Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 529/91

Bundesarbeitsgericht 2. Senat		Urteil vom 19. März 1992 - 2 AZR 529/91 -
I.	Arbeitsgericht Mönchengladbach	Urteil vom 15. Mai 1991 - 2 Ca 408/91 -
II.	Landesarbeitsgericht Düsseldorf	Urteil vom 05. September 1991 - 12 (15) Sa 721/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Kündigungsfristen für Arbeiter

Gesetz:

BGB § 622 Abs. 2; GG Art. 3 Abs. 1; MTV Arbeiter nordrheinische Textilindustrie vom 10. März 1978

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelurteil zur Entscheidung des Senats vom 23. Januar 1992 - 2 AZR 470/91 - zur Veröffentlichung bestimmt.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2 AZR 529/91
12 (15) Sa 721/91 Düsseldorf

Verkündet am
19. März 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 in der Sitzung vom 19. März 1992 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Bitter sowie die eh-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

renamtlichen Richter Dr. Bensinger und Dr. Bobke-von Camen für Recht erkannt:

> Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. September 1991 - 12 (15) Sa 721/91 - aufgehoben.
>
> Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 15. Mai 1991 - 2 Ca 408/91 - wird zurückgewiesen.
>
> Der Käger trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.
>
> 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 war seit dem 9. Oktober 1990 als Textilarbeiter bei der Beklagten in deren Textilveredelungsbetrieb gegen einen Bruttostundenlohn von 12,90 DM beschäftigt. Kraft Organisationszugehörigkeit findet auf das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der nordrheinischen Textilindustrie vom 10. Mai 1978 (MTV Arbeiter) Anwendung. § 2 Nr. 6 MTV Arbeiter lautet wie folgt:

> "Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt, sofern ein Gesetz oder dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, zwei Wochen zum Schluß der Kalenderwoche.
>
> Für Kündigungen durch den Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist nach Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers und anschließender fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit auf einen Monat zum Monatsende, zehnjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit auf zwei Monate zum Monatsende, zwanzigjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit auf drei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres."

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Mit Schreiben vom 22. März 1991 erklärte die Beklagte die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 5. April 1991.

Der Kläger hat geltend gemacht, angesichts der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Mai 1990 könne ihm in Anlehnung an die für Angestellte geltende Regelung nur mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartal gekündigt werden. Schon früher habe die Gewerkschaft Textil - allerdings erfolglos - versucht, im MTV Arbeiter eine längere Kündigungsfrist auch für gewerbliche Arbeitnehmer zu vereinbaren. Demnach besage es nichts, wenn die Tarifpartner die vorliegende Regelung gebilligt hätten. Bei der Regelung des § 2 Ziff. 6 MTV Arbeiter hätten sich die Tarifpartner ersichtlich an der damals geltenden gesetzlichen Kündigungsfrist orientiert, nicht jedoch daran, daß 65 % der Beschäftigten in der Textilindustrie Arbeiter und nur 35 % Angestellte seien. Demgegenüber sei es unerheblich, wenn die Kündigung nur zum Wochenende ausgesprochen werden könne. Auch für 2/3 der Arbeiter werde - wie bei den Angestellten unstreitig ist - eine qualifizierte Ausbildung vorausgesetzt; in der Textilindustrie würden Arbeiter auch außerhalb des produktiven Bereichs, nämlich z. B. als Kraftfahrer oder im Lager eingesetzt. Bei einer auftragsbedingten Reduzierung von Personal müßten sowohl Arbeiter wie auch Angestellte entlassen werden. Im übrigen deckten die Auftragsbestände in der Textilindustrie einen Zeitraum von mehreren Monaten ab, so daß gegebenenfalls nur zeitlich früher gekündigt werden müsse. Schließlich seien Arbeiter in der Textilindustrie schwerer vermittelbar als Angestellte.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 22. März 1991 zum 5. April 1991 beendet worden sei, sondern bis zum 30. Juni 1991 fortbestanden habe,

hilfsweise den Rechtsstreit bis zur normativen Regelung des § 622 Abs. 2 BGB auszusetzen.

