternehmerisches Bedürfnis nach flexibler Personalplanung, weshalb für gewerbliche Arbeitnehmer im Verhältnis zu den Angestellten kürzere Kündigungsfristen sachlich gerechtfertigt seien. Die produkt-, mode- und saisonbedingten Auftragsschwankungen der Maschenindustrie erforderten es, daß zur Anpassung an sich ändernde Verhältnisse möglichst innerhalb einer Saison die Produktion noch ins Ausland verlagert werden könne, um nicht die Existenz des gesamten Unternehmens zu bedrohen. Die Branche könne es sich nicht leisten, über mehr als eine Saison hinweg mit deutschen Kosten zu produzieren, obwohl nur die Kosten einer ausländischen Produktion kalkuliert werden könnten. Gerade bei Betriebsschließungen sei deshalb eine kurze Kündigungsfrist überlebensnotwendig.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten.

**Entscheidungsgründe:**

Die Revision ist unbegründet. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 BGB n.F. berechnet und deshalb der Klage stattgegeben. Selbst wenn man in § 17 Ziff. 2 MTV keine Verweisung auf die jeweilige Fassung des § 622 BGB, sondern eine konstitutive Regelung im Sinne einer Festschreibung des § 622 Abs. 2 BGB a.F. sieht, scheitert die Wirksamkeit dieser Bestimmung jedenfalls an Art. 3 GG und die entstandene Tariflücke ist durch Anwendung des § 622 BGB n.F. auszufüllen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, § 17 Ziff. 2 MTV stelle zwar eine konstitutive Regelung der einschlägigen Kündigungsfrist dar. Bei gewerblichen Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit nach dem 25. Lebensjahr, die 12 Jahre und mehr ausmache, verstoße jedoch die tarifliche Schlechterstellung der Arbeiter gegenüber den Angestellten gegen Art. 3 GG. Bei einer derartig langen Betriebszugehörigkeit verliere das in der Textilbranche vorhandene Bedürfnis nach flexibler Personalplanung und -anpassung an Gewicht, weil beide Arbeitnehmergruppen sich in gleicher Weise als betriebstreu erwiesen hätten und ihr Schutzbedürfnis aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit vergleichbar sei.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und teilweise auch in der Begründung.

1. Durch das KündFG blieben abweichende eigenständige tarifliche Regelungen der Kündigungsfristen unberührt. Die Tariföffnungsklausel des § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB n.F. ist nicht so zu verstehen, daß lediglich in künftigen Tarifverträgen von den gesetzlichen Kündigungsfristen abgewichen werden kann (Senatsurteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1028/94 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAGE 40, 102 = AP Nr. 133 zu § 1 TVG Auslegung; Urteil vom 23. September 1992 - 2 AZR 231/92 - n.v.; Urteil vom 16. September 1993 - 2 AZR 697/92 - BAGE 74, 167 = AP Nr. 42 zu § 622 BGB; Urteil vom 10. Mai 1994 - 3 AZR 721/93 - AP Nr. 3 zu § 1 Tarifverträge: Verkehrsgewerbe; zuletzt Senatsurteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1028/94 -, aaO) ist bei Tarifverträgen jeweils durch Auslegung zu ermitteln, inwieweit die Tarifvertragsparteien eine selbständige, d.h. in ihrer normativen Wirkung von der außertariflichen Norm unabhängige eigenständige Regelung treffen wollten. Dieser Wille muß im Tarifvertrag einen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden haben. Das ist regelmäßig anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien eine im Gesetz nicht oder anders enthaltene Regelung treffen oder eine gesetzliche Regelung übernehmen, die sonst nicht für die betroffenen Arbeitsverhältnisse gelten würde. Für einen rein deklaratorischen Charakter der Übernahme spricht hingegen, wenn einschlägige gesetzliche Vorschriften wörtlich oder inhaltlich unverändert übernommen werden.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



a) Jedenfalls seit der Senatsentscheidung vom 28. Januar 1988 (- 2 AZR 296/87 - AP Nr. 24 zu § 622 BGB) spricht eine inhaltliche Übernahme gesetzlicher Regelungen in ein umfassenderes tarifliches Regelwerk gegen einen eigenen Normsetzungswillen der Tarifvertragsparteien, wenn diese einen Hinweis auf die gewollte Eigenständigkeit der Regelung unterlassen. Die Kenntnis der höchstrichterlichen Rechtsprechung kann nämlich von den Tarifvertragsparteien erwartet werden.

