

Aktenzeichen: 2 AZR 510/94
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 09. März 1995
- 2 AZR 510/94 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Urteil vom 25. Februar 1992
- 1 Ca 380/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 14. April 1994
- 9 Sa 1939/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Verlängerte Kündigungsfristen für ältere Arbeiter

Gesetz:

GG Art. 3 Abs. 1; BGB § 622; MTV Volkswagenwerk AG vom
21. Januar/23. Januar/26. Februar 1985 § 15

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Verfassungswidrigkeit einer Arbeiterkündigungsfrist nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit (Rückläufer zum BAG-Urteil vom 16. September 1993 - 2 AZR 308/93 -)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 510/94

9 Sa 1939/93 Niedersachsen

Verkündet am
9. März 1995

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Jatz,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 9. März 1995 durch den Vorsit-
zenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und



Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Strümper
und Piper für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 14. April
1994 - 9 Sa 1939/93 - wird auf seine Kosten zu-
rückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger (geboren am 21. Juni 1962) war seit dem 9. Sep-
tember 1980 als Montagewerker bei der Beklagten mit einem Brutto-
lohn von zuletzt 3.551,- DM beschäftigt. Die Beklagte stellt PKWs
und Transporter her. Sie beschäftigte am 31. Dezember 1991 in
ihren inländischen Werken insgesamt 121.122 Arbeiter und Ange-
stellte, davon 23.097 Angestellte (19,07 %) und 98.025 Arbeiter
(80,93 %). Im Produktionsbereich waren 90.527 Arbeiter (92,35 %
aller Arbeiter) und 2.375 Angestellte, nämlich Meister und Vize-
meister (10,28 % aller Angestellten) beschäftigt; auf den Verwal-
tungsbereich entfielen 7.498 Arbeiter (7,65 % aller Arbeiter) und
20.722 Angestellte (89,72 % aller Angestellten).

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum Kläger mit
Schreiben vom 26. September 1991 zum 30. November 1991 wegen häu-
figer krankheitsbedingter Fehlzeiten. Die Kündigungsfrist ent-
sprach der Regelung des bei der Beklagten geltenden Manteltarif-
vertrages vom 21. Januar/23. Januar/26. Februar 1985, eines Haus-
tarifvertrages (MTV). Nach § 15.1.1 beträgt die Kündigungsfrist
für den Arbeiter 14 Kalendertage und für den Angestellten sechs
Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres; durch die Beklagte



kann das Arbeitsverhältnis nach § 15.1.2 MTV gegenüber Arbeitern bei einer Werkszugehörigkeit von bis zu fünf Jahren spätestens am 15. eines Monats zum Monatsende gekündigt werden; die Kündigungsfrist erhöht sich:

	bis zum vollendeten 50. Lebensj.	nach dem vollendeten 50. Lebensj.
nach einer Werkszugehörigkeit von 5 Jahren	auf 3 Wochen	auf 6 Wochen
nach einer Werkszugehörigkeit von 8 Jahren	auf 5 Wochen	auf 10 Wochen
nach einer Werkszugehörigkeit von 10 Jahren	auf 7 Wochen	auf 14 Wochen
nach einer Werkszugehörigkeit von 12 Jahren	auf 9 Wochen	auf 18 Wochen

Gegenüber Angestellten kann die Beklagte nach der gleichen Tarifbestimmung bei einer Werkszugehörigkeit bis zu 5 Jahren mit einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres kündigen. Die Kündigungsfrist erhöht sich:

	bis zum vollendeten 50. Lebensj.	nach dem vollendeten 50. Lebensj.
nach einer Werkszugehörigkeit von 5 Jahren	auf 3 Monate	auf 6 Monate
nach einer Werkszugehörigkeit von 8 Jahren	auf 4 Monate	auf 7 Monate
nach einer Werkszugehörigkeit von 10 Jahren	auf 5 Monate	auf 8 Monate
nach einer Werkszugehörigkeit von 12 Jahren	auf 6 Monate	auf 9 Monate

Der Kläger macht nur noch geltend, die von der Beklagten eingehaltene Kündigungsfrist verstoße gegen den Gleichheitssatz in Art. 3 Abs. 1 GG. Es liege kein sachlicher Grund für die Differenzierung der Arbeiter- und Angestelltenkündigungsfristen vor.



Der Kläger meint insbesondere, die Beklagte könne für die unterschiedlich ausgestalteten Kündigungsfristen nicht ein Flexibilitätsbedürfnis im produktiven Bereich beanspruchen, weil sie - unstreitig - nicht ein einziges Mal in der jüngsten Vergangenheit mit betriebsbedingten Kündigungen auf Konjunkturunbrüche oder Auftragsrückgänge reagiert habe. Im übrigen sprächen mehrere Gesichtspunkte für die Sichtweise der Tarifvertragsparteien, daß Arbeiter und Angestellte gleich zu behandeln seien, so die Tatsache eines einheitlichen Manteltarifvertrages für alle Beschäftigten, ferner das Verhandlungsergebnis vom 11. November 1991, wonach die neue Entgeltstruktur einen ersten Schritt für einen gemeinsamen Entgelttarifvertrag für Arbeiter und Angestellte darstellen solle. Weil bei der Beklagten die Unterschiede zwischen Hand- und Kopfarbeit in der betrieblichen Realität gemildert und demnächst möglicherweise aufgelöst würden, sei eine Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung im Bereich der Kündigungsfristen nicht gegeben.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht zum 30. November 1991, sondern erst zum 31. März 1992 beendet worden sei.

Die Beklagte hält die Kündigungsregelung in § 15.1.2 MTV für verfassungskonform. Sie brauche die kürzeren Kündigungsfristen im Arbeiterbereich, um auf unternehmens- und auch branchenbezogene Konjunkturunbrüche schnell reagieren zu können, und zwar zur Vermeidung höherer Verluste. Dem stehe nicht entgegen, daß sie



tatsächlich nicht mit Kündigungen auf derartige Einbrüche reagiert habe. Denn sie habe in solchen Fällen - dies ist unstrittig - die kürzeren Kündigungsfristen für Arbeiter in ihren an Stelle von Kündigungen verwendeten massenhaften Auflösungsverträgen zugrundegelegt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Aufhebung seines früheren Urteils vom 4. Februar 1993 durch das Revisionsurteil des Senats vom 16. September 1993 - 2 AZR 308/93 - die Berufung erneut zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter.

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

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die von der Beklagten gewählte Kündigungsfrist ist unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine gleichlautende Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigungsregelung in § 15.1.2 MTV verstoße nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, weil für die unstrittig eigenständige (konstitutive) Kündigungsregelung der Tarifpartner ein sachlicher Differenzierungsgrund in Gestalt der ganz überwiegenden Beschäftigung von Arbeitern in der Produktion vorliege. Angesichts der vorliegenden Zahlen liege das Bedürfnis nach größerer Flexibilität im Arbeiterbereich auf der Hand, wobei die Beklagte zu Recht geltend mache, daß sich Auf-



tragsrückgänge vor allem im direkten produktiven Bereich bemerkbar machten. So habe der Personalabbau vom 1. Januar bis 20. August 1993 im Lohnbereich 7.073 Personen, im Angestellten- und Führungskräftebereich dagegen nur 942 Personen, also 7,21 % der am 31. Dezember 1991 beschäftigten Arbeiter und nur 4,08 % der beschäftigten Angestellten betroffen. Die größere Flexibilität werde auch dann verwirklicht, wenn mittels Aufhebungsverträgen der Personalabbau vorgenommen werde.

II. Dem pflichtet der Senat bei. Die Revision rügt zu Unrecht, die Entscheidung des Berufungsgerichts stehe im Widerspruch zu den Urteilen des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Mai 1990 und der Rechtsprechung des Senats.

1. Der Senat hat bereits im Urteil vom 16. September 1993 und in Übereinstimmung mit dem Berufungsgericht angenommen, der kraft Organisationszugehörigkeit für das Arbeitsverhältnis geltende Manteltarifvertrag vom 21. Januar/23. Januar/26. Januar 1985, der als Haustarifvertrag bei der Beklagten gilt (MTV), enthalte in § 15 eine eigenständige Regelung der Kündigungsfristen für Arbeiter. Es war daher zu prüfen, ob die Regelung des § 15.1.2 MTV für Arbeiter und Angestellte mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist, an den auch die Tarifvertragsparteien uneingeschränkt gebunden sind (ständige Rechtsprechung, vgl. u. a. Senatsurteil vom 23. Januar 1992 - 2 AZR 470/91 - AP Nr. 37 zu § 622 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Nach dieser Senatsrechtsprechung 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 sollen dagegen hinreichend gruppenspezifisch ausgestaltete unterschiedliche Regelungen sein, die z. B. funktions-, branchen- oder betriebsspezifischen Interessen im Geltungsbereich eines Tarifvertrages mit Hilfe verkürzter Kündigungsfristen für Arbeiter dienen, z. B. bei überwiegender Beschäftigung von Arbeitern in der Produktion. Dabei hat der Senat es auch als wesentlich bezeichnet, ob der Gesetzgeber für die Großgruppen aller Arbeiter und Angestellten oder die Tarifparteien nur für die Arbeitnehmer einer bestimmten Branche Regelungen trafen (BVerfGE 82, 126, 154 = AP Nr. 28, aaO).

