Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 29/95
Bundesarbeitsgericht 2. Senat — Urteil vom 05. Oktober 1995 - 2 AZR 29/95 -

I. Arbeitsgericht Senftenberg — Urteil vom 09. Februar 1994 - 2 Ca 3747/93 -

II. Landesarbeitsgericht Brandenburg — Urteil vom 15. August 1994 - 6 Sa 295/94 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Fortgeltung tariflicher Kündigungsfristen nach der Neuregelung der gesetzlichen Kündigungsfristen durch das Kündigungsfristengesetz?

Gesetz:

BGB § 622; EGBGB Art. 222; AGB-DDR § 55; Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg (Tarifgebiet II) vom 10. März 1991 Ziff. 11

Leitsätze:

K e i n e

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 29/95
---
6 Sa 295/94 Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Oktober 1995

U r t e i l

Jatz,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Oktober 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bröhl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Rupprecht und Dr. Roeckl für Recht erkannt:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 15. August 1994 - 6 Sa 295/94 - 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 :

Zwischen den Parteien besteht Streit über die einschlägige Kündigungsfrist.

Der am 15. Februar 1956 geborene Kläger war seit 1. September 1971 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern beschäftigt.

Aufgrund beiderseitiger Verbandszugehörigkeit findet auf das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Metall- und Elekroindustrie in Berlin und Brandenburg (Tarifgebiet II) vom 10. März 1991 (im folgenden: MTV) Anwendung.

Der MTV enthält in Ziffer 11 folgende Regelungen:

"11.1.1.1 Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 2 Wochen (entspricht den für das Tarifgebiet II geltenden gesetzlichen Regelungen).

11.1.1.2 Hat der Arbeitsvertrag in demselben Betrieb oder Unternehmen 5 Jahre bestanden, erhöht sich für die Kündigung durch den Arbeitgeber die Kündigungsfrist auf 1 Monat bis zum Monatsende, hat er 10 Jahre bestanden, erhöht sich die Kündigungsfrist auf 2 Monate zum Monatsende, hat er 20 Jahre bestanden, erhöht sich die Kündigungsfrist auf 3 Monate bis zum Ende des Kalendervierteljahres; bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer

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

werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Beschäftigten liegen, nicht berücksichtigt (entspricht den für das Tarifgebiet II geltenden gesetzlichen Regelungen).

11.1.1.3 Für die Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Beschäftigten darf arbeitsvertraglich keine längere Frist vereinbart werden, als für die Kündigung durch den Arbeitgeber (entspricht den für das Tarifgebiet II geltenden gesetzlichen Regelungen).

11.1.1.4 Wird für Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet I (ehemals Berlin-West), eine Neuregelung der Kündigungsfristen vereinbart, so gilt diese Regelung auch in dem Tarifgebiet II.

11.1.2 Verhandlungsverpflichtung aus Ziff. 17 des Verhandlungsergebnisses vom 10.03.1991.

11.1.3 Im übrigen gelten die längeren gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB)."

Mit Schreiben vom 31. August 1993, dem Kläger zugegangen am selben Tag, hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Oktober 1993 gekündigt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, es müsse die Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB n.F. zur Anwendung kommen.

Er hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 31. August 1993 erst zum 31. Januar 1994 beendet wird.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, der MTV regele die Kündigungsfristen eigenständig und bleibe insoweit auch nach der Neuregelung der gesetzlichen Kündigungsfristen durch das KündFG maßgeblich.

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

Das Arbeitsgericht hat durch Versäumnisurteil nach dem Klageantrag erkannt, auf den Einspruch der Beklagten jedoch das Versäumnisurteil aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Endurteil des Arbeitsgerichts abgeändert und das zuvor ergangene Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts aufrechterhalten.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist unbegründet, weil das Landesarbeitsgericht die einschlägige Kündigungsfrist zutreffend § 622 BGB n.F. in Verbindung mit Art. 222 EGBGB entnommen hat.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, Ziffern 11.1.1.1 und 11.1.1.2 MTV beinhalteten keine eigenständigen Tarifregelungen, sondern gäben lediglich deklaratorisch die Gesetzeslage wieder. Ein etwa abweichender Wille der Tarifpartner habe im Wortlaut des Tarifvertrags keinen Niederschlag gefunden. Mit dem Klammerzusatz "entspricht den für das Tarifgebiet II geltenden gesetzlichen Regelungen" hätten die Tarifparteien keine zeitliche Einschränkung vorgenommen, sondern im Gegenteil die Kündigungsfristen für anstehende Änderungen der gesetzlichen Regelung offengehalten. Auch die Regelungen in Ziffer 11.1.3, 11.1.1.4 und 11.1.2. MTV sprächen für die Anwendbarkeit von § 622 Abs. 2 BGB

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

n.F. Diese Vorschrift rechtfertigte somit in Verbindung mit Art. 2 Nr. 1 KündFG die von dem Kläger beantragte Feststellung.

II. Diese Ausführungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

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. Ansonsten wäre im KündFG eine Übergangsregelung nicht nur für allein den gesetzlichen Vorschriften unterfallende Arbeitsverhältnisse, sondern auch für bestehende Tarifverträge mit abweichenden eigenständigen Regelungen der Kündigungsfristen zu erwarten gewesen, welche gerade nicht erfolgt ist. Bestätigt wird dies durch die Gesetzesmaterialien (vgl. den Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten, RdA 1993, 169, 172 und BT-Drucks. 12/4902 S. 7). Die Fortgeltung verfassungskonformer eigenständiger Tarifregelungen wird auch in der bisherigen Senatsrechtsprechung (vgl. Urteil vom 10. März 1994 - 2 AZR 323/84 (C) - AP Nr. 44 zu § 622 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) vorausgesetzt und entspricht der - soweit ersichtlich - einhelligen Auffassung in der Literatur (vgl. Worzalla NZA 1994, 145, 147; Hromadka, BB 1993, 2372, 2375; Arbeitsrechtslexikon-Bengelsdorf, Stand: Februar 1994, 252 Kündigungsfristen; Küttner/Eisemann, Personalhandbuch 1995, 251 Kündigungsfristen Rz 22).

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

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

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 - AP Nr. 42 zu § 622 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; Urteil vom 10. Mai 1994 - 3 AZR 721/93 - AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Verkehrsgewerbe, jeweils mit weiteren Nachweisen) 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. In einem derartigen Fall ist bei Fehlen gegenteiliger Anhaltspunkte davon auszugehen, daß es den Tarifvertragsparteien bei der Übernahme des Gesetzestextes darum gegangen ist, im Tarifvertrag eine unvollständige Darstellung der Rechtslage zu vermeiden. Sie haben dann die unveränderte gesetzliche Regelung im Interesse der Klarheit und Übersichtlichkeit deklaratorisch in den Tarifvertrag aufgenommen, um die Tarifgebundenen möglichst umfassend über die zu beachtenden Rechtsvorschriften zu unterrichten (zustimmend vgl. Hromadka, aaO; Hergenröder, Anm. zu AP Nr. 40 zu § 622 BGB; Jansen, Anm. zu AP Nr. 42 zu § 622 BGB; Eisemann, aaO). An dieser Rechtsprechung hält der Senat trotz 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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

im Schrifttum geäußerten Kritik (vgl. Wiedemann, Anm. zu AP Nr. 133 zu § 1 TVG Auslegung; Bengelsdorf, NZA 1991, 121, 126 f.; Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rz 419; Creutzfeldt, AuA 1995, 87 ff.) aus folgenden Gründen fest:

a) Die Rechtsprechung steht nicht im Widerspruch zu der früheren Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 5. März 1957 - 1 AZR 420/56 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Rückwirkung und Urteil vom 23. April 1957 - 1 AZR 477/56 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG). Die Entscheidungen des Ersten Senats befassen sich überhaupt nicht mit der Frage, nach welchen Kriterien eigenständige Tarifvertragsregelungen von neutralen, bloß deklaratorischen Klauseln zu unterscheiden sind. Im Urteil vom 23. April 1957 wird zwar einzelfallbezogen angenommen, die Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie und des Metallhandwerks in Hamburg vom 27. März 1951 sei eine eigenständige tarifliche Regelung, abstrakte Grundsätze zu den Unterscheidungskriterien werden aber nicht aufgestellt. Zudem betraf dieses Urteil eine besondere Fallgestaltung: Es ging darin um ein spezielles tarifliches Urlaubsabkommen mit spezifischen Kündigungsvorschriften, nicht um die Übernahme gesetzlicher Vorschriften in ein größeres Tarifwerk. Bei einem solch speziellen Tarifvertrag dürfte sich in der Tat ein Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien manifestiert haben und zusätzliche Anhaltspunkte im Tarifvertrag für diesen Willen dürften entbehrlich sein, weil es insoweit ersichtlich nicht um die bloße vollständige Wiedergabe des für die Tarifunterworfenen geltenden Rechts im Zusammenhang mit sonstigen Tarifbestimmungen geht. Dagegen kann bei der Übernahme einzelner gesetzlicher Normen in einen umfangreichen Man-

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

teltarifvertrag durchaus ein Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien fehlen, was - wie auch die Vertreter der Gegenmeinung einräumen (vgl. Löwisch/Rieble, aaO) - im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln ist. Streit besteht letztlich nur darüber, von welcher Auslegungsregel ausgegangen werden muß.

b) Jedenfalls seit Festigung der kritisierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, d.h. spätestens seit der Entscheidung 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. Deshalb ist auch zu erwarten, daß die Tarifvertragsparteien jedenfalls bei neueren Tarifverträgen dafür Sorge tragen, daß ihr Normsetzungswille im Tarifvertrag einen deutlichen Niederschlag findet, wenn sie mit der partiellen Übernahme von Gesetzesrecht eine eigenständige Tarifregelung beabsichtigen (vgl. auch BAGE 38, 357, 361 = AP Nr. 40 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau). Entgegen der Auffassung von Creutzfeldt (AuA 1995, 87) bedarf dies keiner monströsen Vorspänne oder ausgefeilter Formulierungen. Schon die schlichte Einfügung "unabhängig von der gesetzlichen Regelung" oder "auch bei Änderung der gesetzlichen Regelung" würde z. B. genügen, ebenso eine kurze Anmerkung oder Protokollnotiz, die den Normsetzungswillen dokumentiert.

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

c) 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 § 55 Abs. 3 AGB-DDR ließ nicht etwa schlechthin "eigenständige tarifliche Regelungen", sondern ausdrücklich nur die Vereinbarung k ü r z e r e r als der in Abs. 2 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.

d) Mit dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Mai 1990 (- 1 BvL 3/85 - u.a. AP Nr. 28 zu § 622 BGB) läßt sich die Gegenmeinung, im Zweifel sei von der tariflichen Eigenständigkeit der übernommenen Gesetzesnorm auszugehen, nicht begründen. Der Beschluß sagt nichts darüber aus, unter welchen Voraussetzungen tarifliche Bestimmungen als eigenständige Normen angesehen werden können, sondern geht lediglich zutreffend davon aus, einzelne Tarifverträge würden § 622 Abs. 2 BGB a.F. entsprechende Regelungen enthalten. Daß § 622 Abs. 2 BGB a.F. entsprechende Tarifbestimmungen als eigenständige Regelungen gewollt sein können, wurde in

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

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

der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht in Zweifel gezogen, sondern mit der für notwendig erachteten Auslegung der einzelnen Tarifverträge gerade vorausgesetzt.

e) Auch das Argument, Tarifverträge seien Kompromißlösungen, wenn sich die Tarifvertragsparteien auf die Übernahme gesetzlicher Regelungen verständigten, wollten sie diese für die Zukunft tarifsicher gestalten, so daß sie Änderungen des Gesetzes überdauerten, überzeugt nicht. Der Kompromiß der Tarifvertragsparteien kann auch darin bestehen, auf eine eigene Regelung zu verzichten und lediglich aus Gründen der Vollständigkeit die gesetzliche Regelung im Tarifvertrag darzustellen.