b) Dazu kommt, daß die tarifdispositive Gestaltung ansonsten zwingender Gesetze es den Tarifpartnern ermöglichen soll, aufgrund ihrer besonderen Sachkenntnis den Anforderungen der Branche entsprechende, vom Gesetz abweichende Regelungen zu treffen. Auch § 622 BGB a.F. ließ nicht etwa schlechthin "eigenständige tarifliche Regelungen", sondern ausdrücklich nur die Vereinbarung k ü r z e r e r als der im Gesetz genannten Kündigungsfristen durch Tarifvertrag zu. Ob daraus zu folgern wäre, daß die Tarifvertragsparteien dem Gesetz inhaltsgleiches Tarifrecht gar nicht als eigenständige Normen vereinbaren können, mag dahinstehen. Jedenfalls würde die Schaffung konstitutiver gesetzesgleicher Tarifnormen nur im Hinblick auf künftige Gesetzesänderungen Sinn machen, von denen bei Abschluß des Tarifvertrages aber noch gar nicht feststünde, ob und ggf. wie sie wiederum tarifdispositiv gestaltet sein werden. Ein solcher Wille der Tarifvertragsparteien müßte im Tarifvertrag selbst deutlich zum Ausdruck kommen, denn von der gesetzlichen Tariföffnungsklausel machen die Tarifvertragsparteien in solchen Fällen gerade keinen Gebrauch.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



3. Zu dem hier einschlägigen MTV hat der Senat schon in seinem Urteil vom 23. Januar 1992 (- 2 AZR 460/91 - AP Nr. 36 zu § 622 BGB) erkannt, daß die tarifliche Regelung des § 17 MTV über die verlängerten Kündigungsfristen für gewerbliche Arbeitnehmer - insgesamt betrachtet - eine konstitutive Regelung darstellt. Diese Prüfung war in dem damals zu entscheidenden Fall erforderlich, weil nach der Senatsrechtsprechung nur dann eine Verfahrensaussetzung im Hinblick auf die Verfassungswidrigkeit des § 622 Abs. 2 BGB a.F. unterbleiben und eine eigenständige Prüfung der Verfassungsmäßigkeit der Tarifnorm durch den Senat erfolgen konnte, wenn die Gesamtbetrachtung der tariflichen Regelung ergab, daß die Tarifpartner die Grundkündigungsfristen bzw. verlängerten Kündigungsfristen für gewerbliche Arbeitnehmer konstitutiv geregelt hatten.

4. Eine solche Gesamtbetrachtung der tariflichen Regelung über die verlängerten Kündigungsfristen hilft jedoch bei der Entscheidung des vorliegenden Falls nicht weiter. Im Ausgangsfall des Senatsurteils vom 23. Januar 1992 (aaO) stimmten der Tarifwortlaut und der Gesetzestext des § 622 Abs. 2 BGB a.F. überein und es war zu prüfen, ob die Tarifregelung, über deren Inhalt die Parteien nicht stritten, verfassungsrechtlichen Bedenken unterlag. Der vorliegende Fall wirft demgegenüber die Frage auf, ob § 17 Ziff. 2 MTV lediglich eine deklaratorische Verweisung auf die jeweilige Fassung des § 622 BGB enthält, so daß § 622 BGB n.F. anwendbar ist, obwohl der Tarifwortlaut dem KündFG noch nicht angepaßt ist. Diese Frage läßt sich nicht anhand einer Gesamtbetrachtung der tariflichen Kündigungsfristenregelung, sondern nur an-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



hand einer Einzelbetrachtung der hier einschlägigen tariflichen Kündigungsfrist entscheiden.

a) Die Frage, inwieweit eine konstitutive Gesamtregelung der tariflichen Kündigungsfristen in Teilbereichen deklaratorische Regelungen enthalten kann, ist bislang wenig diskutiert (vgl. Kramer, ZIP 1994, 929, 931). Der Senat ist in seinem Urteil vom 23. Januar 1992 (aaO) jedenfalls insoweit ohne nähere Erörterung von einer solchen Möglichkeit ausgegangen, als er bei der Prüfung, ob eine konstitutive Tarifregelung vorliegt, zwischen der Grundkündigungsfrist und den verlängerten Kündigungsfristen unterschieden hat.