Die Beklagte hat mit ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, die Kündigungsvorschrift in § 2 Ziff. 6 MTV Arbeiter sei verfassungsgemäß. Auch das Bundesverfassungsgericht gehe in der Entscheidung vom 30. Mai 1990 eher von der Wirksamkeit tariflicher Regelungen mit unterschiedlichen Kündigungsfristen aus. In das ausgehandelte Gefüge mit wechselseitigen Vor- und Nachteilen innerhalb der Tarifverträge dürfe nicht eingegriffen werden. So würden z. B. Nachteile bei den Kündigungsfristen durch Vorteile bei der Regelung von Arztbesuchen (§ 7 Ziff. 4 MTV Arbeiter), bei bezahlter Freizeit (§ 7 MTV Arbeiter) und bei Zuschlägen (§ 5 MTV Arbeiter) ausgeglichen. Derartige Regelungen gebe es für die Angestellten nicht, wie schon daraus zu entnehmen sei, daß nach Aufkündigung des Tarifvertrages für die Angestellten in der nordrheinischen Textilindustrie dieser Tarifvertrag nicht neu abgeschlossen worden sei. Demgegenüber seien im Tarifvertrag für die Arbeiter die erwähnten Zugeständnisse gemacht worden.

Die Unterschiede in den Kündigungsregelungen der Tarifverträge seien im übrigen sachlich gerechtfertigt. Die Angestellten würden von einer längeren Arbeitslosigkeit betroffen, zumal es sich bei 61,5 % der Angestellten in den Gehaltsgruppen M II und M III um qualifizierte Arbeitnehmer mit einer Ausbildung, die der

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

des Industriekaufmanns gleich komme, handele. Außerdem habe die Textilindustrie als produzierendes Gewerbe mit 65 % Arbeitern ein großes Interesse daran, auf Konjunktureinbrüche und eine schlechte Auftragslage ohne starke Verteuerung, z. B. bei Sozialplänen, reagieren zu können. Die Textilindustrie sei produkt- und modeabhängig und einem internationalen Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Deshalb müsse mit einer flexiblen Personalwirtschaft auf diese Umstände rasch reagiert werden können. Arbeiter seien als Kfz-Fahrer oder in der Lagerhaltung nur in äußerst geringem Umfang eingesetzt. Als sachlicher Differenzierungsgesichtspunkt komme während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ferner noch die unterschiedliche Fluktuation von Arbeitern und Angestellten in Betracht, was mit einem sorgfältigeren Auswahlprozeß bei den Angestellten zusammenhänge, während Arbeiter in der Regel ohne nähere Prüfung und ohne ein Vorstellungsgespräch beschäftigt würden. Erfahrungsgemäß kündigten wesentlich mehr Arbeiter innerhalb der genannten Zeit und würden ihrerseits öfter gekündigt, als Angestellte.

Schon wegen der Kündigungsmöglichkeit nur zum Wochenschluß sei von einer eigenständigen Tarifregelung auszugehen. Im übrigen hätten die Tarifpartner der Tatsache von Konjunkturschwankungen in der Textilindustrie auch durch die Regelung über die Anrechnung früherer Betriebszugehörigkeit in § 2 Ziff. 9 MTV Arbeiter bei betriebsbedingten Entlassungen Rechnung getragen. Auch technische Veränderungen wirkten sich gerade im Produktionsbereich aus, wie der Personalabbau der Vergangenheit in der Textilindustrie zeige.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, die Kündigungsregelung des § 2 Ziff. 6 MTV Arbeiter verstoße nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, weil gerade in der Textilindustrie Konjunktureinbrüchen mit einer personalwirtschaftlichen Beweglichkeit im Produktionsbereich begegnet werden müsse; um die Liquidität der Betriebe und damit die Arbeitsplätze nicht insgesamt zu gefährden, müsse der Produktionssektor schneller angepaßt werden können. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und nach dem Klageantrag erkannt. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision der Beklagten, die 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 Beklagten ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Regelung über die zweiwöchige Grundkündigungsfrist in § 2 Ziff. 6 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der nordrheinischen Textilindustrie vom 10. Mai 1978 (MTV Arbeiter) verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine anderslautende Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Bei der vorliegenden Kündigungsvorschrift handele es sich um eine eigenständige tarifliche Regelung, weil in Abweichung vom Gesetz die Kündigung nur zum Wochenschluß ausgesprochen werden könne und die Betriebszugehörigkeit schon seit 1978 ab dem 25. Lebensjahr angerechnet werde. Auch würden im Unterschied zum Manteltarifvertrag für die

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Angestellten der nordrheinischen Textilindustrie vom 27. November 1969, wo in § 9 Nr. 3 nur die Übernahme der gesetzlichen Regelung erfolge, im Manteltarifvertrag Arbeiter die Kündigungsfristen umfassend beschrieben.