Insofern greift die Rüge der Revision nicht durch, das Landesarbeitsgericht habe diese Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht berücksichtigt. Das Bundesverfassungsgericht hat vielmehr ausdrücklich (vgl. zu C I 6 seiner Gründe) darauf hingewiesen, ob und wie weit Tarifverträge, die eine entsprechende Regelung wie § 622 BGB a.F. enthielten, von Verfassungs wegen Beschränkungen unterlägen, sei nicht zu entscheiden; im übrigen sei der von tarifvertraglichen Regelungen erfaßte Personenkreis mit den Großgruppen der Angestellten und Arbeiter nicht identisch; Tarifverträge beträfen jeweils nur einen bestimmten Ausschnitt aus dem Gesamtspektrum der Arbeitnehmerschaft. Genau dieser Argumentation hat das Berufungsgericht in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung Rechnung getragen. Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht aufgrund der jetzt von ihm festgestellten Beschäftigten-Zahlen (Arbeiter 80,93 % und Angestellte 19,07 %) bei einem Anteil von 92,35 % aller beschäftigten Arbeiter in der Produktion und nur einem relativ geringen Anteil



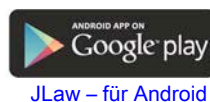
von 10,28 % aller Angestellten in diesem Bereich von einem Flexibilitätsbedürfnis ausgegangen ist, sich bei Produktionseinbrüchen von Arbeitern kurzfristiger trennen zu können. Die entsprechenden Ziffern für die Beschäftigung in der Verwaltung der Beklagten bestätigen dieses Ergebnis: Dort sind nur 7,65 % aller bei der Beklagten beschäftigten Arbeiter, dagegen weit überwiegend, nämlich 89,72 % aller bei der Beklagten beschäftigten Angestellten tätig, so daß es einsichtig ist, daß Produktionseinbrüche in diesem Bereich nicht unmittelbar durchschlagen, wenn auch auf Dauer der Verwaltungsbereich bei Konjunkturunbrüchen personalmäßig hiervon nicht unberührt bleiben wird. Der Senat hat bisher z. B. bei einem Arbeiteranteil von 65 % aller Beschäftigten und einem Angestelltenanteil von 35 % sowie ganz überwiegender Beschäftigung der Arbeiter in der Produktion (nordrheinische Textilindustrie, BAG Urteil vom 23. Januar 1992 - 2 AZR 470/91 -, aaO) oder bei einem Anteil der Arbeiter von 75 % und der Angestellten von 10 % in der Produktion (Chemische Industrie, BAG Urteil vom 4. März 1993 - 2 AZR 355/92 - AP Nr. 40, aaO) das Flexibilitätsargument gelten lassen.

Hier hat das Landesarbeitsgericht außerdem festgestellt (§ 561 ZPO), daß der Personalabbau in der Zeit vom 1. Januar bis 20. August 1993 im Arbeiterbereich fast doppelt so hoch war wie bei den Angestellten. Damit wird das Flexibilitätsbedürfnis im produktiven Bereich eindrucksvoll belegt. Im übrigen hat der Senat gerade auch für die Metallbranche inzwischen im Urteil vom 10. März 1994 (- 2 AZR 605/93 - AP Nr. 117 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie) wegen der Besonderheiten dieser Branche (produktorientierte Personalanpassung, just-in-time-Fertigung,



fehlende Vorratshaltung, mangelnde Vormontage usw.) u. a. mit Blick auf die Automobilindustrie ein Flexibilitätsbedürfnis im produktiven Bereich anerkannt. Was für eine so breite Branche wie die Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie gilt, gilt im besonderen Maße für den Bereich des Haustarifvertrages der Beklagten, was der Senat ebenfalls bereits im Zurückverweisungsurteil (aaO, zu II 4 d) ausgeführt hat, nämlich der Haustarifvertrag betreffe nur einen gegenüber einem Branchentarifvertrag weiter eingeschränkten, bestimmten Ausschnitt aus dem Gesamtspektrum der Arbeitnehmerschaft, so daß - auch bei gleicher Normqualität der Tarifverträge - noch mehr als bei allgemeinen tariflichen Regelungen eine Richtigkeitsgewähr für die getroffene Bestimmung über Kündigungsfristen bestehe.

2. Was die unterschiedlichen Kündigungsfristen nach § 15.1.2 MTV sowohl in der Grundfrist wie auch in den verlängerten Fristen bei verlängerter Werkszugehörigkeit angeht, ist ebenfalls im Zurückverweisungsurteil (aaO, zu II 4 c der Gründe) darauf hingewiesen worden, durch den Tarifvertrag sei bereits eine Angleichung auch hinsichtlich der Wartezeiten erfolgt, indem im Tarifvertrag die früher für Angestellte geltenden gesetzlichen Wartezeiten von 5, 8, 10 und 12 Jahren für die Arbeiter übernommen worden seien. Damit haben die Tarifpartner bereits einem Umstand Rechnung getragen, der z. B. im Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Nordrheinischen Textilindustrie vom 10. Mai 1978 in § 2 Nr. 6 nicht berücksichtigt war, wie der Senat im Urteil vom 11. August 1994 (- 2 AZR 9/94 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) näher ausgeführt hat. Zwar klaffen die Arbeiter- und die Angestelltenkündigungsfrist im



Haustarifvertrag der Beklagten nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit noch erheblich auseinander; dies geschieht aber nicht auf der Basis der Wartezeiten, sondern nur im Bereich der eigentlichen Kündigungsfrist (anders der MTV Metallindustrie NRW; vgl. Senatsurteil vom 10. März 1994 - 2 AZR 605/93 -, aaO). Ob angesichts der durch das KündFG vom 7. Oktober 1993 (BGBl I S. 1668) grundsätzlich intendierten Angleichung von Arbeiter- und Angestelltenkündigungsfristen für eine Kündigung nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes bei steigender Betriebszugehörigkeit noch an derartig unterschiedlichen Kündigungsfristen aus sachlich begründbaren Erwägungen festgehalten werden kann, hat der Senat angesichts der vom 26. September 1991 stammenden Kündigung nicht zu entscheiden (vgl. dazu bereits Senatsurteil vom 10. März 1994 - 2 AZR 605/93 -, aaO, zu II 2 d der Gründe).

Schließlich gilt im vorliegenden MTV, worauf erneut hinzuweisen ist, das Zustimmungsbedürfnis des Betriebsrats nach 25-jähriger Werkszugehörigkeit und bei einem Alter über 55 Jahre unterschiedslos für alle Werksangehörigen, gleichgültig ob sie Arbeiter oder Angestellte sind, was wiederum belegt, daß konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, die Tarifpartner hätten die Arbeiterinteressen in dem bei der Beklagten geltenden Haustarifvertrag nicht vernachlässigt. Zutreffend weist auch das Berufungsgericht erneut darauf hin, der Neuabschluß des Tarifvertrages vom 21. November 1991 mit der gleichen Kündigungsfristenregelung könne nur dahin verstanden werden, die Tarifpartner hätten in Kenntnis der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und der bis dahin bereits vorliegenden zahlreichen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts aus wohl erwogenen Gründen an unterschiedlichen



Fristenregelungen für Arbeiter und Angestellte festgehalten. In diesem Zusammenhang ist auch der weiteren Argumentation des Berufungsgerichts zuzustimmen, gerade wenn die Tarifvertragsparteien in jüngerer Zeit durch verschiedene Regelungen die Unterschiede zwischen Hand- und Kopfarbeit gemildert hätten, so zeige doch umgekehrt das Festhalten der Tarifpartner an unterschiedlichen Kündigungsfristen, daß sie das auch in der höchststrichterlichen Rechtsprechung anerkannte Bedürfnis nach erhöhter personalwirtschaftlicher Flexibilität im produktiven Bereich für notwendig, also sachlich begründet angesehen hätten. Wenn das Landesarbeitsgericht es insofern als evident bezeichnet hat, daß die größere Flexibilität auch dann verwirklicht werde, wenn mittels Aufhebungsverträgen der Personalabbau vorgenommen werde, so ist diese Schlußfolgerung revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Auch die Revision merkt dazu nur an, dies setze beiderseitiges Einverständnis voraus, womit diese Situation der Kündigungssituation nicht vergleichbar sei. Damit wird indessen die zugrundeliegende Sachaussage nicht in Zweifel gezogen, in den Aufhebungsverträgen für Arbeiter gehe die Beklagte von den kürzeren Kündigungsfristen aus.

Schließlich steht entgegen der Meinung der Revision auch die weitere Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts in Übereinstimmung mit der Senatsmeinung, wenn das Flexibilitätsargument auch nur für betriebsbedingte Kündigungen gelte, so dürfte es von den Tarifvertragsparteien im Hinblick auf ein Bedürfnis nach flexibler Personalwirtschaft wegen des hohen Anteils der betriebsbedingten Vertragsbeendigungen - einerlei ob sie tatsächlich durch



betriebsbedingte Kündigungen oder durch Aufhebungsverträge verwirklicht würden - im Vergleich zu den verhaltens- und personenbedingten Kündigungen einheitlich als Sachgrund für die unterschiedlichen Kündigungsfristen verwendet werden (ebenso Senatsurteil vom 4. März 1993 - 2 AZR 355/92 - AP Nr. 40 zu § 622 BGB, zu II 2 c der Gründe).

Etzel

Bitter

Fischermeier

Strümpfer

Piper



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)