b) Die Zulässigkeit einer derartigen Aufspaltung einer tariflichen Kündigungsfristenregelung in einen konstitutiven und einen deklaratorischen Teil ergibt sich aus der tarifdispositiven Norm des § 622 BGB. Wenn der Gesetzgeber den Tarifpartnern die Möglichkeit eingeräumt hat, hinsichtlich der Kündigungsfristen den Besonderheiten ihrer Branche Rechnung zu tragen, so obliegt es allein ihrer tarifautonomen Entscheidung, in welchem Umfang sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Entschließen sie sich etwa, in bestimmten Teilbereichen von den gegenüber den tarifvertraglichen Fristen günstigeren gesetzlichen Kündigungsfristen nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer abzuweichen, so kann dies entweder darauf beruhen, daß die derzeit gültige Kündigungsfrist aus ihrer Sicht den Branchengegebenheiten entspricht, oder darauf, daß sie grundsätzlich die jeweils günstigeren gesetzlichen Kündigungsfristen den Arbeitnehmern zugute kommen lassen wollen. Dementsprechend muß es ihnen überlassen bleiben, ob sie die bei

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Abschluß des Tarifvertrages gültigen gesetzlichen Kündigungsfristen als Mindeststandard für die Zukunft festschreiben oder festlegen wollen, daß den kürzeren tariflichen Kündigungsfristen die jeweilige günstigere gesetzliche Regelung vorgeht. Entscheiden sich die Tarifpartner für die letztere Möglichkeit, so ist allein ihre Entscheidung über die Grenze, innerhalb derer von der Tarifdispositivität des § 622 BGB Gebrauch gemacht wird ("bis hierhin und nicht weiter"), konstitutiv, die Bezugnahme auf den jeweiligen Gesetzestext ist deklaratorisch. Es läßt sich unter dem Gesichtspunkt der Tarifautonomie nicht rechtfertigen, den Tarifpartnern die Entscheidung zu verwehren, von einer tarifdispositiven Gesetzesnorm nur teilweise abzuweichen und im übrigen auf die gesetzlichen Bestimmungen zu verweisen. Mit der Frage, inwieweit die Tarifpartner sich ihrer Regelungsmacht begeben und z.B. auf den jeweiligen Wortlaut anderer Tarifverträge und Gesetzesbestimmungen verweisen dürfen, hat dies nichts zu tun. Soweit die Tarifpartner von der Gesetzesnorm abweichen, üben sie ihre Regelungsmacht aus, ansonsten gilt das Gesetz, das auch ohne den Tarifvertrag gelten würde.

5. Die Auslegung des MTV ergibt, daß es sich bei der Verweisung in § 17 Ziff. 2 MTV lediglich um eine Bezugnahme auf § 622 Abs. 2 BGB in seiner jeweils geltenden Fassung handelt.

a) Tarifvertragsnormen sind wie Gesetze auszulegen. Es ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Dabei ist jedoch über den reinen Wortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Tarifnormen mitzuberücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Für die bei Zweifeln darüber hinaus mögliche Heranziehung weiterer Auslegungskriterien (Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages) gibt es keinen Zwang zu einer bestimmten Reihenfolge (BAGE 42, 86, 89 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung).

b) Der Tarifwortlaut ist nicht eindeutig, er enthält insbesondere nicht den ausdrücklichen Hinweis, es sei auf die jeweilige Fassung des Gesetzes Bezug genommen. Andererseits spricht aber schon der Wortlaut des § 17 MTV eher für eine Verweisung auf den jeweils gültigen Gesetzestext. § 17 Ziff. 2 MTV stellt auf die Geltung des Gesetzes ab, Gesetze gelten aber in der jeweils aktuellen Form. Auch § 17 Ziff. 3 MTV nennt ausdrücklich einen Ausnahmefall, in dem § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB "keine Anwendung" findet. Diese Formulierungen bieten keinen Anhaltspunkt für die Auslegung, daß die bei Abschluß des Tarifvertrages geltende Gesetzesfassung über eine zu erwartende Gesetzesänderung hinaus festgeschrieben werden sollte. Auch die "Erläuterungen" in § 17 Ziff. 2 MTV enthalten nur den Hinweis, § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB "laute" - derzeit - wie folgt und geben dann als Zitat gekennzeichnet diesen Wortlaut wieder. Hätten die Tarifpartner § 622 BGB a.F. im Sinne einer konstitutiven Regelung festschreiben wollen, so wäre es sprachlich einfacher, in jedem Fall aber klarer gewesen, den Gesetzestext des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB a.F. - ggf. mit einem klarstellenden Zusatz - in die Tarifnorm wörtlich auf-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