Die Regelung in § 2 Ziff. 6 MTV Arbeiter verstoße jedoch gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG und sei daher nichtig (§ 134 BGB), insbesondere enthalte die Regelung über die Kündigung zum Wochenschluß und über die Anrechnung früherer Betriebszugehörigkeit (§ 2 Ziff. 9 MTV Arbeiter) keinen Ausgleich für die generell kürzeren Kündigungsfristen von Arbeitern im Vergleich zu Angestellten. Denn nach der Arbeitslosenstatistik des Landesarbeitsamtes NRW hätten die Angestellten nicht mit einer längeren Arbeitslosigkeit als die Arbeiter zu rechnen; zumindest würden die Arbeiter ohne sachlichen Grund jedenfalls gegenüber einem nicht unwesentlichen Teil der sogenannten einfachen Angestellten benachteiligt. Die um einige Wochen längere Arbeitslosigkeit bei höher- und hochqualifizierten Angestellten rechtfertige als Folge keine unterschiedlichen Kündigungsfristen. Auch ein Bedürfnis nach erhöhter personalwirtschaftlicher Flexibilität im produktiven Bereich könne nicht anerkannt werden. Dieser Argumentation sei der Kläger mit dem Vorbringen entgegengetreten, die Auftragsbestände der Textilindustrie deckten einen Zeitraum von mehreren Monaten ab, so daß auch bei längeren Kündigungsfristen eine flexible Personalplanung möglich sei. Angesichts dieser Umstände sei es Sache des Arbeitgebers, die Differenzierungsmerkmale vorzutragen und zu beweisen. Der pauschale Hinweis auf produkt- und modebedingte Konjunktureinbrüche sei insofern nicht nachvollziehbar. Ein Arbeitsmangel trete im Regelfall auch nicht

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

kurzfristig auf, sondern zeichne sich geraume Zeit vorher ab, was auch für die Textilindustrie gelte. Der Arbeitgeber könne Umsatzentwicklungen frühzeitig erkennen und im Rahmen der quantitativen und qualitativen Personalbedarfsplanung berücksichtigen. Bei auftragsbedingten Personalanpassungen werde unmittelbar auch nur ein Teil der in der Produktion tätigen Arbeiter betroffen. Auch die angebliche Verteuerung von Sozialplänen könne als sachliches Differenzierungsmerkmal nicht anerkannt werden, zumal regelmäßig die für einen Sozialplan aufzuwendenden Mittel nicht von der Länge der Kündigungsfristen abhänge. Schließlich greife auch der Hinweis der Beklagten auf technische Veränderungen in der Produktion nicht durch, denn diese seien in der Regel längere Zeit vorher geplant und ergäben sich auch im administrativen Bereich.

Da der Tarifvertrag eine unbewußte Regelungslücke aufweise, müsse schon im Hinblick auf den Vertrauensschutzgedanken, der eine rückwirkende Veränderung der gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsfristen verbiete, eine Lösung gefunden werden. Diese könne wegen der Unzulässigkeit einer rückwirkenden Verschlechterung der Kündigungsfristen für die Angestellten nur darin bestehen, die Angestellten-Kündigungsfristen auch auf die gewerblichen Arbeitnehmer zu erstrecken. Daß in der Praxis bei Angestellten von der Möglichkeit der Verkürzung der Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende Gebrauch gemacht werde, sei nicht ersichtlich und auch nicht vorgetragen. Der Kläger habe daher nur mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartal gekündigt werden können.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

II. Dem kann nicht gefolgt werden. Die materiellrechtliche Rüge der fehlerhaften Anwendung des § 2 Ziff. 6 MTV Arbeiter, Art. 3 Abs. 1 GG ist begründet, ohne daß noch auf die formellen Rügen der Verletzung der Art. 103 GG, §§ 139, 278 ZPO eingegangen zu werden braucht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings im Ausgangspunkt richtigerweise angegenommen, der hier einschlägige und kraft Organisationszugehörigkeit beider Parteien geltende MTV Arbeiter der nordrheinischen Textilindustrie enthalte eine eigenständige (konstitutive) Regelung zumindest der Grundkündigungsfristen. Das folgt daraus, daß die Tarifpartner in zulässiger Abweichung (§ 622 Abs. 3 BGB, vgl. dazu noch zu II 2 b bb) von der gesetzlichen Regelung einer zweiwöchigen Frist (§ 622 Abs. 2 BGB) die Kündigungsfristen innerhalb der ersten fünf Jahre auf zwei Wochen zum Schluß der Kalenderwoche, nach fünf Jahren auf einen Monat zum Monatsende, nach zehn Jahren auf zwei Monate zum Monatsende und nach zwanzig Jahren auf drei Monate zum Quartalsende festgelegt haben, wobei gleichsam im Vorgriff auf die erst 1990 in kraft getretene Änderung des § 622 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BGB die Betriebszugehörigkeit bereits seit Geltung des Tarifvertrages (1. Oktober 1978) ab Vollendung des 25. Lebensjahres gerechnet wurde. Sie haben damit die inzwischen für verfassungswidrig erklärten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB (BVerfGE 82, 126 = AP Nr. 28 zu § 622 BGB) anders geregelt, nämlich bei den verlängerten Kündigungsfristen mit der Anrechnung der Betriebszugehörigkeit ab 25. Lebensjahr denen der Angestellten wenigstens insoweit angeglichen und bei der Grundkündigungsfrist mit dem Erfordernis einer Kündigungserklärung zum Ende einer Kalenderwoche

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

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

weiter verbessert. Wie das Landesarbeitsgericht schließlich richtig ausgeführt hat, enthält auch § 2 Ziff. 9 MTV Arbeiter hinsichtlich der Anrechnung früherer Betriebszugehörigkeit bei betriebsbedingter Entlassung eine eigenständige tarifliche Regelung zugunsten der Arbeiter.

2. Bei dieser Rechtslage hat das Landesarbeitsgericht zutreffend in eigener Kompetenz geprüft, ob die in Rede stehende Kündigungsregelung im Vergleich zu der im Manteltarifvertrag Angestellte geltenden Regelung, 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.s

Das Berufungsgericht hat, wie eingangs ausgeführt, funktions- und branchenspezifische Interessen für eine unterschiedliche Gestaltung der Grundkündigungsfristen von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten nicht ausreichen lassen, obwohl es - für den Senat bindend nach § 561 ZPO - von einem Arbeiteranteil von 65 % der Beschäftigten in der nordrheinischen Textilindustrie und nur einem Anteil von ca. 35 % Angestellten ausgeht, wie ferner zwischen den Parteien unstreitig ist, sind die Arbeiter ganz überwiegend in der Produktion tätig. Der Kläger hatte sich erstinstanzlich nur darauf berufen, Arbeiter seien auch als Kraftfahrer oder im Lager tätig, während die Beklagte ergänzenden und vom Kläger unwidersprochen (§ 138 Abs. 3 ZPO) geltend gemacht hatte, die Arbeiter seien mit 65 % der Beschäftigten in der Produktion und nur wenige Arbeiter seien als Kfz-Fahrer oder in der Lagerhaltung tätig.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

a) Der Senat hat bisher in mehreren Entscheidungen, die sich mit den Kündigungsfristen für Arbeiter in anderen Tarifverträgen befassen (Urteile vom 21. März 1991 - 2 AZR 616/90 - EzA § 622 n. F. Nr. 31; - 2 AZR 323/84 - EzA, aaO Nr. 33 sowie vom 29. August 1991 - 2 AZR 220/91 A - 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 Gründen 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 ausgeschlosen 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

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 allenfalls im Ansatz ausgegangen, jedenfalls hat es sie nicht richtig angewandt.

aa) In der nordrheinischen Textilbranche ist angesichts der ganz überwiegenden Beschäftigung von Arbeitern in der Produktion ein besonderes Interesse der Arbeitgeberseite anzuerkennen, auf Konjunktureinbrüche und Auftragsrückgänge unmittelbar und ohne erhebliche Zeitverzögerung reagieren zu können (vgl. dazu auch das Urteil des Senates vom 23. Januar 1992 - 2 AZR 460/91 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, betreffend den Tarifvertrag Textilindustrie Baden-Württemberg). Die Beklagte, die Textilveredelung betreibt, hat auf produkt- und modebedingte Schwankungen, wie sie für die Textilindustrie charakteristisch seien, ebenso wie auf einen verschärften internationalen Wettbewerb hingewiesen. Das hat der Kläger im Grundsatz nicht bestritten, sondern nur einschränkend angemerkt, Konjunktureinbrüche, die es in der Textilindustrie immer wieder gebe, wirkten sich in der Produktion nicht rascher aus als in der Verwaltung; bei auftragsbedingter Reduzierung müßten auch Angestellte entlassen werden. Da jedoch - wie unstreitig ist -nahezu alle Arbeiter in der Produktion tätig sind, ist es für diese Branche einsichtig, daß

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

aus den vorgenannten Gründen ein Flexibilitätsbedürfnis vornehmlich im produktiven Bereich grundsätzlich anzuerkennen ist. Auch das Bundesverfassungsgericht (BVerfGE 82, 126, 152 f. = AP, aaO, zu C I 4 h der Gründe) nimmt an, Konjunktureinbrüche 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 und bei einer "quantitativen und qualitativen Personalbedarfsplanung", wie das Landesarbeitsgericht argumentiert, zu berücksichtigen sein mögen, 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 Zeitraum von mehreren Monaten - so vom Kläger sehr unbestimmt formuliert - abdecken (die Revision spricht von zwei Monaten), so kann dem eine ältere Belegschaft mit längeren Kündigungsfristen (§ 2 Ziff. 6 Satz 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 nivel-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

liert 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 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, worauf die Beklagte zurecht hinweisen läßt, mit der Regelung in § 2 Ziff. 9 MTV Arbeiter - anders als bei Angestellten - einen gewissen Ausgleich im Bereich des Bestandsschutzes dadurch geschaffen haben, daß bei einem Arbeiter, der nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit aus betrieblichen Gründen entlassen und innerhalb von zwei Jahren wieder eingestellt worden ist, das Arbeitsverhältnis als nicht

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

unterbrochen gilt. Dies verschafft ihm sowohl beim Kündigungsschutz trotz Nichterfüllung der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG (siehe dazu BAGE 64, 209 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit) als auch bei der Berechnung der längeren tariflichen Kündigungsfrist Vorteile. Gerade in letzterem Zusammenhang wird mit dieser Vorschrift eine Annäherung an die für Angestellte geltenden Kündigungsfristen angestrebt, ohne daß der Senat vorliegend darüber zu befinden hat, ob die verlängerten Kündigungsfristen älterer Arbeiter etwa 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 BGB n. F. Nr. 33, zu IV 1 und 2 der Gründe sowie Senatsurteil vom 29. August 1991 - 2 AZR 220/91 - EzA § 622 BGB n. F. Nr. 35, zu II 4 c bb der Gründe) im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 GG Bestand haben. Denn im Streitfall geht es nur um die Grundkündigungsfrist nach § 2 Ziff. 6 Satz 1 MTV Arbeiter, mit der die gesetzliche Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB wegen der Kündigungsmöglichkeit nur zum Wochenschluß verbessert worden ist (siehe oben II 1).

Allerdings haben die Tarifpartner die Anrechnungsklausel nur für betriebsbedingte Entlassungen vorgesehen. Dies bestätigt aber zumindest indirekt, daß auch sie in der Textilindustrie ein Bedürfnis nach flexibler Personalwirtschaft grundsätzlich gesehen und berücksichtigt haben. Selbst wenn im Bereich von technischen Veränderungen Produktionseinschränkungen nicht von heute auf morgen geplant werden, wie das Landesarbeitsgericht wohl richtig anmerkt, so ändert das nichts an der Notwendigkeit, mode-, auftrags- und/oder saisonbedingten Produktionseinschränkungen mit einer flexiblen Personalpolitik von vornherein begegnen zu kön-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nen. Wenn die Tarifpartner dem u. a. durch die vorliegende Grundkündigungsfrist generell, also nicht nur für betriebsbedingte Kündigungen, Rechnung getragen haben, so spricht dies 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) Der Vorrang solcher tariflicher Regelungen ist nach der Begründung des Regierungsentwurfs zu § 622 Abs. 3 BGB im Hinblick auf die Tarifautonomie 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 Ge-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

richte 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; vgl. dazu auch Sachs, RdA 1989, 25 ff.). 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. 366; 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, 154 = 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 c der Gründe ausgeführt hat,

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 III 3 der Gründe; BAGE 38, 118 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

cc) In diesem Sinne spricht auch für eine ausgewogene tarifliche Regelung der Kündigungsfristen, daß die Tarifpartner der nordrheinischen Textilindustrie bereits 1978, also 4 Jahre vor der einschlägigen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 62, 256 = AP, aaO) zu § 622 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BGB, die Betriebszugehörigkeit für die Verlängerung von Arbeiter-Kündigungsfristen ab dem 25. Lebensjahr anerkannt haben. Dies indiziert ebenso wie die Regelung der erst zum Wochenschluß möglichen Grundkündigungsfrist von zwei Wochen (§ 2 Ziff. 6 Satz 1 MTV Arbeiter) und der Anrechnung der Betriebszugehörigkeit in einem früheren Arbeitsverhältnis (§ 2 Ziff. 9 MTV Arbeiter), daß die Tarifpartner sich nicht ausschlaggebend 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 nordrheinischen Textilindustrie sei von vornherein bei der Regelung der Grundkündigungsfristen des MTV Arbeiter 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

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

stehende Tarifvertrag betrifft vielmehr 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).

c) Angesichts dieser Sach- und Rechtslage braucht nicht näher geprüft zu werden, ob noch weitere sachliche Differenzierungsgründe die vorliegende unterschiedliche Grundkündigungsfrist rechtfertigen.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat dies für das in der bisherigen Rechtsprechung erwähnte Argument etwaiger überdurchschnittlich langer Arbeitslosigkeit von Angestellten verneint. Es hat dazu (hier verkürzt) ausgeführt, wenn 1/3 dieser Angestellten einfachere Tätigkeiten ausführten (Tarifgruppen M IV und M V), dann seien zumindest diese gegenüber den Arbeitern aufgrund der längeren Kündigungsfrist ohne sachlichen Grund privilegiert, zumal laut NRW-Statistik diese Gruppen mit gleich langer Arbeitslosigkeit zu rechnen hätten. Dazu ließe sich immerhin anmerken, bei einem Anteil von nur 1/3 "einfacheren" Angestellten könnten auch die Tarifpartner pauschalieren und wegen des größeren Anteils von 2/3 "höherer" Angestellter (Tarifgruppen M II und M III) eine für alle Angestellten einheitliche Kündigungsfristenregelung schaffen (vgl. dazu auch Buchner, NZA 1991, 41, 43, 48).

bb) Die Erwägung, eine kürzere Kündigungsfrist für Arbeiter könne zur Vermeidung einer Verteuerung von Sozialplänen gerechtfertigt sein (BVerfGE 82, 126, 152 = AP, aaO, zu C I 4 g der Gründe), die vom Landesarbeitsgericht grundsätzlich in Zweifel

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gezogen wird, wird von der Revision aufgegriffen. Sie weist mit einigem Recht darauf hin, die durch einen Sozialplan verursachten Kosten setzten sich nicht nur aus den Abfindungen, sondern auch aus den noch entstehenden Fixkosten bis zur Entlassung zusammen; bei verlängerter Kündigungsfrist gewerblicher Arbeitnehmer stiegen deshalb diese Kosten. Dazu ist anzumerken, daß Zeitpunkt und Termin der Kündigungen gewerblicher Arbeitnehmer tatsächlich Sache des Interessenausgleichs und nicht des Sozialplans im engeren Sinne sind (vgl. BAG Beschluß vom 17. September 1991 - 1 ABR 23/91 - zur Veröffentlichung bestimmt; ferner Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., §§ 112, 112 a Rz 5). Da der Interessenausgleich nicht gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzbar ist (§ 112 Abs. 3 und 4 BetrVG), gewinnt die Argumentation des Landesarbeitsgerichts rechtlich an Bedeutung. In der Praxis dürfte indessen schon das vorgeschaltete Einigungsverfahren nach §§ 112 Abs. 2 und 3, 112 a BetrVG, will sich der Arbeitgeber nicht einem Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG aussetzen, zu einer Verzögerung der Kündigungsmaßnahme führen, was mit und ohne längere Kündigungsfrist mit zusätzlichen Kosten verbunden wäre. Tatsächlich wird auch das Verfahren über den Interessenausgleich und Sozialplan vielfach gemeinsam betrieben und führt gelegentlich im Wege des wechselseitigen Nachgebens zu einem Hinausschieben des Kündigungstermins unter einvernehmlicher Verlängerung von Kündigungsfristen. Schließlich könnte bedeutsam sein, ob die sozialplanpflichtige Entlassung von Arbeitern in der Textilindustrie für die arbeit-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

geberseitig veranlaßte Beendigung von Arbeitsverhältnissen überhaupt typisch sei oder z. B. angesichts der Betriebsgröße von unter 21 Arbeitnehmern (§ 111 Satz 1 BetrVG) weniger vorkommt.

Hillebrecht Triebfürst Bitter

Dr. Bobke-von Camen Dr. Bensinger

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS