

Aktenzeichen: 2 AZR 460/91
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 23. Januar 1992
- 2 AZR 460/91 -

I. Arbeitsgericht
Reutlingen

Urteil vom 02. Oktober 1990
- 1 Ca 263/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 10. April 1991
- 2 Sa 102/90 -

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



Entscheidungsstichwort:

Verlängerte tarifliche Arbeiterkündigungsfrist

Gesetz:

BGB § 622; GG Art. 3 Abs. 1; MTV gewerbliche Arbeitnehmer der
Textilindustrie in Baden-Württemberg vom 8. Oktober 1984
i.d.F. vom 10. Juni 1988

Leitsätze:

1. Die verlängerte Kündigungsfrist nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit von einem Monat zum Monatsende des § 17 Ziff. 2 MTV Arbeiter der baden-württembergischen Textilindustrie verstößt gemessen an der für Angestellte geltenden Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartal nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

2. Das Bedürfnis an flexibler Personalplanung im produktiven Bereich rechtfertigt wegen produkt-, mode- und saisonbedingter Auftragsschwankungen die erheblich kürzere Grundkündigungsfrist (von zwei Wochen zum Wochenende) und die darauf aufbauende verlängerte Frist nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit für Arbeiter, wenn diese im Gegensatz zu Angestellten ganz überwiegend nur in der Produktion tätig sind.

Hinweise des Senats:

Vgl. zur Grundkündigungsfrist nach dem MTV Arbeiter nordrheinische Textilindustrie das zur Veröffentlichung vorgesehene Urteil vom 23. Januar 1992 - 2 AZR 470/91 -



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



2 AZR 460/91

2 Sa 102/90 Baden-Württemberg

Verkündet am
23. Januar 1992

Noll,
Amtsinspektorin
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 23. Januar 1992 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Bitter und Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und Walter für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
10. April 1991 - 2 Sa 102/90 - wird auf ihre Ko-
sten 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 Klägerin war seit 1. Oktober 1984 bei dem Beklagten, der mit ca. 15 Arbeitnehmern im wesentlichen Tag- und Nachtwäsche herstellt, als Legerin gegen einen Bruttostundenlohn von zuletzt 12,50 DM innerhalb einer 39-Stundenwoche beschäftigt. Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 27. April 1990 zum 31. Mai 1990 mit der Begründung gekündigt, die Abteilung Kontrolle/Legen sei geschlossen worden. Die Klägerin hat das Vorliegen betriebsbedingter Gründe nicht mehr bestritten, sondern nur noch geltend gemacht, die vom Beklagten eingehaltene Kündigungsfrist des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer der Textilindustrie in Baden-Württemberg vom 8. Oktober 1984 i. d. F. vom 10. Juni 1988 (MTV Arbeiter) verstoße gegen den Gleichheitssatz der Verfassung (Art. 3 Abs. 1 GG). In dem kraft Organisationszugehörigkeit beider Parteien geltenden MTV Arbeiter ist in § 17 Ziff. 1 geregelt, die von jeder Seite einzuhaltende Kündigungsfrist betrage zwei Wochen, nach einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren drei Wochen, von zehn Jahren vier Wochen und von fünfzehn Jahren sechs Wochen, wobei die Kündigung nur auf das Ende einer Kalenderwoche erklärt werden kann. In § 17 Ziff. 2 heißt es, kündige der Arbeitgeber, so gälten für ihn zusätzlich die Bestimmungen des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB.



Die Klägerin hat geltend gemacht, wegen des Verweises in § 17 Abs. 2 MTV Arbeiter auf die gesetzlichen Bestimmungen liege keine eigenständige tarifvertragliche Regelung vor. Selbst wenn man aber von einer eigenständigen tariflichen Regelung ausgehe, so gebe es keine sachlichen Gründe für die Differenzierung bei den Kündigungsfristen zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten, für die in der baden-württembergischen Textilindustrie die gesetzlichen Vorschriften anzuwenden seien. Die Klägerin meint, unter Anwendung der für Angestellte geltenden Kündigungsfristen habe der Beklagte ihr nur mit einer Frist von drei Monaten zum Quartal, also zum 30. September 1990, kündigen können.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 27. April 1990 nicht zum 31. Mai 1990, sondern erst zum 30. September 1990 aufgelöst worden sei.

