

Aktenzeichen: 2 AZR 341/95
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 05. Oktober 1995
- 2 AZR 341/95 -

I. Arbeitsgericht
Suhl

Urteil vom 14. Februar 1994
- 5 Ca 2887/93 -

II. Thüringer
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. Februar 1995
- 8 Sa 572/94 -

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 Arbeiter und Angestellte in der Metall- und Elektroindustrie des Landes Thüringen vom 8. März 1991 § 21

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 341/95

8 Sa 572/94 Thüringen

Verkündet am
5. Oktober 1995

Jatz,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

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:



1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 20. Februar 1995 - 8 Sa 572/94 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Suhl vom 14. Februar 1994 - 5 Ca 2887/93 - wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten der Berufung und Revision trägt die Beklagte.

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.

Die am 19. August 1940 geborene Klägerin war seit 4. April 1967 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern beschäftigt.

Aufgrund beidseitiger Verbandszugehörigkeit findet auf das Arbeitsverhältnis der gemeinsame Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Metall- und Elektroindustrie des Landes Thüringen vom 8. März 1991 (im folgenden: MTV) Anwendung.

Der MTV enthält in § 21 folgende Regelungen:

"1. Die Kündigung durch den Arbeitgeber muß schriftlich erfolgen.

2. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit dem Tage der vereinbarten Arbeitsaufnahme zu laufen. Eine hiervon abweichende Regelung muß schriftlich vereinbart werden.

3. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Seiten mindestens zwei Wochen.



Hat der Arbeitsvertrag in demselben Betrieb oder Unternehmen 5 Jahre bestanden, erhöht sich für die Kündigung durch den Arbeitgeber die Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende, hat er 10 Jahre bestanden, erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate zum Monatsende, hat er 20 Jahre bestanden, erhöht sich die Kündigungsfrist auf drei Monate zum Ende des Kalendervierteljahres. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

Für die Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer darf arbeitsvertraglich keine längere Frist vereinbart werden, als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

4. Unberührt bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
5. Auf Wunsch ist dem Arbeitnehmer nach Kündigung angemessene Freizeit zu gewähren, um sich eine neue Stelle zu suchen.

Nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber ist diese Freizeit bis zu insgesamt acht Stunden mit dem regelmäßigen Arbeitsverdienst zu vergüten."

Zuvor schlossen die IG Metall und der Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen e.V. am 17. Juli 1990 eine als "Verhandlungsergebnis" bezeichnete Vereinbarung, deren Punkt I wie folgt lautet:

"Die Parteien übernehmen die Tarifstruktur der Tarifverträge für die Hessische Metallindustrie.

Materielle Auswirkungen bzw. Veränderungen durch die Strukturübernahme zum 01.04.1991 können erst in Verbindung mit einer neuen Tarifvereinbarung vereinbart werden.

Die Parteien stimmen weiter darüber überein, daß eine Angleichung an das materielle Niveau der Tarifverträge der Hessischen Metallindustrie nur schrittweise im Rahmen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung erfolgen kann.



Die Tarifvertragsparteien sollen die Einzelheiten dieser Strukturübernahme und ihrer Umsetzung bis zum 30.09.1990 vereinbaren. Die entsprechenden Tarifverträge werden am 01.04.1991 wirksam."

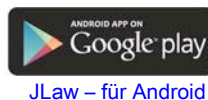
In Ziffer 14 des von den Verhandlungspartnern unterzeichneten Verhandlungsergebnisses vom 8. März 1991 ist folgendes festgehalten:

"Der gemeinsame Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte tritt in der als Anlage beigefügten Fassung am 01.04.1991 in Kraft. § 3 Ziff. 1-4 treten davon abweichend erst am 01.07.1991 in Kraft."

Die Anlage zu Ziff. 14 lautet wie folgt:

"Der gemeinsame Manteltarifvertrag für die hessische Metallindustrie wird wie folgt modifiziert:

1. ...
2. ...
3. § 3 Ziff. 1 - 4 treten ab 01.07.1991 in Kraft, Ziff. 5 bleibt ausgesetzt, solange § 63 (5) AFG-DDR gilt.
4. ...
5. ...
6. § 11 I, II und IV wird durch die entsprechenden Vorschriften von § 115 ff AGB-DDR ersetzt, solange diese gelten. Der Zuschuß zum Krankengeld gem. III wird ab 01.04.1996 angewendet.
7. ...
8. ...
9. ...
10. Die Kündigungsfristen in § 20 Ziff. 3 und 4 betragen bis zur Neuregelung 14 Tage.
11. Die Kündigungsfristen in § 21 werden bis zur Neuregelung entsprechend § 55 AGB-DDR festgelegt.



§ 21 Ziff. 5 ist von der Übernahme ausgenommen
(siehe Protokollnotiz zum Verhandlungsergebnis).

12...."

In der vom Arbeitgeberverband zunächst erstellten Ausfertigung des MTV hatte § 21 Ziffer 3 Abs. 2 folgenden Wortlaut:

"Hat der Arbeitsvertrag in demselben Betrieb oder Unternehmen fünf Jahre bestanden, erhöht sich für die Kündigung beiderseits die Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende. Hat er 10 Jahre bestanden, erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate zum Monatsende. Hat er 20 Jahre bestanden, erhöht sich die Kündigungsfrist auf drei Monate zum Ende des Kalendervierteljahres. Bei der Berechnung der Beschäftigungsjahre werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt."

Nachdem die Ausfertigung von beiden Seiten unterzeichnet worden war, wurde von der Bezirksleitung der IG Metall festgestellt, daß diese Formulierung nicht dem Verhandlungsergebnis vom 8. März 1991 entsprach, wonach die verlängerten Kündigungsfristen nur für eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung gelten sollten. Nach mehreren Gesprächen bestätigte der Arbeitgeberverband der hessischen Metallindustrie mit Schreiben vom 8. Oktober 1991 namens und im Auftrag des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Thüringen, daß in § 21 Ziffer 3 Abs. 2 das Wort "beiderseitig" ersetzt wird durch die Worte "den Arbeitgeber" und Übereinstimmung darin besteht, daß einzelvertraglich auch die Vereinbarungen gleichlanger Kündigungsfristen für arbeitgeber- wie für arbeitnehmerseitige Kündigungen möglich ist.

Mit Schreiben vom 20. September 1993, der Klägerin zugegan-



gen am 21. September 1993, hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1993 gekündigt.

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

Sie hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 20. September 1993 nicht zum 31. Dezember 1993, sondern zum 30. April 1994 aufgelöst worden ist.

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.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.



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

Die Revision der Klägerin ist begründet. Einschlägig ist die Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB n.F. in Verbindung mit Art. 222 EGBGB.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, § 21 Ziffer 3 Abs. 2 MTV regele die anwendbare Kündigungsfrist eigenständig und werde von § 622 BGB n.F. in Verbindung mit Art. 222 EGBGB nicht berührt. Die Tariföffnungsklausel des § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB gelte nämlich auch für schon bestehende Tarifverträge. Daß § 21 MTV bloß auf die gesetzliche Regelung in § 55 AGB-DDR hinweise, könne entgegen der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wohl nicht schon daraus abgeleitet werden, daß die gesetzliche Regelung inhaltlich in den Tarifvertrag übernommen worden sei, eher spreche eine wörtliche oder nahezu wörtliche Aufnahme einer gesetzlichen Regelung in den Tarifvertrag für das Gegenteil. Jedenfalls folge unter Berücksichtigung der Tarifgeschichte die Eigenständigkeit der Regelung der Kündigungsfristen in § 21 MTV aus Ziffer 11 der Anlage zu Ziffer 14 des Verhandlungsergebnisses vom 8. Februar 1991 (gemeint ist offenbar der 8. März 1991), welches selbst die an einen Tarifvertrag zu stellenden Anforderungen erfülle. Die Tarifpartner hätten sich als Ergebnis von längeren Verhandlungen darauf geeinigt, den hessischen MTV grundsätzlich zu übernehmen, Abs. 1, 2, 6 und 7 seien aus dem § 21 des hessischen MTV wörtlich übernommen, Abs. 5 von der Übernahme ausdrücklich ausgeschlossen und Abs. 3 und 4 andersartig geregelt worden. Eine solch bewußte, klar durchdachte und abgewo-



gene Regelung als nicht eigenständig und von keinem Rechtssetzungswillen getragen anzusehen, sei nicht nachvollziehbar. Mit der in Ziffer 11 der Anlage zu Ziffer 14 des Verhandlungsergebnisses angesprochenen "Neuregelung" als zeitliche Grenze der Geltung der Tarifnorm sei ersichtlich nicht eine Neuregelung des § 55 AGB-DDR bzw. des § 622 BGB gemeint, sondern eine Neuregelung des § 21 MTV in Hessen. Da somit die tarifliche Regelung der Kündigungsfristen fortgelte, sei die Klage abzuweisen.

II. Dem folgt der Senat nicht.

1. Zutreffend ist allerdings der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, abweichende eigenständige tarifliche Regelungen der Kündigungsfristen seien durch das KündFG unberührt geblieben. 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) vor-
ausgesetzt 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).

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. Septem-
ber 1993 - 2 AZR 697/92 - AP Nr. 42 zu § 622 BGB, auch zur Veröf-
fentlichung 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 Tarif-
verträgen jeweils durch Auslegung zu ermitteln, inwieweit die Ta-
rifvertragsparteien 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 regelmä-
ßig anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien eine im Gesetz
nicht oder anders enthaltene Regelung treffen oder eine gesetzli-
che Regelung übernehmen, die sonst nicht für die betroffenen Ar-
beitsverhältnisse gelten würde. Für einen rein deklaratorischen
Charakter der Übernahme spricht hingegen, wenn einschlägige ge-
setzliche Vorschriften wörtlich oder inhaltlich unverändert über-
nommen werden. In einem derartigen Fall ist bei Fehlen gegentei-
liger Anhaltspunkte davon auszugehen, daß es den Tarifvertrags-
parteien 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 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 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 Manteltarifvertrag 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 Vorspanne 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.

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 kürzerer 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 feststände, 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 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 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 Tarifverträge 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 entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht der Fall.

a) Schon der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, der Wortlaut des Abs. 3 von § 21 MTV sei im Sinn einer eigenständigen Regelung an sich völlig eindeutig und klar, ist nach dem oben zu 2. Ausgeführten nicht zutreffend. Klar und eindeutig ist der Wortlaut nur, wenn man die Tarifnormqualität voraussetzt. Diese ist jedoch erst zu klären und insoweit spricht die inhaltlich unveränderte Übernahme der gesetzlichen Regelung des § 55 AGB-DDR - wie dargelegt - für einen fehlenden Normsetzungswillen der Tarifvertragsparteien, zumal diese um die bevorstehende gesetzliche Neuregelung der Kündigungsfristen wußten. Letzteres 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.

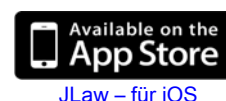
b) Im MTV selbst hat ein eventuell gleichwohl bestehender Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien gerade keinen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden. Allein aus dem Umstand, daß sich die Tarifvertragsparteien in § 21 Abs. 4 MTV der Technik einer allgemeinen Verweisung bedient haben, läßt sich für einen solchen



Willen nichts ableiten. Die Verweisungstechnik und die inhaltliche Übernahme gesetzlicher Regelungen sind gleichwertige Möglichkeiten zur Aufnahme neutraler Klauseln in den Tarifvertrag. Ob die Tarifvertragsparteien die eine oder die andere Methode wählen oder ob sie sich abwechselnd beider Möglichkeiten bedienen, ist eine Frage der Zweckmäßigkeit, die die Tarifvertragsparteien frei entscheiden. So könnten sie z. B. vorliegend davon ausgegangen sein, gerade die Staffelung der Kündigungsfristen zu dokumentieren, sei für die zu erwartenden Personalreduzierungen größeren Umfangs wichtig, außerordentliche Kündigungen würden dagegen seltener vorkommen, die zugrunde liegende Norm des § 626 BGB weise auch keine vergleichbar komplizierte Struktur auf und sei ausreichend bekannt, weshalb eine allgemeine Verweisung genüge. Darauf, ob eine solche Annahme zutreffend wäre, kommt es nicht an.

c) Bietet der MTV selbst, ausgehend von der dargestellten ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, somit keinerlei Anhaltspunkt für einen Normsetzungswillen der Tarifvertragsparteien hinsichtlich der aus § 55 AGB-DDR übernommenen Kündigungsfristen, scheidet ein Rückgriff auf Tarifmaterialien wie die Anlage zu Ziffer 14 des Verhandlungsergebnisses vom 8. März 1991 oder auf die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages aus.

4. Danach ist davon auszugehen, daß die Bestimmungen über die Kündigungsfristen in § 21 Abs. 3 MTV kein autonomes Tarifrecht darstellen. Bis zu einer eigenständigen Tarifregelung gilt die jeweilige gesetzliche Regelung. Dazu gehört auch Art. 222 EGBGB. Die Verfassungsmäßigkeit dieser Übergangsvorschrift stellt die Beklagte 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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)