zunehmen, anstatt sich mit dem Hinweis auf die Gesetzesvorschrift zu begnügen und den umständlichen Weg des Zusatzes von Erläuterungen zu wählen.

c) Auch der Sinn und Zweck der Tarifnorm, wie er im Wortlaut erkennbar wird, und der Gesamtzusammenhang sprechen eher für eine Bezugnahme auf den jeweiligen Gesetzeswortlaut.

Wenn die Tarifpartner den umständlichen Weg der Verweisung auf den Gesetzeswortlaut lediglich in "Erläuterungen" gewählt haben, so deutet dies darauf hin, daß sie das Erfordernis einer Anpassung an einen geänderten Gesetzeswortlaut gesehen haben, eine solche Lösung aber vermeiden wollten. Enthält der Tarifwortlaut nur den Hinweis, es gelte im übrigen § 622 BGB und es wird lediglich in Erläuterungen auf den derzeitigen Gesetzeswortlaut verwiesen, so bleibt der Tarifwortlaut richtig, wenn sich das Gesetz geändert hat. Es reicht, etwa durch ein Rundschreiben der Tarifpartner klarzustellen, daß die Erläuterungen nicht mehr den aktuellen Gesetzeswortlaut zitieren, und erst bei den nächsten Tarifverhandlungen die Erläuterungen auf den aktuellen Stand zu bringen.

Wenn in einem Tarifvertrag verhältnismäßig kurze Kündigungsfristen vereinbart sind und dann bestimmt ist, "zusätzlich" kämen für Arbeitgeberkündigungen die verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen zur Anwendung, so spricht dies außerdem dafür, daß Sinn und Zweck dieser Regelung war, den Arbeitnehmern die gesetzlichen Kündigungsfristen mit den tariflichen Einschränkungen z.B.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



hinsichtlich Änderungskündigungen als Mindestschutz zu gewährleisten. Geht man davon aus, so macht es keinen Sinn, die gesetzlichen Kündigungsfristen auf einem bestimmten aktuellen Stand - der im Zeitpunkt der Neufassung zudem bekanntermaßen nicht der Verfassung entsprach - einzufrieren.

d) Die danach noch verbleibenden Zweifel werden durch die Tarifgeschichte ausgeräumt. Ursprünglich galten nach dem MTV vom 12. April 1965 für Arbeitgeber- wie für Arbeitnehmerkündigungen nur die kurzen tariflichen Kündigungsfristen. Durch das Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz hat dann der Gesetzgeber mit Wirkung vom 1. September 1969 die gesetzlichen Kündigungsfristen in § 622 BGB einheitlich geregelt. Diese gesetzliche Regelung löste in ihrem Geltungsbereich den MTV 1965 ab, da § 622 Abs. 3 BGB nur den Neuabschluß von Tarifverträgen mit kürzeren Kündigungsfristen zuließ. Dieser Gesetzeslage haben die Tarifpartner Rechnung getragen. Durch den Änderungstarifvertrag vom 13. Juli 1970 haben sie keine von § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB abweichenden kürzeren Kündigungsfristen vereinbart, sondern in dem neu eingefügten § 17 Ziff. 2 MTV lediglich auf die bestehende Gesetzeslage hingewiesen. Dies wird in der Formulierung des Änderungstarifvertrages noch deutlicher als in den späteren Fassungen, denn der damalige Gesetzeswortlaut wird nicht im Tariftext, sondern lediglich in einer Fußnote als Anmerkung zitiert. Am deutlichsten wird der Wille der Tarifpartner, die neue Vorschrift des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB lediglich deklaratorisch zu zitieren, in der Präambel zu dem Tarifvertrag vom 26. Oktober 1970, in der es heißt, der MTV vom 12. April 1965 werde "unter Berücksichtigung der zwischenzeitlich erfolgten Änderungen durch Tarifverträge und Geset-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