Der Beklagte hat sich mit seinem Klageabweisungsantrag darauf berufen, § 17 MTV Arbeiter enthalte eine eigenständige tarifliche Regelung, die im Vergleich zu der auf die gesetzlichen Bestimmungen verweisenden Regelung des MTV Angestellte sachlich gerechtfertigt sei. Hierfür spreche zunächst, daß die Tarifparteien diese Regelungen in der Vergangenheit gebilligt hätten. Im übrigen seien in der Textilindustrie Baden-Württembergs zu 75 % Arbeiter und nur zu 25 % Angestellte tätig, wobei 70 % der Arbeiter in den niedrigeren Lohngruppen beschäftigt seien, während dieses



Verhältnis bei den Angestellten umgekehrt sei. Auch seien nahezu alle Arbeiter in der Produktion beschäftigt, so daß gerade deshalb ein großes Interesse daran bestehe, mit kurzen Kündigungsfristen auf Konjunkturunbrüche und eine schlechte Auftragslage zu reagieren; gerade in der Textilindustrie sei mit einem verstärkten Wettbewerbsdruck - auch vom Ausland her - zu rechnen. Ein branchenspezifisches Interesse an einer personalwirtschaftlichen Flexibilität sei daher nicht zu bestreiten; im übrigen würden auch Sozialpläne teurer, wenn von längeren Kündigungsfristen ausgegangen werden müsse.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt und § 17 MTV Arbeiter für nichtig angesehen. Dabei hat es unter Anwendung von § 2 Abs. 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten die durch die Nichtigkeit entstandene Tariflücke geschlossen und eine Aussetzung des Verfahrens entsprechend dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Mai 1990 abgelehnt. Im übrigen hat es die Klage (wegen der sozialen Rechtfertigung der Kündigung) abgewiesen. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision der Klägerin, mit der sie die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erstrebt.

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

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Die Regelung über die einmonatige Kündigungsfrist nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit in § 17 des Manteltarifvertrages für gewerbliche



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



[JLaw – für Android](#)

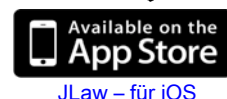


[JLaw – für iOS](#)

Arbeitnehmer der Textilindustrie in Baden-Württemberg vom 8. Oktober 1984 i. d. F. vom 10. Juni 1988 verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine gleichlautende Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: § 17 Ziff. 2 MTV Arbeiter enthalte eine eigenständige tarifliche Regelung, wie sich schon aus dem inneren Zusammenhang mit § 17 Ziff. 1 MTV ergebe, wonach die Tarifvertragsparteien die Grundkündigungsfristen abweichend von § 622 Abs. 2 BGB geregelt hätten, indem die Kündigung nur auf das Ende einer Kalenderwoche erklärt werden könne und sich die beiderseits einzuhaltenden Kündigungsfristen unabhängig von einer bestimmten Altersgrenze nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit verlängerten. Auf dieser Regelung baue § 17 Abs. 2 MTV Arbeiter lediglich auf und regele im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber zusätzlich die Verbindlichkeit von § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB. Auch das Recht zur Änderungskündigung hätten die Tarifpartner in § 17 Abs. 3 MTV selbständig normiert ebenso wie die Kündigungsfristen während der Probezeit.

Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur sachlichen Differenzierung unterschiedlicher tariflicher Regelungen hat das Landesarbeitsgericht einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG verneint und ausgeführt, die kürzeren Kündigungsfristen des MTV Arbeiter trügen offensichtlich Besonderheiten Rechnung, wie sie im Bereich der baden-württembergischen Textilindustrie gegeben seien, nämlich dem Interesse der Arbeitgeber an größerer personalwirtschaftlicher Beweglichkeit im Bereich der Produktion. Dies sei der Tatsache zu entnehmen, daß nach dem



unbestritten gebliebenen Vorbringen des Beklagten in der baden-württembergischen Textilindustrie etwa 75 % der Beschäftigten gewerbliche Arbeiter und nur etwa 25 % Angestellte seien, wobei nahezu alle gewerblichen Arbeiter im produktiven Bereich eingesetzt seien. Da die Unternehmen auf rückläufige Aufträge im personellen Bereich zuerst durch die Entlassung von in der Produktion beschäftigten Arbeitnehmern zu reagieren pflegten, dienten die kürzeren Kündigungsfristen des MTV Arbeiter dem spezifischen Arbeitgeberinteresse, hierauf rasch reagieren zu können. Hinzu komme, daß die Tarifparteien die Unterschiede in der Länge der Kündigungsfristen bei Arbeitern und Angestellten dadurch abgemildert hätten, daß in § 17 Abs. 1 MTV Arbeiter in gewissem Umfang eine Verlängerung der ordentlichen Regelkündigungsfristen geregelt worden sei.

II. Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stimmt der Senat zu.

1. Das Berufungsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, der hier einschlägige und kraft Organisationszugehörigkeit beider Parteien geltende MTV Arbeiter in der baden-württembergischen Textilindustrie enthalte eine eigenständige (konstitutive) Regelung sowohl der Grund- wie auch der verlängerten Kündigungsfristen. Das folgt daraus, daß die Tarifpartner mit § 17 Ziff. 1 MTV Arbeiter in zulässiger Abweichung (§ 622 Abs. 3 BGB) - vgl. dazu noch unter II 2 f - von der gesetzlichen Regelung (§ 622 Abs. 2 BGB) die Kündigungsfristen für beide Seiten innerhalb der ersten fünf Jahre auf zwei Wochen, nach fünf Jahren auf drei Wochen, nach zehn Jahren auf vier Wochen und nach fünf-



zehn Jahren auf sechs Wochen festgelegt haben, wobei zusätzlich die Kündigung nur auf das Ende einer Kalenderwoche erklärt werden kann. Für die Arbeitgeber-Kündigung wird in § 17 Ziff. 2 MTV Arbeiter zwar außerdem auf § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB hingewiesen; diese Regelung steht aber im unmittelbaren Zusammenhang mit § 17 Ziff. 1 MTV, baut auf dieser auf und kann deshalb entgegen der Auffassung der Revision nicht isoliert betrachtet werden. Die Tarifpartner haben damit die inzwischen für verfassungswidrig erklärten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB (BVerfGE 82, 106 = AP Nr. 28 zu § 622 BGB) insgesamt anders geregelt, nämlich bei den verlängerten Kündigungsfristen für die Arbeitnehmer-Kündigung unterschritten, andererseits aber auch mit dem Erfordernis einer Kündigungserklärung zum Ende einer Kalenderwoche ebenso wie mit der Anrechnung der Betriebszugehörigkeit ohne Altersgrenze verbessert, während sie für die Arbeitgeber-Kündigung die gesetzliche Regelung teilweise, nämlich für die verlängerten Kündigungsfristen übernommen haben. Wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend ausgeführt hat, enthält auch § 17 Ziff. 3 MTV Arbeiter hinsichtlich der Änderungskündigung mit der generellen Beschränkung auf eine Kündigungsfrist von zwei Wochen eine eigenständige tarifliche Regelung, indem die Tarifpartner wiederum von der Öffnungsklausel des § 622 Abs. 3 BGB Gebrauch gemacht haben.

2. Bei dieser Rechtslage hat das Landesarbeitsgericht zutreffend in eigener Kompetenz geprüft, ob die in Rede stehende Kündigungsregelung im Vergleich zu der für Angestellte geltenden Regelung im Manteltarifvertrag Angestellte, die auf die gesetzlichen Bestimmungen Bezug nimmt, mit dem Gleichheitssatz des Art. 3



Abs. 1 GG vereinbar sei, an den auch die Tarifpartner gebunden sind,

Die vom Landesarbeitsgericht hierfür gegebene Begründung hält den Angriffen der Revision stand. Das Berufungsgericht hat, wie eingangs ausgeführt, funktions- und branchenspezifische Interessen angeführt, die nach seiner Ansicht die unterschiedlichen Kündigungsfristen von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten rechtfertigen. Es hat sich dabei auf die ganz überwiegende Beschäftigung von Textilarbeitern in der Produktion berufen, wobei überhaupt nur 25 % der Beschäftigten in der Textilindustrie Baden-Württembergs Angestellte seien. Gegenüber diesen, den Senat nach § 561 ZPO bindenden Feststellungen hat die Revision nur die Verletzung materiellen Rechts gerügt.

a) Der Senat hat bisher in mehreren Urteilen, die sich mit den Kündigungsfristen für Arbeiter in anderen Tarifverträgen befassen (Urteile vom 21. März 1991 - 2 AZR 616/90 - EzA § 622 BGB n. F. Nr. 31; - 2 AZR 323/84 - EzA, aaO, Nr. 33 sowie vom 29. August 1991 - 2 AZR 220/91 - EzA, aaO, Nr. 35) im Anschluß und unter Auswertung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Mai 1990 (BVerfGE 82, 126 = AP Nr. 28 zu § 622 BGB) entschieden, wenn die Grundfristen oder die verlängerten Fristen für die ordentliche Kündigung von Arbeitern in Tarifverträgen eigenständig geregelt seien, hätten die Gerichte für Arbeitssachen in eigener Kompetenz zu prüfen, ob die Kündigungsregelungen im Vergleich zu den für Angestellte geltenden Bestimmungen mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG vereinbar seien, an den auch die Tarifpartner uneingeschränkt gebunden seien. An sachlichen Grün-



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



den für unterschiedliche Regelungen fehle es, wenn eine schlechtere Rechtsstellung der Arbeiter nur auf einer pauschalen Differenzierung zwischen den Gruppen der Angestellten und der Arbeiter beruhe. Sachlich gerechtfertigt seien hinreichend gruppenspezifisch ausgestaltete unterschiedliche Regelungen, die z. B. entweder nur eine verhältnismäßig kleine Gruppe nicht intensiv benachteiligten, oder funktions-, branchen- oder betriebsspezifischen Interessen im Geltungsbereich eines Tarifvertrages mit Hilfe verkürzter Kündigungsfristen für Arbeiter entsprächen (z. B. überwiegende Beschäftigung von Arbeitern in der Produktion), wobei andere sachliche Differenzierungsgründe nicht ausgeschlossen seien. Dieser Prüfungsmaßstab gelte 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 einem betrieblichen Interesse an einer flexiblen Personalplanung und -anpassung verlören allerdings bei längerer Betriebszugehörigkeit erheblich an Gewicht (Senatsurteil vom 29. August 1991 - 2 AZR 220/91 - EzA, aaO, zu II 4 c cc der Gründe).

b) Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht ausgegangen, indem es für die Textilbranche in Baden-Württemberg angesichts der überwiegenden Beschäftigung von Arbeitern in der Produktion ein besonderes Interesse der Arbeitgeberseite anerkannt hat, auf Konjunkturunbrüche und Auftragsrückgänge unmittelbar und ohne erhebliche Zeitverzögerung reagieren zu können.



Es hat dabei nicht einmal auf besondere, etwa produkt- oder modelbedingte Schwankungen abgestellt, wie sie für die Textilbranche charakteristisch sein könnten, worauf der Beklagte in der Berufungsbegründung für seinen Betrieb ebenso wie auf einen verschärften internationalen Wettbewerb hingewiesen hatte, ohne daß sich die Klägerin hierzu erklärt hat (§ 138 Abs. 3 ZPO). Gerade die Tatsache, daß der Beklagte in seinem Kleinbetrieb mit 15 Beschäftigten die für die Inlandsproduktion notwendige Lege- und Kontrollabteilung insgesamt schließen mußte, wie inzwischen unter den Parteien unstreitig ist, belegt zusätzlich die Richtigkeit der Annahme des Landesarbeitsgerichts.

Vor allem haben aber die Tarifpartner selbst mit verschiedenen Regelungen dem Bedürfnis an flexibler Personalwirtschaft Rechnung getragen. Das gilt zunächst für § 17 Ziff. 3 MTV Arbeiter, indem sie für Versetzungen und sonstige Änderungen des Arbeitsvertrages, für die eine Änderungskündigung notwendig ist, unabhängig von der Betriebszugehörigkeit (§ 17 Ziff. 1 MTV Arbeiter) und in ausdrücklicher Abweichung von § 622 Abs. 2 BGB generell eine Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenende festgelegt haben; erst bei Ablehnung des Änderungsangebotes sollen stattdessen laut § 17 Ziff. 4 MTV Arbeiter die verlängerten Kündigungsfristen des § 17 Ziff. 1 und 2 MTV Arbeiter gelten. Diese Regelungen machen deutlich, worauf sich der Beklagte - wiederum ohne Widerspruch der Klägerin - in der Berufungsinstanz berufen hatte, daß in der Tat eine branchenspezifische Notwendigkeit zu schnellen Personaldispositionen von den Tarifpartnern gesehen und



berücksichtigt worden ist. Ein Bedürfnis an flexibler Personalanpassung kommt ferner im Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer vom 9. Mai 1974 i. d. F. vom 12. Juni 1984 insofern zum Ausdruck, als nach § 2 Abs. 2 dieses Tarifvertrages von dem Verbot der ordentlichen Kündigung außer bei Vorliegen eines wichtigen Grundes auch bei Stilllegung wesentlicher Betriebsteile und in anderen sachlich begründeten Fällen abgewichen werden kann. Schließlich werden in § 3 Ziff. 3 des Rationalisierungsschutzvertrages zwischen dem Verband der Baden-Württembergischen Textilindustrie e.V. (einschließlich der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei A e.V.) und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung vom 10. Juni 1988, gültig ab 1. Januar 1989 als Rationalisierungsmaßnahmen anerkannt "konjunkturelle, saisonale, produkt- und modebedingte Veränderungen". Auch diese Regelung läßt Rückschlüsse auf besondere Produktionsschwankungen und damit auf ein Bedürfnis an flexibler Personalpolitik zu.

c) In der Revisionserwiderung wird außerdem auf den anhaltenden Strukturwandel mit erheblichem Personalabbau in der baden-württembergischen Textilindustrie, auf Musterungs- und Produktionsrhythmen, auf klein- und mittelständische Strukturen vor allem in der Maschenindustrie und auf die oftmals schwache Kapitalausstattung solcher Betriebe hingewiesen. Gerade die kleineren Betriebe seien existentiell auf eine flexible Produktion angewiesen, was besonders noch in der Maschenindustrie für die sogenannten Musterungsrhythmen gelte: Mindestens zweimal, in vielen Fällen viermal pro Jahr würden völlig neue Kollektionen angeboten, auf deren Erfolg oder Mißerfolg in der Produktion in kürzester Zeit reagiert werden müsse. Diesem Anpassungsbedürfnis werde mit den kürzeren

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



Kündigungsfristen für Arbeiter ebenso gedient wie durch ein sogenanntes Flexibilisierungsabkommen in Bezug auf die Arbeitszeitberechnung. Auf diesen - teilweise neuen - Sachvortrag braucht nicht einmal abgestellt zu werden.

d) Nach alledem ist für die Textilbranche Baden-Württemberg in Übereinstimmung mit dem Berufungsgericht ein Flexibilitätsbedürfnis im produktiven Bereich grundsätzlich anzuerkennen, das jedenfalls sowohl die Grundkündigungsfrist von zwei Wochen (zum Wochenende) als auch die verlängerte Kündigungsfrist nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit von einem Monat zum Monatsende, die hier im Streit steht, rechtfertigt. Da diese Regelung für die erste Stufe der Wartezeiten nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit auf der Grundkündigungsfrist aufbaut und diese praktisch verdoppelt - gleiches gilt für Angestellte, bei denen auf derselben Stufe die Grundkündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartal auf drei Monate zum Quartal verlängert wird -, sind unter verfassungsmäßigen Gesichtspunkten (Art. 3 Abs. 1 GG) hiergegen keine Einwendungen zu erheben. Grundfrist und verlängerte Frist stehen mithin im gleichen Beziehungsverhältnis.

Zwar hat der Senat im Anschluß an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 62, 256, 285 = AP Nr. 16 zu § 622 BGB, zu B II 6 der Gründe) entschieden (Urteil vom 29. August 1991 - 2 AZR 220/91 - EzA, aaO), Flexibilitäts Gesichtspunkte verlören bei längerer Betriebszugehörigkeit hinsichtlich unterschiedlicher Wartezeiten erheblich an Gewicht. Von einer längeren Betriebszugehörigkeit in diesem Sinne kann hier jedoch noch keine Rede sein. Es geht zudem um unterschiedliche Fristen, die schon



nach dem Beschluß des Senats vom 28. Januar 1988 (- 2 AZR 296/87 - AP Nr. 24 zu § 622 BGB) einer anderen Beurteilung unterliegen. Auch ist die Relation aufgrund der für beide Arbeitnehmergruppen in gleicher Weise verdoppelten Kündigungsfrist erhalten, und die Kündigungsfristen klaffen nicht etwa - gemessen an der sachlich begründet kürzeren Grundfrist - bei längerer Betriebszugehörigkeit weiter auseinander. Vorliegend wäre ferner zu berücksichtigen, daß in § 17 Ziff. 1 MTV Arbeiter die Anrechnung der Betriebszugehörigkeit nicht an ein bestimmtes Lebensalter gebunden ist, was bei in jugendlichem Alter bereits tätig gewordenen Arbeitern zu einer weiteren Angleichung an die Angestellten-Kündigungsfristen führt.

