

Aktenzeichen: 2 AZR 408/92 (A)
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Beschluß vom 07. April 1993
- 2 AZR 408/92 (A) -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 29. November 1991
- 3 Ca 5099/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 02. Juli 1992
- 13 Sa 265/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Verlängerte Kündigungsfristen für ältere Arbeiter

Gesetz:

BGB § 622; Einheitlicher MTV für die Brauereien im Lande NW
vom 8./9. Oktober 1990 § 21

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Verfassungswidrigkeit einer Kündigungsfrist nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit (Bestätigung des Teilurteils vom 29. August 1991 - 2 AZR 220/91 (A) - AP Nr. 32 zu § 622 BGB)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 408/92 (A)

13 Sa 265/92 Düsseldorf

B e s c h l u ß

Verkündet am
7. April 1993

Jatz,
Reg.-Assistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. April 1993 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Bitter und Kremhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Schulze und Dr. Roeckl beschlossen:

Der Rechtsstreit wird bis zur normativen Neuregelung der Kündigungsregelung für ältere Arbeiter, längstens jedoch bis zum 30. Juni 1993, ausgesetzt.

G r ü n d e :

A.

Der am 3. August 1943 geborene Kläger war seit dem 25. Januar 1970 bei der Beklagten als Bierbrauer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand zuletzt der einheitliche Manteltarifvertrag für die Brauereien im Lande Nordrhein-Westfalen vom 8./9. Oktober 1990 (MTV Brauereien) Anwendung, der auszugsweise wie folgt lautet:

§ 21

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Kündigungen erfolgen unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Die Arbeitsverhältnisse können mit folgenden Fristen gekündigt werden:

- a) Für Angestellte gilt eine Kündigungsfrist von sechs Wochen jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres, sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart wurde.



Im übrigen gelten die Bestimmungen über verlängerte Kündigungsfristen gemäß dem Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. 7. 1926.

- b) Für gewerbliche Arbeitnehmer gilt eine Frist von zwei Wochen zum Schluß der Kalenderwoche.

Diese Frist verlängert sich

- nach einer Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren auf 3 Wochen zum Schluß der Kalenderwoche,
- nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren auf 4 Wochen zum Schluß der Kalenderwoche,
- nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren auf 2 Monate zum Monatsende,
- nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren auf 3 Monate zum Monatsende,
- nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren und nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf 3 Monate zum Quartalsschluß.

Mit Schreiben vom 28. Juni 1991 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1991. Der Kläger, der sich mit der vorliegenden Klage gegen den durch die Kündigung bestimmten Beendigungszeitpunkt wendet, hat geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis sei nicht mit Ablauf der von der Beklagten eingehaltenen Frist beendet worden. Insoweit hat er sich auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Mai 1990 berufen. Die verlängerten tariflichen Kündigungsfristen für Arbeiter seien verfassungswidrig, weil danach Arbeiter ohne sachlichen Grund gegenüber den Angestellten benachteiligt würden.



Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 28. Juni 1991 nicht zum 30. September 1991, sondern erst mit Ablauf des 31. Dezember 1991 beendet ist,
2. hilfsweise, das Verfahren auszusetzen.

Die Beklagte hat beantragt,

1. die Klage abzuweisen,
2. hilfsweise, das Verfahren auszusetzen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die von ihr eingehaltene tarifliche Kündigungsfrist sei nicht zu beanstanden. Diese sei zwar von den Gerichten für Arbeitssachen in eigener Kompetenz auf ihre Verfassungsmäßigkeit zu überprüfen. Soweit der Kläger die Verfassungswidrigkeit der tariflichen Kündigungsfrist einwende, sei er aber darlegungs- und beweispflichtig für eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung. Im übrigen ergebe sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß angesichts der Gleichgewichtigkeit der Tarifvertragsparteien jedenfalls dann, wenn sich für das Vorliegen sachlicher Gründe konkrete Anhaltspunkte ergäben, von einer materiellen Richtigkeitsgewähr der Tarifregelung auszugehen sei. Es spreche eine Vermutung dafür, daß die Tarifpartner von der Tarifaufonomie angemessenen Gebrauch gemacht und die Interessen beider Seiten gewahrt hätten. Dies gelte im vorliegenden Fall um so mehr, als die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu § 622 Abs. 2 BGB bei Aushandlung des Tarifvertrages bekannt gewesen sei. Schließlich lägen auch sach-



liche Gründe für die eigenständige tarifliche Regelung vor, weil die Angestellten in den Brauereien und auch bei der Beklagten überwiegend weit höher qualifiziert seien als die Arbeiter. Eine längere Kündigungsfrist für die Angestellten sei sachlich gerechtfertigt, weil die Stellensuche und der Abschluß von Arbeitsverträgen mit Angestellten bei Brauereien allgemein und auch bei der Beklagten weit längere Zeit in Anspruch nehme als mit Arbeitern. Letztere würden von "heute auf morgen" eingestellt. Bei Angestellten dauere es ca. drei bis fünf Monate, bis das Einstellungsverfahren abgeschlossen sei, weil wegen der höheren Qualifikation, die die Angestellten hätten, das Einstellungsverfahren aus sachlichen Gründen zwangsläufig länger dauere.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

B.

Der Senat hat den Rechtsstreit bis zur normativen Neuregelung der Kündigungsfristen für ältere Arbeiter - sei es durch Gesetz, sei es durch Tarifvertrag - ausgesetzt, weil er die für den Kläger nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit einschlägige Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende nach § 21 Ziff. 1 Buchst. b MTV Brauereien wegen Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG für verfassungswidrig hält.

I. Das Berufungsgericht hat seine gegenteilige Auffassung wie folgt begründet:



Das Bundesverfassungsgericht habe ausdrücklich unentschieden gelassen, ob tarifvertraglich unterschiedliche Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte Art. 3 GG entsprächen. Enthalte ein Tarifvertrag eine eigenständige unterschiedliche Regelung für Arbeiter und Angestellte, so hätten die Gerichte für Arbeitssachen in eigener Kompetenz zu prüfen, ob sachliche Gründe für die Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten bestünden. Sei dies der Fall, so sei der Tarifvertrag wirksam. Fehle es dagegen an einem sachlichen Differenzierungsgrund, so sei der Tarifvertrag verfassungswidrig.

Im Fall des Manteltarifvertrages für die Brauereien liege eine eigenständige konstitutive Regelung der Kündigungsfristen vor, die im Vergleich zu den für Angestellte geltenden Bestimmungen mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG vereinbar sei. Art. 3 Abs. 1 GG verlange keine "Gleichmacherei", die Ungleichbehandlung und der rechtfertigende sachliche Grund müßten nur in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Im übrigen sei dann, wenn sich für das Vorliegen sachlicher Gründe konkrete Anhaltspunkte ergäben, von einer materiellen Richtigkeit der Tarifregelung auszugehen, zumal die Vermutung dafür spreche, daß die Tarifpartner von der Tarifautonomie angemessen Gebrauch gemacht und die Interessen beider Seiten gewahrt hätten. Dies sei vorliegend der Fall.

Ein wesentlicher Unterschied zu der Regelung des § 622 Abs. 2 BGB bestehe darin, daß bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, die für die Kündigungsfristen von Bedeutung sei, die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Arbeitern schon



ab Eintritt in den Betrieb gerechnet werde. Damit hätten die Tarifparteien eine unabhängige eigenständige Regelung getroffen, der sachgerechte Kriterien zugrunde lägen. Wie ferner zu berücksichtigen sei hätten die Tarifvertragsparteien deshalb von einer völligen Angleichung der Kündigungsfristen der Arbeiter und der Angestellten absehen können, weil die Gruppe der Arbeiter hauptsächlich in der Produktion beschäftigt sei und in diesem Bereich durch die marktwirtschaftliche Abhängigkeit von der Auftragslage betriebsorganisatorische, aber auch häufig und kurzfristig auftretende technische Veränderungen notwendig sein könnten, die - insbesondere im Hinblick auf kleine und mittlere Betriebe - personelle Ausgleichsmöglichkeiten erfordern könnten, die nur über eine personalwirtschaftliche Flexibilität erreichbar seien. Bei den hauptsächlich im kaufmännischen und Verwaltungsbereich tätigen Angestellten bestünden diese Bedürfnisse regelmäßig nicht.

II. Gegen diese Würdigung wendet sich die Revision zu Recht.

1. Das Berufungsgericht hat im Ansatzpunkt allerdings zutreffend angenommen, der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findende einheitliche Manteltarifvertrag für die Brauereien im Lande Nordrhein-Westfalen vom 8./9. Oktober 1990 enthalte in § 21 Ziff. 1 Buchst. b eine eigenständige Regelung der verlängerten Kündigungsfristen für Arbeiter.

a) Eine eigenständige Regelung ist regelmäßig anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien eine im Gesetz nicht oder anders enthaltene Regelung treffen oder eine gesetzliche Regelung übernehmen.



men, 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 übernommen werden. In einem derartigen Fall ist bei Fehlen gegenteiliger Anhaltspunkte davon auszugehen, daß es den Tarifvertragsparteien 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 (Senatsbeschuß vom 28. Januar 1988 - 2 AZR 296/87 - AP Nr. 24 zu § 622 BGB, zu II 2 c aa der Gründe).

b) In Anwendung dieser Grundsätze hat das Berufungsgericht § 21 Ziff. 1 Buchst. b MTV zutreffend als eigenständige Regelung angesehen.

aa) Die Eigenständigkeit der Regelung über die verlängerten Kündigungsfristen für gewerbliche Arbeitnehmer folgt zunächst daraus, daß die Tarifvorschrift nur hinsichtlich der Angestellten ausdrücklich auf gesetzliche Bestimmungen Bezug nimmt, während die Tarifpartner im übrigen abweichende Bestimmungen für gewerbliche Arbeitnehmer getroffen haben. Bereits dadurch wird ein selbständiger Regelungswille für diesen Personenkreis deutlich.

bb) Ein wesentlicher Unterschied zur gesetzlichen Regelung besteht sachlich darin, daß die Betriebszugehörigkeit bei der Bestimmung der Kündigungsfristen für gewerbliche Arbeitnehmer ab



Eintritt in den Betrieb, bei Angestellten nach der in Bezug genommenen gesetzlichen Regelung erst ab dem 25. Lebensjahr anzurechnet wird, was insofern sogar eine gewisse Bevorzugung gewerblicher Arbeitnehmer im Vergleich zu den Angestellten bedeutet.

cc) Auch in den Kündigungsfristen selbst ergeben sich Unterschiede:

Die Grundkündigungsfrist beträgt in den ersten zwei Jahren der Betriebszugehörigkeit im Unterschied zu der für verfassungswidrig erklärten Regelung des § 622 Abs. 2 BGB, die keinen Kündigungstermin festlegt, zwei Wochen zum Schluß der Kalenderwoche. Nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren wird die Kündigungsfrist auf drei Wochen zum Wochenschluß erhöht. Schlechter als die verfassungswidrige Regelung des § 622 Abs. 2 BGB stellt § 21 Ziff. 1 Buchst. b MTV Brauereien die älteren gewerblichen Arbeitnehmer insoweit, als nach einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren die Kündigungsfrist vier Wochen zum Wochenschluß beträgt, während § 622 Abs. 2 BGB in der verfassungswidrigen Fassung eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende vorsieht. Eine weitere Abweichung zu Ungunsten der gewerblichen Arbeitnehmer gegenüber § 622 Abs. 2 BGB besteht darin, daß die Kündigungsfrist nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit drei Monate zum Monatsende beträgt. Erst nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren und nach Vollendung des 55. Lebensjahres gilt für den gewerblichen Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsschluß. Insoweit enthält der Tarifvertrag noch eine Verschlechterung gegenüber der verfassungswidrigen gesetzlichen



Regelung, die eine dreimonatige Kündigungsfrist zum Quartalsende nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit vorsieht.

dd) Schließlich spricht für die Eigenständigkeit der Kündigungsregelung auch der Umstand, daß der Tarifvertrag die Wartezeiten für die verlängerten Kündigungsfristen abweichend von § 622 BGB regelt. So sieht die tarifliche Regelung nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren eine Verlängerung der Grundkündigungsfrist vor. Ferner sieht der Tarifvertrag eine Verlängerung der Kündigungsfrist auf einer fünften Stufe - nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit - vor.

2. Bei dieser Rechtslage hat das Berufungsgericht zutreffend in eigener Kompetenz geprüft, ob die Regelung des § 21 Ziff. 1 Buchst. b MTV Brauereien über die verlängerten Kündigungsfristen für gewerbliche Arbeitnehmer im Vergleich zu der für Angestellte geltenden Fristenregelung des § 21 Ziff. 1 Buchst. a MTV Brauereien mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG vereinbar ist, an den auch die Tarifvertragsparteien uneingeschränkt gebunden sind. Seiner Begründung vermag der Senat allerdings nicht zu folgen.

a) Der Senat hat bereits in mehreren Entscheidungen über die Verfassungsmäßigkeit von Kündigungsfristen für Arbeiter in Tarifverträgen befunden (vgl. zuletzt Urteile vom 23. Januar 1992 - 2 AZR 389/91 - EzA § 622 BGB n. F. Nr. 40; - 2 AZR 470/91 - EzA § 622 BGB n. F. Nr. 41; - 2 AZR 460/91 - EzA, aaO, Nr. 42; Urteil vom 2. April 1992 - 2 AZR 516/91 - EzA § 622 BGB n. F. Nr. 43; Urteil vom 23. September 1992 - 2 AZR 231/92 - n. v. und Urteil vom 4. März 1993 - 2 AZR 355/92 - zur Veröffentlichung in der



Fachpresse vorgesehen). Danach fehlt es an sachlichen Gründen für unterschiedliche Regelungen, wenn eine Schlechterstellung der Arbeiter nur auf einer pauschalen Differenzierung zwischen den Gruppen der Angestellten und der Arbeiter beruht. Sachlich gerechtfertigt sind dagegen hinreichend gruppenspezifisch ausgestaltete unterschiedliche Regelungen, die z. B. nur eine verhältnismäßig kleine Gruppe nicht intensiv benachteiligen, oder funktions-, branchen- oder betriebsspezifischen Interessen im Geltungsbereich eines Tarifvertrages mit Hilfe verkürzter Kündigungsfristen für Arbeiter entsprechen (z. B. überwiegende Beschäftigung von Arbeitern in der Produktion), wobei andere sachliche Differenzierungsgründe nicht ausgeschlossen sind. Dieser Prüfungsmaßstab gilt sowohl für unterschiedliche Grundfristen als auch für ungleich verlängerte Fristen für Arbeiter und Angestellte mit längerer Betriebszugehörigkeit und höherem Lebensalter. Zunächst vielleicht erhebliche Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten hinsichtlich ihrer Schutzbedürftigkeit oder eines betrieblichen Interesses an einer flexiblen Personalplanung und -anpassung verlieren bei längerer Betriebszugehörigkeit erheblich an Gewicht (Senatsteilurteil vom 29. August 1991 - 2 AZR 220/91 (A) - AP Nr. 32 zu § 622 BGB, zu II 4 c cc der Gründe).

b) Diese Grundsätze hat das Berufungsgericht nicht richtig auf den vorliegenden Fall angewendet.

aa) Die Bestimmung des § 21 Ziff. 1 Buchst. b MTV Brauereien beruht insoweit auf einem Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG, als die Wartezeiten für die Staffelung der verlängerten Kündigungsfristen



für gewerbliche Arbeitnehmer eine deutliche Benachteiligung gegenüber der Rechtsstellung der Angestellten nach § 21 Ziff. 1 Buchst. a MTV Brauereien enthalten.

Eine eindeutige Schlechterstellung enthält die in Rede stehende Fristenregelung insoweit, als bei Angestellten schon nach einer Wartezeit von fünf Jahren eine Kündigungsfrist von drei Monaten und nach acht Jahren von vier Monaten zum Quartal besteht. § 21 Ziff. 1 Buchst. b MTV Brauereien kennt dagegen die zweite Stufe der Wartezeit von acht Jahren und die vierte Stufe von zwölf Jahren überhaupt nicht, sondern gewährt einem Arbeiter erst nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren und nach Vollendung des 55. Lebensjahres dieselbe Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsschluß, die der Angestellte schon nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit und nach Vollendung des 30. Lebensjahres (!) erreichen kann. Wodurch dieser krasse Unterschied der Kündigungsfristen für ältere Arbeiter zu motivieren ist, hat das Landesarbeitsgericht nicht begründet. Hinsichtlich der Anrechnung der Betriebstreue verdienen aber Arbeiter und Angestellte gleichen Schutz (vgl. Senatsteilurteil vom 29. August 1991 - 2 AZR 220/91 (A) - AP Nr. 32 zu § 622 BGB, zu II 4 a dd der Gründe).

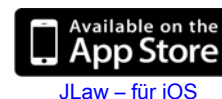
bb) Für diese Verschlechterung der Rechtsstellung der älteren gewerblichen Arbeitnehmer gegenüber den Angestellten sind jedenfalls hinsichtlich der unterschiedlichen Wartezeiten keine sachlichen Differenzierungsgründe ersichtlich. Sie ergeben sich insoweit auch nicht aus dem Vortrag der Parteien. Die Beklagte hat geltend gemacht, Angestellte seien typischerweise höher qualifiziert und benötigten längere Zeit für die Stellensuche. Abgesehen



davon, daß hiermit ein "höheres" Qualifikationserfordernis für alle Angestellten im Brauereigewerbe nicht dargetan ist, ließe sich daraus nicht ohne weiteres eine Rechtfertigung für kürzere Kündigungsfristen älterer Arbeiter nach längerer Betriebszugehörigkeit ableiten; allenfalls wäre damit ein Bedürfnis für unterschiedliche Grundkündigungsfristen zu motivieren, um die angeblich langwierigere Stellensuche von Angestellten zeitlich durch eine längere Kündigungsfrist abzudecken. Für einen älteren Arbeiter dürfte aber insoweit im Grundsatz nichts anderes gelten; er wird im Hinblick auf sein vorgerücktes Alter ebenfalls Schwierigkeiten bei der Stellensuche haben.

Die Schlechterstellung der Arbeiter wird auch nicht durch die Begünstigung der Anrechnung der Betriebszugehörigkeit unabhängig vom Eintrittsalter aufgewogen. Gegenüber Angestellten werden nämlich nur die älteren Arbeiter begünstigt, die schon vor dem 25. Lebensjahr im Betrieb beschäftigt waren, wie das Beispiel des Klägers zeigt: Für ihn wirkt sich diese Begünstigung nicht aus, weil er erst nach seinem 25. Lebensjahr bei der Beklagten eingetreten ist.

Der Senat hat bereits in seinen Entscheidungen vom 21. März 1991 (- 2 AZR 323/91 - AP Nr. 29 zu § 622 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, zu IV 2 der Gründe) und vom 29. August 1991 (- 2 AZR 220/91 - AP Nr. 32, aaO, zu II 4 c cc der Gründe) ausgeführt, eventuelle branchenspezifische Unterschiede könnten möglicherweise unterschiedliche Grundfristen, kaum aber differenzierende Wartezeiten



rechtfertigen. Zunächst vielleicht erhebliche Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten hinsichtlich ihrer Schutzbedürftigkeit oder einem betrieblichen Interesse an einer flexiblen Personalplanung und -anpassung verlören im übrigen bei längerer Betriebszugehörigkeit erheblich an Gewicht. Davon gehen ersichtlich auch die Tarifpartner des MTV Brauereien aus, denn in § 21 Ziff. 4 MTV Brauereien ist einheitlich geregelt, daß alle Arbeitnehmer unterschiedslos nur noch aus wichtigem Grunde kündbar sind, wenn sie dem Betrieb 10 Jahre angehört und das 54. Lebensjahr vollendet haben. Das Berufungsgericht hat auch nicht näher begründet, wieso das von ihm angenommene Flexibilitätsbedürfnis bei notwendig werdenden Anpassungen an die Wirtschaftslage sich auch auf die ältere Arbeiterschaft auswirke.

cc) Das Berufungsgericht hat schließlich angenommen, zugunsten der Beklagten greife eine materielle Richtigkeitsgewähr für die Verfassungsmäßigkeit der tariflichen Regelung bei den verlängerten Kündigungsfristen ein. Das trifft so nicht zu.

(1) Der Senat hat bereits in den Entscheidungen vom 21. März 1991 und 29. August 1991 (aaO) ausgeführt, für die unterschiedliche Staffelung der Wartezeiten seien, wenn überhaupt, so doch nur unter besonderen Umständen, gegenüber dem allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 GG erhebliche, sachliche Gründe denkbar. Zumindest insoweit greife keine materielle Richtigkeitsgewähr für die Verfassungsmäßigkeit tariflicher Kündigungsregelungen ein. Zwar spreche bei tariflichen Regelungen, die bestimmten Arbeitnehmergruppen vermögenswerte Vorteile gegenüber anderen Arbeitnehmern einräumen, die Vermutung für einen sachgerechten Interes-



senausgleich. Diesem Grundsatz habe aber das Bundesverfassungsgericht im Beschluß vom 30. Mai 1990 (BVerfGE 82, 126 = AP Nr. 28 zu § 622 BGB) im Bereich unterschiedlicher gesetzlicher Kündigungsregelungen zwischen Arbeitern und Angestellten nur eine beschränkte Bedeutung zuerkannt. Es habe ausgeführt, die Auffassung der "betroffenen Kreise" allein könne eine objektive Benachteiligung nicht rechtfertigen. Es fehle auch an hinreichend konkreten Anhaltspunkten dafür, daß auch nur die Mehrheit der Arbeiter längere Kündigungsfristen nicht anstrebe. Dieser Würdigung hat sich der Senat angeschlossen.

(2) Entgegen der Auffassung der Beklagten besteht eine materielle Richtigkeitsgewähr für die streitgegenständliche Kündigungsfristenregelung auch nicht deshalb, weil der Manteltarifvertrag vom 8/9. Oktober 1990 erheblich von dem Manteltarifvertrag in der ab 1. Januar 1984 geltenden Fassung abweicht.

Zutreffend ist zwar, daß § 17 Ziff. 4 Buchst. d MTV Brauereien (1984) für gewerbliche Arbeitnehmer nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren nur eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsschluß vorsah, während nach § 21 Ziff. 1 Buchst. b MTV Brauereien (1990) nach einer 20jährigen Betriebszugehörigkeit nunmehr eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende gilt. Die Neuregelung der Kündigungsfrist für Arbeiter, die eine 20jährige Betriebszugehörigkeit aufzuweisen haben, hat aber entgegen der Auffassung der Beklagten zu keiner durchgreifenden Verbesserung der Kündigungsfrist geführt. Sie kann nämlich - abhängig vom Zugang der Kündigung - sogar zu einer Verkürzung

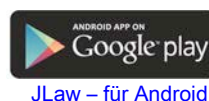


der Kündigungsfrist führen, wie das folgende Beispiel zeigt: Die Kündigung, die dem Arbeitnehmer am 20. Februar zugeht, wird die Kündigung unter Zugrundelegung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende zum 30. Juni, dagegen einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende schon zum 31. Mai wirksam.

Entscheidend bleibt insofern, daß selbst die neu geregelte Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende bei 20jähriger Betriebszugehörigkeit noch hinter der für verfassungswidrig angesehenen gesetzlichen Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Quartalsende zurückbleibt, und zwar ohne daß hierfür sachliche Gründe vom Landesarbeitsgericht dargelegt oder sonstwie ersichtlich sind.

c) Die Verfassungswidrigkeit und damit Unwirksamkeit der längeren 20jährigen Wartefrist für ältere Arbeiter führt insgesamt zur Unwirksamkeit der tariflichen Regelung in § 21 Ziff. 1 Buchst. b MTV Brauereien, weil die Regelung der Dauer der erforderlichen Betriebszugehörigkeit sachlich so eng mit der Regelung der verlängerten Kündigungsfristen verbunden ist, daß damit die Grundlage für die Regelung der Kündigung älterer Arbeiter insgesamt entfällt (§ 139 BGB).

3. Die Auswirkungen dieser unbewußten Tariflücke sind nach den Grundsätzen zu bestimmen, die der Senat im Teilurteil vom 21. März 1991 (- 2 AZR 323/84 (A) - AP Nr. 29, aaO) für eine Tarifnorm entwickelt hat, die ebenfalls auf verfassungswidrigen Differenzierungen bei den Wartezeiten für die Kündigungsfristen von Angestellten und Arbeitern beruht.



a) Auch dem in Rede stehenden § 21 Ziff. 1 Buchst. b MTV Brauereien läßt sich nicht der Wille der Tarifvertragsparteien entnehmen, den zeitlichen Bestandsschutz der älteren Arbeiter völlig oder auch nur hinsichtlich der maßgebenden Beschäftigungszeiten dem der älteren Angestellten gleichzusetzen. Da Anzeichen für einen entsprechenden mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien fehlen und eine Notwendigkeit der völligen Angleichung nach dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Mai 1990 nicht besteht, können zur Schließung der nachträglich entstandenen Gesetzes- und Tariflücke nicht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung gemäß § 157 BGB die entsprechenden, für Angestellte geltenden Kündigungsfristen und Wartezeiten nach dem AngKSchG angewandt werden. Dies hat der Senat bereits im Teilurteil vom 21. März 1991 (aaO) entschieden; wegen der Begründung wird hierauf Bezug genommen.

b) Da ausreichende Anhaltspunkte für einen anderen mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien fehlen, kann nur davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien eine andere verfassungskonforme Regelung getroffen und dabei die erforderliche gesetzliche Neuregelung entweder übernommen oder doch maßgeblich berücksichtigt hätten. Da sich wegen des dem Gesetzgeber vorbehaltenen Gestaltungsrahmens der Inhalt einer verfassungskonformen Regelung aber noch nicht bestimmen läßt, ist die Tariflücke (noch) nicht zu schließen. Dementsprechend ist der Rechtsstreit



bis zur tariflichen, spätestens bis zur gesetzlichen Neuregelung,
allerspätstens bis zum 30. Juni 1993 auszusetzen.

Hillebrecht Bitter Kremhelmer
Schulze Dr. Roeckl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)