f) Soweit eingewandt wird, die inhaltliche Aufnahme gesetzlicher Regelungen in einen Tarifvertrag müsse schon deshalb im Zweifel als eigene Normsetzung gewertet werden, weil nur eine solche Sicht der verfassungsrechtlich gesicherten Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und ihrer Tarifautonomie gerecht werde, wird verkannt, daß diese Tarifautonomie auch die Freiheit beinhaltet, von einer eigenen Normsetzung abzusehen. Die Mißachtung eines solchen Willens der Tarifvertragsparteien wäre ebenso ein unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie wie umgekehrt die Mißachtung des Normsetzungswillens. In beiden Fällen ist das, was die Tarifvertragsparteien wollten, durch Auslegung der von ihnen vereinbarten Tarifbestimmungen zur Geltung zu bringen, soweit das Gesetz dies zuläßt. Der Hinweis von Bengelsdorf und Creutzfeldt (jeweils aaO), die Tarifvertragsparteien verzichteten mit der Übernahme tarifdispositiver Gesetzesvorschriften auf die ihnen eingeräumte Möglichkeit der tarifvertraglichen

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

Schlechterstellung der betroffenen Arbeitnehmer, ist zwar richtig, schließt es aber nicht aus, daß die Tarifvertragsparteien auf eine eigenständige Regelung überhaupt verzichten wollten.

g) Zutreffend ist zwar, daß die angegriffene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen Vergleich der Tarifbestimmungen mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen erfordert. Creutzfeldt (AuA 1995, 87, 88) hat deshalb unter Hinweis auf Wiedemann/Stumpf (TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 115) eingewandt, die Normadressaten könnten nicht danach unterscheiden, woher die Tarifvertragsparteien ihr Normgut beziehen, weshalb bei der Auslegung von Tarifverträgen und der Zuschreibung (oder Verneinung) von Normsetzungswillen der Vertragsparteien nicht auf Faktoren zurückzugreifen sei, die nicht unmittelbar aus dem Tarifvertragstext entnehmbar seien. Insoweit handelt es sich jedoch um einen Zirkelschluß, weil die Normqualität, die gerade geklärt werden soll, bereits vorausgesetzt wird. Es geht zunächst noch nicht um Normauslegung, sondern um die Vorstufe der Auslegung eines Tarifvertragstextes zur Feststellung oder Widerlegung der Normqualität. Dabei darf nicht die Unkenntnis der gesetzlichen Regelung bei den Adressaten unterstellt, sondern es muß im Gegenteil von deren Gesetzeskenntnis ausgegangen werden; die Adressaten des Tarifvertrags sind nämlich zugleich auch den allgemeinen Gesetzen unterworfen und jede rechtsstaatliche Ordnung geht davon aus, daß der Bürger die verfassungsgemäß beschlossenen und verkündeten Gesetze grundsätzlich zu kennen hat.

h) Zuzugeben ist allerdings, daß im Fall einer lediglich deklaratorischen Übernahme von gesetzlichen Regelungen in Tarifverträ-

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

ge die bezweckte Übersichtlichkeit und Vollständigkeit verfehlt wird, wenn das Gesetz geändert oder für verfassungswidrig erklärt wird (vgl. LAG Köln Urteil vom 29. Mai 1991 - 5 Sa 3/91 - LAGE § 622 BGB Nr. 19; eingehend Creutzfeldt, aaO). Dies ändert freilich nichts daran, daß im Fall der inhaltlichen Übernahme gesetzlicher Regelungen ein Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien fehlen kann und daß dies dann aus Gründen der Tarifautonomie zu respektieren ist.

Der im eher seltenen Fall einer Gesetzesänderung entstehenden Unklarheit können die Tarifvertragsparteien relativ leicht entgegenwirken, sei es durch - wohl auf das Datum der Gesetzesänderung auch rückwirkend mögliche - Änderung des Tarifvertrages, die bei Einigkeit der Tarifvertragsparteien in der Regel weitaus rascher und mit geringerem Aufwand zu bewerkstelligen ist, als eine Gesetzesänderung im förmlichen Gesetzgebungsverfahren, sei es durch ein Rundschreiben an die Mitglieder, wie es im vorliegenden Zusammenhang die IG Metall in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen - allerdings im Sinne einer Fortgeltung des Tarifrechts - durch Schreiben vom 20. Oktober bzw. vom 3. November 1993 getan hat.

3. Vorliegend haben die Tarifvertragsparteien die im Tarifgebiet damals geltende gesetzliche Regelung der Kündigungsfristen des § 55 AGB-DDR inhaltlich übernommen, weshalb die Annahme einer eigenständigen Tarifregelung voraussetzen würde, daß ein evtl. Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag einen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden hätte. Das ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, nicht der Fall.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

a) Die bloße Anpassung der Wortwahl und der Bezifferung der Absätze an das im Tarifvertrag Gebräuchliche ist für die Frage der Eigenständigkeit der Bestimmungen über die Kündigungsfristen ohne Bedeutung, ebenso die Voranstellung des Einleitungssatzes "Das Beschäftigungsverhältnis kann beiderseits gelöst werden:". Maßgebend ist insoweit nicht die Übernahme der exakten Wortwahl und äußeren Form des Gesetzes, sondern die Übernahme von dessen Inhalt.

b) Auch der jeweilige Klammerzusatz "entspricht den für das Tarifgebiet II geltenden gesetzlichen Regelungen" setzt keine eigenständige Tarifnorm voraus. Der Hinweis, daß ein vorausgehender Tariftext dem Gesetz entspricht, belegt eher, daß die Parteien auf das Fehlen eines eigenen Normsetzungswillens hinweisen wollen, jedenfalls besagt das in dem Wort "entsprechen" enthaltene vergleichende Element nicht, der Text des Tarifvertrages habe über die inhaltliche Übereinstimmung hinausgehend wie das Gesetz Normqualität.

c) Die in Ziffer 11.1.1.4 MTV vorgesehene Anpassung des Tarifrechts im Fall einer Neuregelung der Kündigungsfristen im Tarifgebiet I (ehemals Berlin-West) kann weiterhin erfolgen, läßt aber nicht auf einen Normsetzungswillen der Tarifvertragsparteien für die übernommenen gesetzlichen Kündigungsfristen schließen. § 55 AGB-DDR entsprach den für das Tarifgebiet I vereinbarten Kündigungsfristen ebensowenig wie § 622 Abs. 2 BGB n.F. Es mag das Motiv der Tarifvertragsparteien für die inhaltliche Übernahme von § 55 AGB-DDR gewesen sein, daß die relativ kurzen Fristen die für

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

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

unvermeidbar gehaltenen Personalreduzierungen größeren Umfangs erleichterten. Diese Motivation hat aber im Tarifvertrag keinen hinreichend deutlichen Ausdruck gefunden. Ebensogut kann das Motiv gewesen sein, daß die Tarifvertragsparteien mit § 55 AGB-DDR, der nicht zwischen Arbeitern und Angestellten unterschied, eine verfassungskonforme gesetzliche Regelung vorfanden, die es ihnen ermöglichte, vorerst von einer eigenständigen Regelung abzusehen und die anstehende gesetzliche Neuregelung abzuwarten. Daß die Kündigungsfristen, wie sie im Tarifvertrag wiedergegeben werden, eine Änderung n u r im Falle der Neuregelung der Kündigungsfristen im Tarifgebiet I erfahren sollten, läßt sich Ziffer 11.1.1.4 MTV und den im Zusammenhang stehenden Regelungen weder dem Wortlaut nach noch sonst entnehmen.

d) Die Verhandlungsverpflichtung in Ziffer 11.1.2 MTV betrifft nicht die Regelung von Kündigungsfristen, sondern den Ausschluß einer ordentlichen Kündigung für ältere Arbeitnehmer. Für die Frage der Normqualität der Bestimmungen über die Kündigungsfristen läßt sich aus dieser Verpflichtung nichts entnehmen.

e) Schließlich läßt sich der Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien für Ziffern 11.1.1.1 und 11.1.1.2 MTV auch nicht aus dem Umstand ableiten, daß die Tarifvertragsparteien in Ziffer 11.1.3 MTV die einfache Verweisungstechnik gewählt haben. Zum einen kann die Wahl des einen oder anderen Weges eine Frage der bloßen Zweckmäßigkeit sein; so könnten die Tarifvertragsparteien z. B. deshalb unterschiedlich vorgegangen sein, weil sie Ziffer 11.1.3 MTV als bloße Ausnahme- und Auffangklausel angesehen

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

haben, während sie die gewöhnlich anzuwendenden Fristen inhaltlich dokumentieren wollten. Zum anderen dürfte die Aufnahme der Ziffer 11.1.3 MTV ein bloßes Redaktionsversehen sein. Ein Anwendungsbereich für diese Klausel ist nämlich - will man sie nicht als Verweisung auf die damals zu erwartende Neufassung von § 622 BGB ansehen, was den fehlenden Normsetzungswillen für Ziffern 11.1.1.1 und 11.1.1.2 MTV erst recht belegen würde - nicht ersichtlich. Die Bestimmung dürfte versehentlich aus dem für das Tarifgebiet I geltenden MTV übernommen worden sein, wo sie (im Gegensatz zum vorliegenden MTV für das Tarifgebiet II) wegen der Unvollständigkeit der tariflichen Regelung der Kündigungsfristen für länger beschäftigte Arbeitnehmer einen Sinn ergab. Die Argumentation der Beklagten, Ziffer 11.1.3 MTV beziehe seinen Sinn aus dem Umstand, daß den Tarifvertragsparteien zu diesem Zeitpunkt nicht bekannt gewesen sei, in welchem Umfang die gesetzliche Neuregelung eigenständige tarifliche Kündigungsregelungen zulassen würde, erscheint unverständlich; ohne Tariföffnungsklausel würde ohnehin nur die gesetzliche Regelung gelten.

f) Gerade der Umstand, daß die Tarifvertragsparteien um die bevorstehende gesetzliche Neuregelung der Kündigungsfristen wußten, hätte eine Klarstellung im Tarifvertrag dahin erwarten lassen, die kurzen Fristen des AGB-DDR sollten auch nach dieser Neuregelung mit absehbar längeren Kündigungsfristen fortgelten, wenn dies denn der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen wäre. Jedenfalls läßt sich, wie dargelegt, aus der bloßen Übernahme des damals geltenden Gesetzesrechts in den Tarifvertrag nicht schon auf einen solchen Willen der Tarifvertragsparteien schließen.

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

4. Ist somit davon auszugehen, daß die Bestimmungen über die Kündigungsfristen kein autonomes Tarifrecht darstellen, gilt bis zu einer eigenständigen Tarifregelung die jeweilige gesetzliche Regelung. Dazu gehört auch Art. 222 EGBGB. Die Verfassungsmäßigkeit dieser Übergangsvorschrift stellt die Revision nicht in Frage (vgl. hierzu Senatsurteil vom 17. März 1994 - 2 AZR 657/87 (C) - AP Nr. 45 zu § 622 BGB und BVerfG Beschluß vom 25. Januar 1994 - 1 BvL 26/93 - AP Nr. 1 zu Art. 222 EGBGB n.F.). Die Übergangsbestimmung bzw. Übergangsbestimmungen dieser Art vom grundsätzlich für die Tarifunterworfenen anzuwendenden Gesetzesrecht auszuklammern, hätte einer eigenständigen Tarifnorm bedurft, welche vorliegend gerade fehlt.

Etzel Bröhl Fischermeier

Rupprecht Dr. Roeckl

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