Dabei hatte der Senat vorliegend nicht darüber zu befinden, ob die weiter verlängerten Kündigungsfristen älterer Arbeiter wegen Fehlens der bei Angestellten üblichen Zwischenstufen nach acht und zwölf Jahren (vgl. dazu BAG Teilurteil vom 21. März 1991 - 2 AZR 323/84 A - EzA § 622 n. F. Nr. 33, zu IV 1 u. 2 der Gründe sowie Senatsurteil vom 29. August 1991 - 2 AZR 220/91 - EzA, aaO, zu II 4 c bb der Gründe) im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 GG Bestand haben. Denn im Streitfall ging es - wie ausgeführt - nur um die verlängerte Kündigungsfrist nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit (1. Stufe), die hier unabhängig vom Bestand der in § 17 Ziff. 2 MTV Arbeiter noch enthaltenen Klausel über die Anrechnung der Betriebszugehörigkeit erst ab 35. Lebensjahr (vgl. dazu Senatsurteil vom 4. Oktober 1990 - 2 AZR 700/85 - unveröffentlicht) in jedem Falle einschlägig war, weil die Klägerin zur Zeit der Kündigung bereits im 45. Lebensjahr stand.



e) Auch das Bundesverfassungsgericht erkennt den Flexibilitäts- gesichtspunkt für die sachliche Rechtfertigung unterschiedlicher Kündigungsfristen als solchen an (BVerfGE 82, 126, 152 f. = AP, aaO, zu C I 4 h der Gründe) und meint, Konjunkturunbrüche könnten sich in der Produktion rascher auswirken als im administrativen Bereich (ebenso Beuthien/Sponer, SAE 1991, 146, 148; Molitor, RdA 1989, 240, 242; Trieschmann, Ungleichbehandlung im Arbeitsvertragsrecht, in Festschrift für Herschel 1982, 412 ff., 440). Ob im Einzelfall Umsatzentwicklungen frühzeitig erkennbar sind, kann dahinstehen. Dies ändert nichts daran, daß Anpassungen sich zunächst und unmittelbar im produktiven Bereich auswirken, wenn auch der administrative Bereich auf Dauer ebenfalls nicht unberührt bleiben wird. Selbst wenn Auftragsbestände in der Textilindustrie einen gewissen Zeitraum abdecken, so kann dem eine ältere Belegschaft mit längeren Kündigungsfristen (§ 17 Ziff. 2 MTV Arbeiter) gegenüberstehen, was es gerade deshalb erforderlich macht, betriebsbedingte Kündigungen bei Arbeitern mit kürzerer Betriebszugehörigkeit verhältnismäßig rasch umsetzen zu können. Gerade weil bei längerer Betriebszugehörigkeit sachliche Differenzierungsgründe für unterschiedliche Wartezeiten immer weniger anzuerkennen sind, weil dem sowohl ein höheres Schutzbedürfnis der betroffenen Arbeitnehmer entgegensteht als auch im Hinblick auf die von beiden Arbeitnehmergruppen unterschiedslos erbrachte Betriebstreue Gründe für deren unterschiedliche Behandlung nivelliert werden (BVerfGE 62, 256, 285 = AP Nr. 16 zu § 622 BGB, zu B II 6 der Gründe; Senatsurteil vom 29. August 1991 - 2 AZR 220/91 - EzA § 622 BGB n. F. Nr. 35, zu II 4 c der Gründe), wird der Handlungsspielraum des Arbeitgebers so eingeengt,



daß er jedenfalls bei den Grundfristen und auf der ersten Stufe der verlängerten Kündigungsfristen, wobei die Wartezeit mit fünf Jahren Betriebszugehörigkeit derjenigen der Angestellten stufenmäßig entspricht, zur Erhaltung einer unternehmerischen Anpassung und Gestaltung umso eher erhalten bleiben muß.

Wenn dabei keine völlige Gleichstellung mit den Angestellten erreicht wird, so ist das unerheblich. Art. 3 Abs. 1 GG verlangt keine "Gleichmacherei" (ähnlich BVerfGE 39, 169, 186). Ungleichbehandlung und rechtfertigender Grund müssen (nur) in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen (BVerfGE 62, 256, 274 = AP, aaO, zu B I der Gründe; BVerfGE 82, 126, 146 = AP, aaO, zu C I 1 der Gründe). Außerdem hat auch das Bundesverfassungsgericht in der Entscheidung vom 30. Mai 1990 geprüft, ob eine "beträchtliche" Ungleichbehandlung vorliegt und hat diese für die gesetzliche Regelung im einzelnen herausgestellt. Da hier die zwar nach wie vor bestehende Ungleichbehandlung "abgemildert" worden ist, erscheint sie in Verbindung mit der anderen branchenspezifischen Schichtung von Arbeitern und Angestellten noch hinnehmbar (ähnlich Buchner, NZA 1991, 41, 49). Dafür spricht auch, daß die Tarifpartner, mit der Regelung in § 17 Ziff. 1 MTV Arbeiter - anders als bei Angestellten - unterschiedlich lange Kündigungsfristen für die Kündigung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers geschaffen haben. Während nämlich für den Arbeitgeber die längeren Fristen des § 622 Abs. 2 Satz 2 EGB Maßgeblich sein sollen, brauchen die gewerblichen Arbeitnehmer derartig lange Fristen nicht einzuhalten (siehe oben zu II 1). Die Klägerin hätte nach sechsjähriger Betriebszugehörigkeit selbst nur eine Kündigungsfrist von drei Wochen zum Wochenschluß, der Beklagte dagegen -



wie geschehen - eine Frist von einem Monat zum Monatsende einhalten müssen. Die Tarifpartner wollten damit ersichtlich unterschiedlichen Interessen beider Arbeitsvertragspartner nachkommen (siehe dazu auch BVerfGE 82, 126, 146 f. = AP, aaO, zu C I 3 der Gründe).

f) Der Vorrang solcher tariflicher Regelungen ist nach der Begründung des Regierungsentwurfs zu § 622 Abs. 3 BGB aus Zweckmäßigkeitserwägungen anerkannt worden (BT-Drucks. V/3913, S. 10; siehe auch Erman/Küchenhoff, BGB, 7. Aufl., § 622 Rz 10; KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 622 BGB Rz 119; Richardi, ZfA 1971, 73, 86), wobei der Gesetzgeber sich von der Erwägung hat leiten lassen, die gesetzliche Fristenregelung könne für gewisse Bereiche, z.B. für die Bauwirtschaft, zu starr sein; er hat das Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer bei tariflichen Regelungen als hinreichend gewahrt angesehen, weil die Tarifpraxis lehre, daß kürzere Fristen nur vereinbart würden, wenn die Besonderheiten des Wirtschaftszweiges oder der Beschäftigungsart das notwendig machten (vgl. dazu auch Senatsurteil vom 29. August 1991 - 2 AZR 72/91 - unveröffentlicht, zu II 2 b der Gründe). Die Tarifpartner haben hiernach Gestaltungsfreiheit, wobei es nicht Sache der Gerichte ist zu prüfen, ob dabei jeweils die gerechteste und zweckmäßigste Regelung gefunden wurde; die Gerichte haben lediglich zu kontrollieren, ob die tarifliche Regelung die Grenzen des Gestaltungsspielraums der Tarifparteien überschreitet, was nur dann der Fall ist, wenn Differenzierungen vorgenommen werden, für die sachlich einleuchtende Gründe nicht vorhanden sind (BAG Urteil vom 1. Juni 1983 - 4 AZR 566/80 - AP Nr. 5 zu § 611 BGB Deputat; BAGE 54, 210 = AP Nr. 3 zu § 52 BAT; Senatsurteil vom 3. Dezember 1987



- 2 AZR 439/87 - unveröffentlicht, zu II 2 a der Gründe; für das staatliche Gesetzesrecht: BVerfG Beschluß vom 26. März 1980

- 1 BvR 121 und 122/76 - AP Nr. 116 zu Art. 3 GG, zu B I 1 der Gründe, m. w. N.). Allerdings sind die Tarifparteien durch § 622 Abs. 3 BGB nicht zu Regelungen ermächtigt, die dem Gesetzgeber selbst durch die Verfassung verboten sind (Senatsbeschluß vom 28. Januar 1988 - 2 AZR 296/87 - AP Nr. 24 zu § 622 BGB). Insbesondere können zu ihren Gunsten keine weitergehenden Eingriffsbefugnisse aus Art. 9 Abs. 3 GG hergeleitet werden (ständige Rechtsprechung seit BAGE 1, 258, 262 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG; ebenso Bengelsdorf, NZA 1991, 121, 130; Buchner, NZA 1991, 41, 47; Marschollek, DB 1991, 1069, 1071). Insofern macht es aber einen Unterschied, ob der Gesetzgeber für die Großgruppen aller Arbeiter und Angestellten oder die Tarifpartner nur für die Arbeitnehmer einer bestimmten Branche Regelungen treffen (BVerfGE 82, 126 = AP, aaO, zu C I 6 der Gründe). Wegen der Gleichgewichtigkeit der Tarifparteien ist jedenfalls dann, wenn sich dafür konkrete Anhaltspunkte ergeben, davon auszugehen, daß bei einer Gesamtbetrachtung der tariflichen Regelungen die Arbeitnehmerinteressen angemessen berücksichtigt wurden. Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 21. März 1991 - 2 AZR 616/90 - EZA, aaO, zu II 2 b der Gründe ausgeführt hat, besteht insoweit eine materielle Richtigkeitsgewähr für die tariflichen Regelungen. Sie haben die Vermutung für sich, daß sie den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln (BAGE 22, 144, 151 = AP Nr. 12 zu § 15 AZO, zu IV 3 der Gründe; BAGE 38, 118 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).



In diesem Sinne spricht für eine ausgewogene tarifliche Regelung der Kündigungsfristen, daß die Tarifpartner der baden-württembergischen Textilindustrie dem Flexibilitäts Gesichtspunkt gleich in mehreren Tarifverträgen auf je unterschiedliche Weise Rechnung getragen haben (siehe oben zu II 2 b). Zwar sagt dies zunächst nur etwas über die Notwendigkeit betriebsbedingter Kündigungen aus, indem auf mode-, auftrags- und/oder saisonbedingte Produktionseinschränkungen sowie solche aus Rationalisierungsgründen mit einer flexiblen Personalpolitik reagiert werden kann. Wenn die Tarifpartner dem u.a. durch die einschlägige Kündigungsfrist generell, also nicht nur für betriebsbedingte Kündigungen, Rechnung getragen haben, so spricht die Vermutung dafür, daß sie den Anteil der betriebsbedingten im Vergleich zu den verhaltens- und personenbedingten Kündigungen für die Textilindustrie besonders hoch veranschlagt oder jedenfalls für ausschlaggebend angesehen haben. Den Tarifpartnern ist insoweit im Rahmen der ihnen gewährten Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) eine sachverständige Beurteilungskompetenz einzuräumen.

bb) Dies indiziert ebenso wie die Regelung der erst zum Wochenschluß möglichen Grundkündigungsfrist von zwei Wochen (§ 17 Ziff. 1 MTV Arbeiter) und der unterschiedlich langen Kündigungsfristen für gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei längerer Betriebszugehörigkeit (§ 17 Ziff. 1 und 2 MTV Arbeiter), daß die Tarifpartner sich nicht allein an der inzwischen für verfassungswidrig erklärten gesetzlichen Regelung (§ 622 Abs. 2 BGB) orientiert haben. Es kann deshalb nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, die Vorstellung und der Gestaltungswille der Tarifpartner der baden-württembergischen Textilindustrie sei von



vornherein durch die seit langem bestehende gesetzliche Rechtslage geprägt gewesen. Sie haben mit der tarifvertraglichen Regelung einen Personenkreis erfaßt, der - anders als bei der gesetzlichen Regelung - mit den Großgruppen aller Arbeiter und Angestellten nicht identisch und deshalb nicht gleichsetzbar ist; der in Rede stehende Tarifvertrag betrifft nämlich nur einen bestimmten abgegrenzten Ausschnitt aus dem Gesamtspektrum der Arbeitnehmerschaft (siehe dazu auch BVerfGE 82, 126, 154 = AP, aaO, zu C I 6 der Gründe).

g) Angesichts dieser Sach- und Rechtslage braucht - auch darin ist dem Landesarbeitsgericht zuzustimmen - nicht erörtert zu werden, ob weitere sachliche Differenzierungsgründe die unterschiedliche Kündigungsfrist rechtfertigen (vgl. dazu aber das die Grundkündigungsfrist in der nordrheinischen Textilindustrie betreffende Urteil vom 23. Januar 1992 - 2 AZR 470/91 - zur Veröffentlichung bestimmt).

Hillebrecht

Dr. Rost

Bitter

Wisskirchen

Walter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)