ze wie aus der Anlage ersichtlich abgeändert und neu gefaßt". Diese Wertung wird im übrigen bestätigt durch die in dem Verfahren - 2 AZR 166/95 - vorgelegten Unterlagen zur Tarifgeschichte: Die tarifschließenden Verbände haben mit Schreiben vom 29. September 1969 und 3. Oktober 1969 ausdrücklich auf die ohnehin bestehende Gesetzeslage Bezug genommen und nur noch über Streitpunkte (Geltung des § 622 BGB auch für Arbeitnehmerkündigungen; Aufrechterhaltung der Sonderregelung für Änderungskündigungen) verhandelt. Auch in der Folgezeit sind die Tarifpartner von dieser Linie nicht abgewichen. So haben sie offenbar eine zeitnahe Anpassung der "Erläuterungen" an den aktuellen Gesetzeswortlaut nicht mehr für erforderlich gehalten und etwa die Änderung des § 622 Abs. 2 BGB vom 26. Juni 1990 (Berechnung der Betriebszugehörigkeit ab dem 25. Lebensjahr) erst am 25. November 1992 durch Änderung der "Erläuterungen" nachvollzogen.

e) Ein Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien, eine bestimmte Fassung des § 622 BGB tariflich festzuschreiben, hat nach alledem jedenfalls keinen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden. Gerade der Umstand, daß die Tarifvertragsparteien bei der letzten Tarifänderung am 25. November 1992 um die bevorstehende gesetzliche Neuregelung der Kündigungsfristen wußten, hätte eine Klarstellung im Tarifvertrag dahin erwarten lassen, die Fristen des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB sollten auch nach dieser Neuregelung trotz absehbar die gewerblichen Arbeitnehmer gegenüber den Angestellten benachteiligender Kündigungsfristen weitergelten, wenn dies der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen wäre.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



6. Danach findet auf die Kündigung § 622 BGB n.F. Anwendung. Da der Klägerin erst nach Inkrafttreten des KündFG gekündigt wurde, konnte am 25. März 1994 nur mit einer Frist von fünf Monaten zum Ende eines Kalendermonats, also zum 31. August 1994 gekündigt werden, weil die Klägerin nach Vollendung ihres 25. Lebensjahres zwölf Jahre, aber noch keine 15 Jahre bei der Beklagten beschäftigt war.

7. Selbst wenn man mit dem Landesarbeitsgericht von einer statischen Verweisung auf § 622 BGB a.F. ausgehen würde, würde sich am Ergebnis nichts ändern. Soweit die Tarifpartner für gewerbliche Arbeitnehmer bei einer Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren oder sogar 20 Jahren seit Vollendung des 25. Lebensjahres sowohl hinsichtlich der Wartezeiten als auch hinsichtlich der Kündigungsfristen erhebliche Verschlechterungen gegenüber den Angestellten vereinbart haben, verstößt diese Regelung jedenfalls, wie das Landesarbeitsgericht insoweit zutreffend angenommen hat, gegen Art. 3 GG und ist durch § 622 BGB in der Fassung des KündFG zu ersetzen.

a) In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 62, 256, 285 = AP Nr. 16 zu § 622 BGB zu B II 6 der Gründe) ist der Senat stets davon ausgegangen, daß mit zunehmender Betriebszugehörigkeit die Anforderungen an die sachlichen Gründe, die zur Rechtfertigung unterschiedlicher Kündigungsfristen für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte geltend gemacht werden, ansteigen (Senatsurteile vom 29. August 1991 - 2 AZR 220/91 (A)- AP Nr. 32 zu § 622 BGB; vom 23. Januar 1992

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



- 2 AZR 470/91 - BAGE 69, 257 = AP Nr. 37 zu § 622 BGB und vom 11. August 1994 - 2 AZR 9/94 - AP Nr. 31 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit). Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit und damit höherem Lebensalter steigt das Schutzbedürfnis der betroffenen Arbeitnehmer und es ist entscheidend zu berücksichtigen, daß sowohl die gewerblichen Arbeitnehmer als auch die Angestellten die gleiche Betriebstreue erbracht haben, die gemessen am Maßstab des Art. 3 GG bei beiden Arbeitnehmergruppen kaum unterschiedlich bewertet werden kann. Rechtfertigt deshalb etwa das Bedürfnis nach flexibler Personalplanung im produktiven Bereich wegen produkt-, mode- und saisonbedingter Auftragsschwankungen eine kürzere tarifliche Grundkündigungsfrist für überwiegend in der Produktion tätige Arbeiter im Vergleich zu der für Angestellte günstigeren Regelung, so gilt dies nicht ohne weiteres auch für die verlängerten Kündigungsfristen desselben Tarifvertrages. Die in gleichem Maße erbrachte Betriebstreue der Arbeiter erfordert dann zumindest gleiche Stufen der Wartezeiten aufgrund abgeleisteter Betriebszugehörigkeit wie bei den Angestellten (Senatsurteil vom 11. August 1994, aaO, zum MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der nordrheinischen Textilindustrie vom 10. Mai 1978).

b) Auch wenn man die von der Beklagten geltend gemachten branchenspezifischen Besonderheiten berücksichtigt, stellen diese

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



keinen ausreichenden sachlichen Grund dar, der eine solch erhebliche Schlechterstellung nach - wie hier - zwölfjähriger oder gar 20jähriger Betriebszugehörigkeit rechtfertigen würde, wie sie die Tarifpartner festgelegt haben. Nach § 17 Ziff. 2 MTV und dem dort in Bezug genommenen § 622 BGB a.F. konnte ein Arbeitnehmer schon in zwölf Beschäftigungsjahren ab Vollendung des 25. Lebensjahres nur zwei Erhöhungsstufen und eine Kündigungsfrist von höchstens zwei Monaten zum Monatsende erreichen. Demgegenüber ergaben sich nach dem MTV für Angestellte und dem dort in Bezug genommenen Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 bei zwölf Beschäftigungsjahren vier Erhöhungsstufen nach fünf, acht, zehn und zwölf Jahren mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartalsende. Dieser Unterschied in der Anzahl der Erhöhungsstufen, der Kündigungsfrist und dem Kündigungstermin, der sich bei 20jähriger Beschäftigung noch vergrößert, ist völlig überproportional und durch die Interessen des Arbeitgebers nicht mehr zu rechtfertigen. Den Besonderheiten des Wirtschaftszweiges hätte auch durch eine Regelung Rechnung getragen werden können, die z.B. bei gleicher Stufung der Wartezeiten und des Kündigungstermins nur hinsichtlich der Kündigungsfristen differenziert hätte (vgl. z.B. Senatsurteil vom 9. März 1995 - 2 AZR 510/94 - zum MTV Volkswagenwerk AG). Durch das Inkrafttreten des KündFG mit der dadurch bewirkten Absenkung der Angestelltenkündigungsfristen hat sich der eklatante Unterschied in der Kündigungsfristenregelung zwischen gewerblichen Arbeitern und Angestellten nur etwas abgemildert, er ist jedoch nicht auf ein sachlich vertretbares Maß reduziert worden. Die Anzahl der Erhöhungsstufen, die den gewerblichen Arbeiter entgehen, hat sich vergli-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



chen mit dem Zustand vor Inkrafttreten des KündFG, sogar noch gesteigert. Ihnen entgehen nunmehr die Erhöhungsstufen nach zwei, acht, zwölf und 15 Beschäftigungsjahren bei einem immer noch erheblichen Unterschied in der erreichbaren Kündigungsfrist (zwei Monate gegenüber fünf Monaten nach zwölf Jahren und drei Monate gegenüber sieben Monaten nach 20 Jahren). Sachlich einleuchtende Differenzierungsgründe für solche unterschiedlichen Wartezeiten und Kündigungsfristen bei einer derart erheblichen Dauer der Betriebszugehörigkeit sind von der Beklagten nicht vorgetragen worden und auch sonst nicht erkennbar.

Etzel Bröhl Fischermeier

Bächle Röder

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS