

Aktenzeichen: 2 AZR 619/99
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 18. Januar 2001
- 2 AZR 619/99 -

I. Arbeitsgericht
Wiesbaden

Urteil vom 26. August 1998
- 3 Ca 944/98 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. August 1999
- 11 Sa 2559/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Kündigungsfristen

Gesetz:

MTV für das Friseurhandwerk in Hessen vom 9. Dezember 1991 (MTV
Nr. 3)

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



2 AZR 619/99
11 Sa 2559/98
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Januar 2001

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Januar 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Fischermeier, die ehrenamtliche Richterin Nielebock und den ehrenamtlichen Richter Dr. Bartel 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 Hessischen
Landesarbeitsgerichts vom 23. August 1999 - 11 Sa 2559/98 -
wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin war seit 1. Juni 1996 in dem Friseursalon des Beklagten als Friseurin zu einem Bruttolohn von 2.700,00 DM monatlich beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Friseurhandwerk in Hessen vom 9. Dezember 1991 (MTV Nr. 3) Anwendung. Sein § 14 lautet:

- „(1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig zum Schluß des nächsten Arbeitstags gekündigt werden.
- (2) 1. Die Kündigungsfrist für Arbeiter/innen beträgt beiderseitig bei einer Betriebszugehörigkeit
 - a) bis zu 2 Jahren
2 Wochen zum Schluß einer Kalenderwoche;
 - ...
 - 2. Die Kündigungsfrist für Angestellte beträgt beiderseitig bei einer Betriebszugehörigkeit
 - a) bis zu 1 Jahr
1 Monat zum Schluß eines Kalendermonats;
 - b) von mehr als 1 Jahr
6 Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres;“

Mit Schreiben vom 14. Februar 1998 kündigte der Beklagte der Klägerin mit der Frist des § 14 Abs. 2 Ziff. 1 a MTV Nr. 3 zum 28. Februar 1998. Die Parteien streiten nur noch darum, ob diese Kündigung das Arbeitsverhältnis zu dem angegebenen Termin oder gemäß § 622 Abs. 1 BGB erst zum 15. März 1998 beendet hat.

Das Friseurhandwerk in Hessen ist kleinbetrieblich strukturiert. Die Beschäftigtenzahl liegt im Durchschnitt pro Betrieb unter drei Mitarbeitern. Die Klägerin zählt als Friseurin zu den ca. 98% der gewerblichen Mitarbeiter im Friseurhandwerk. Nur



etwa 2% der Arbeitnehmer dieses Gewerbezweiges sind in den wenigen größeren Betrieben als Angestellte, insbesondere als Verkäufer, Rezeptionisten und Ausbildungsleiter tätig. Im hessischen Friseurhandwerk herrscht ein Mangel an qualifizierten gewerblichen Arbeitnehmern, der eine entsprechende Nachfrage nach solchen Mitarbeitern am Arbeitsmarkt auslöst.

Die Klägerin hat geltend gemacht, die tarifliche Kündigungsfrist des § 14 Abs. 2 Ziff. 1 a MTV Nr. 3 benachteilige grundlos die ganz überwiegende Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer des hessischen Friseurhandwerks im Verhältnis zu den wenigen Angestellten. Sie verstoße damit gegen Art. 3 Abs. 1 GG und sei durch die gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB zu ersetzen.

Die Klägerin hat - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an sie 1.350,00 DM brutto nebst 4% Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 16. März 1998 zu zahlen.

Der Beklagte hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrags vorgetragen, die tarifvertragliche Differenzierung zwischen den Kündigungsfristen für gewerbliche Arbeitnehmer und für Angestellte sei durch Sachgründe gerechtfertigt. Typisch für die Tätigkeit des gewerblichen Arbeitnehmers im Friseurhandwerk sei die enge persönliche Bindung zwischen dem Kunden und dem ihn unmittelbar bedienenden Friseur. Dieser persönliche Bezug führe im Falle von Kündigungen dazu, daß die Kunden ihrer gewohnten Bedienung folgten. Deshalb sei die Freistellung der gewerblichen Mitarbeiter im Friseurhandwerk während der Kündigungsfrist branchentypisch. Um die dadurch entstehende finanzielle Belastung erträglich zu halten, sei die Verkürzung der Kündigungsfristen, wie sie der Tarifvertrag vornehme, sachlich gerechtfertigt. Auch die Arbeitnehmerseite habe ein Interesse an den verkürzten Kündigungsfristen, weil sie bei der bestehenden starken Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften einen raschen Wechsel zu einem lukrativeren Arbeitsplatz ermögliche.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im zuletzt streitigen Umfang stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren oben wiedergegebenen Zahlungsantrag weiter.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der Kündigung des Beklagten am 28. Februar 1998 geendet. Der Klägerin stehen deshalb keine weiteren Zahlungsansprüche zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat - kurz zusammengefaßt - angenommen, die Grundkündigungsfrist des § 14 Abs. 2 Ziff. 1 a MTV Nr. 3 verstoße nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, sondern sei aufgrund der unstreitigen branchenspezifischen Interessen der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmerseite sachlich gerechtfertigt. Bei gewerblichen Arbeitnehmern im Friseurhandwerk sei beiden Seiten an einer kurzen Kündigungsfrist gelegen. Der Arbeitnehmer erhalte dadurch die Möglichkeit zum schnellen Wechsel in einen anderen Salon. Für den Arbeitgeber verringere sich die Dauer der erforderlichen Freistellung während der Kündigungsfrist, damit der Friseur den von ihm betreuten Kunden seinen Wechsel in einen anderen Betrieb nicht mitteilen könne. Die Tätigkeit der wenigen Angestellten im Friseurhandwerk sei nicht durch einen entsprechend engen unmittelbaren Kontakt zum Kunden geprägt und es bestehe hier auch kein Mangel auf dem Arbeitsmarkt.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch weitgehend in der Begründung. Die materiell-rechtliche Rüge der fehlerhaften Anwendung von § 14 Abs. 2 Ziff. 1 a MTV Nr. 3, Art. 3 Abs. 1 GG ist unbegründet.

1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der hier einschlägige und kraft Allgemeinverbindlichkeit geltende MTV Nr. 3 eine eigenständige (konstitutive) Regelung zumindest der Grundkündigungsfristen enthält. § 14 Abs. 2 Ziff. 1 a MTV Nr. 3 wiederholt nicht lediglich die Kündigungsfristenregelung des § 622 BGB, sondern schafft eine eigenständige Kündigungsmöglichkeit während der Probezeit und weicht auch zB hinsichtlich des Kündigungstermins von der gesetzlichen Regelung ab.

2. Bei einer solchen eigenständigen Regelung haben die Gerichte für Arbeitssachen in eigener Kompetenz festzustellen, ob die tarifliche Regelung mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist (*st. Rspr. vgl. etwa Senat 23. Januar 1992 - 2 AZR 470/91 - BAGE 69, 257 und 16. September 1993 - 2 AZR 697/92 - BAGE 74, 167*). Beruht die Schlechterstellung der Arbeiter hinsichtlich der Kündigungsfristen nur auf einer pauschalen Differenzierung zwischen den Gruppen der Angestellten und der



Arbeiter, fehlt es an einem sachlichen Grund für eine unterschiedliche Kündigungsfristenregelung. Sachlich gerechtfertigt sind dagegen hinreichend gruppenspezifisch ausgestaltete unterschiedliche Regelungen, die zB nur eine verhältnismäßig kleine Gruppe nicht intensiv benachteiligen oder bevorzugen, oder funktions-, branchen- oder betriebsspezifischen Interessen im Geltungsbereich eines Tarifvertrages mit Hilfe verkürzter Kündigungsfristen für Arbeiter entsprechen, wobei andere sachliche Differenzierungsgründe nicht ausgeschlossen sind. Wegen der Gleichgewichtigkeit der Tarifparteien ist jedoch zumindest dann, wenn sich dafür konkrete Anhaltspunkte ergeben, davon auszugehen, daß bei einer Gesamtbetrachtung der Regelungen die Arbeitnehmerinteressen angemessen berücksichtigt werden. Insoweit besteht eine materielle Richtigkeitsgewähr für die tariflichen Regelungen, die die Vermutung für sich haben, daß sie den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln (*Senat 23. Januar 1992 - 2 AZR 389/91 - AP BGB § 622 Nr. 35 = EzA BGB § 622 nF Nr. 40*).

3. Nach diesen Grundsätzen hat das Berufungsgericht zutreffend angenommen, daß die verhältnismäßig kurzen Grundkündigungsfristen für Arbeiter im MTV Nr. 3 durch sachliche Gründe gerechtfertigt sind und die unterschiedlichen Grundkündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte in dem genannten Tarifvertrag deshalb nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen.

a) Das Berufungsgericht hat für den Senat bindend (§ 561 ZPO) festgestellt, die Tätigkeit im Friseurhandwerk sei durch einen besonders engen persönlichen Bezug des Bedienungspersonals zum Kunden geprägt. Der Friseur habe nicht nur unmittelbaren körperlichen Kontakt zum Kunden, sondern nehme auch Einfluß auf dessen äußeres Erscheinungsbild. Neben handwerklichem Geschick würden Geschmack und Verständnis für die persönlichen Wünsche des Kunden und Rücksichtnahme auf seine Eigenheiten erwartet. Der Kunde sei deshalb eher an „seinen“ Friseur gebunden als an den Salon, in dem dieser tätig sei. Aufgrund dieser Umstände dürfe davon ausgegangen werden, daß der Kundschaft eines Friseurs sein Wechsel in einen anderen Betrieb nicht verborgen bleibe. Es entspreche allgemeiner Lebenserfahrung, daß ein Friseur während seiner Kündigungsfrist seinen Stammkunden mitteilen werde, wohin er zu wechseln beabsichtige, ohne damit offene und ihm vorzuwerfende Abwerbung zu betreiben. Aufgrund dieser Erfahrung aus der betrieblichen Praxis sei es im Friseurgewerbe üblich, die „am Stuhl“ arbeitenden Friseure während einer Kündigungsfrist freizustellen. Die bezahlte Freistellung eines Mitarbeiters nach der Kündigung stelle im



kleinbetrieblich strukturierten Friseurhandwerk mit hohem Personalkostenanteil eine beachtliche wirtschaftliche Belastung dar. Eine Verkürzung der Kündigungsfrist verringere den Zeitraum, innerhalb dessen der Friseur den von ihm betreuten Kunden seinen Wechsel in einen anderen Betrieb mitteilen könne, ebenso wie den Zeitraum, für den er zur Vermeidung eben dieses Effektes bezahlt freigestellt werden müßte. Diesem Arbeitgeberinteresse an verkürzten Kündigungsfristen im Friseurhandwerk entspreche ein gleiches Interesse der Arbeitnehmer. Im Friseurhandwerk bestehe ein erheblicher Mangel an qualifizierten Fachkräften. Für die gewerblichen Arbeitnehmer bestehe bei einem Stellenwechsel die Chance sich zu verbessern. Auch sie seien daher an einer kurzfristigen Möglichkeit zum Wechsel in einen anderen Salon interessiert. Für die wenigen Angestellten im Friseurhandwerk (zB Rezeptionisten, Verkäufer und Filialeiter) bestehe ein solches beiderseitiges Interesse an der Abkürzung der gesetzlichen Kündigungsfristen dagegen nicht. Weder sei hier der Kontakt zum Friseurkunden von der geschilderten Intimität geprägt, noch herrsche in diesem Bereich ein Mangel an qualifizierten Kräften.

b) Die vom Berufungsgericht festgestellten branchenspezifischen Besonderheiten lassen erkennen, daß die Tarifpartner bei der unterschiedlichen Ausgestaltung der Grundkündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte nicht lediglich pauschal und grundlos zwischen beiden Arbeitnehmergruppen differenziert, sondern aus Sachgründen eine unterschiedliche konstitutive Regelung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte getroffen haben. Soweit die Tarifpartner, für deren Einschätzung der branchenspezifischen Besonderheiten eine materielle Richtigkeitsgewähr besteht, dem sachlich begründeten Flexibilitätsbedürfnis der Branche durch unterschiedliche Grundkündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte Rechnung getragen haben, hat der Senat in ständiger Rechtsprechung solche Regelungen als unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten unbedenklich angesehen (*Senat 23. Januar 1992 - 2 AZR 389/91 - AP BGB § 622 Nr. 35 = EzA BGB § 620 nF Nr. 40; 23. Januar 1992 - 2 AZR 470/91 - BAGE 69, 257; 2. April 1992 - 2 AZR 516/91 - AP aaO Nr. 38 = EzA BGB § 620 nF Nr. 43; 15. Oktober 1992 - 2 AZR 296/92 - nv.; 4. März 1993 - 2 AZR 355/92 - AP aaO Nr. 40 = EzA BGB § 620 nF Nr. 44; 16. September 1993 - 2 AZR 697/92 - BAGE 74, 167; 10. März 1994 - 2 AZR 605/93 - BAGE 76, 111; 10. März 1994 - 2 AZR 633/93 - nv.; 29. Oktober 1998 - 2 AZR 683/97 - EzA-SD 1999, Nr. 2, 3 und 12. November 1998 - 2 AZR 85/98 - nv.*). Der Beklagte weist zutreffend darauf hin, daß die Tarifpartner das sachliche Bedürfnis der Branche nach einer gesteigerten Flexibilität durch Abkürzung der Arbeiterkündigungsfristen immerhin als so wichtig angesehen haben, daß sie in



dem ab 1. Januar 1999 in Kraft getretenen MTV Nr. 4 die Kündigungsfrist für Arbeiter von zwei Wochen zum Schluß einer Kalenderwoche in den ersten zwei Jahren des Arbeitsverhältnisses beibehalten haben.

c) Die Revision enthält keine, erst recht keine durchgreifenden Rügen zu dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt. Sie wertet vielmehr lediglich zu Unrecht die vom Berufungsgericht festgestellten branchenspezifischen Besonderheiten nicht als hinreichenden sachlichen Grund für eine Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten bei den Grundkündigungsfristen. Es trifft nicht zu, daß in der Rechtsprechung unterschiedliche tarifvertragliche Grundkündigungsfristen nur dann für verfassungskonform erachtet worden sind, wenn es darum ging, im produktiven Bereich flexibler auf witterungs-, saison- oder produktionsspezifische Auftragsschwankungen reagieren zu können. Der Senat hat stets betont (*vgl. etwa Senat 16. September 1993 - 2 AZR 697/92 - BAGE 74, 167*), ein betriebliches Interesse an einer flexiblen Personalplanung und -anpassung, das unterschiedliche Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte rechtfertigt, könne auch aus anderen als „witterungs-, saison- oder produktionsspezifischen Gründen“ resultieren. Es ist deshalb unerheblich, daß nach Darstellung der Klägerin der Personalbedarf von Friseurbetrieben keinen branchenspezifischen Auftragsschwankungen unterliegt. Das vom Landesarbeitsgericht festgestellte Interesse sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite im Friseurhandwerk an verhältnismäßig kurzen Arbeiterkündigungsfristen - zumindest in der ersten Zeit der Beschäftigung - wird von der Revision nicht konkret in Zweifel gezogen. Entgegen der Auffassung der Revision ist es für die Beurteilung der tariflichen Regelung unter dem Gesichtspunkt des Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG auch durchaus von Bedeutung, daß die Gefahr der Mitnahme von Kunden durch den „am Stuhl“ arbeitenden Friseur üblicherweise zu dessen Freistellung während der Kündigungsfrist führt und die damit verbundenen Kosten in dem überwiegend kleinbetrieblich strukturierten Friseurhandwerk eine erhebliche Belastung darstellen. Wenn darüber hinaus im hessischen Friseurhandwerk bei Arbeitern ein Arbeitskräftemangel besteht, bei der zahlenmäßig verschwindend geringen Anzahl von Angestellten hingegen die geschilderten besonderen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Umstände nicht vorliegen, so rechtfertigt dies die unterschiedliche Regelung der Grundkündigungsfristen.

Rost Brühl Fischermeier

Nielebock Bartel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)