

Aktenzeichen: 2 AZR 718/95

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 12. Dezember 1996

- 2 AZR 718/95 -

I. Arbeitsgericht
Gera

Urteil vom 16. März 1995

- 3 Ca 3352/94 -

II. Thüringer
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 10. August 1995

- 4 Sa 326/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Kündigungsfristen

Gesetz:

BGB § 622; AGB-DDR § 55; Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Metall- und Elektroindustrie des Landes Thüringen vom 8. März 1991 § 21

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Bestätigung der Rechtsprechung im Urteil vom 5. Oktober 1995
- 2 AZR 341/95 - RzK I 3e Nr. 56



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 718/95

4 Sa 326/95 Thüringen

Verkündet am
12. Dezember 1996

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgericht gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 12. Dezember 1996 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl
sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wolter und Beckerle für
Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw für iOS](#)

- 2 -

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 10. August 1995 - 4 Sa 326/95 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Gera vom 16. März 1995 - 3 Ca 3352/94 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt auch die Kosten der Rechtsmittelinstanzen.

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 15. Juni 1953) war seit dem 1. September 1970 bei der Beklagten zuletzt als Disponent mit einem monatlichen Bruttogehalt von 3.760,- DM beschäftigt. Mit Schreiben vom 9. August 1994 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zum 31. Oktober 1994. Der Kläger erstrebt die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis erst zum 28. Februar 1995 geendet habe. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der gemeinsame Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte für die Metall- und Elektroindustrie des Landes Thüringen vom 8. März 1991, gültig ab 1. April 1991 (im folgenden: GMTV) Anwendung. Dessen § 21 lautet wie folgt:

§ 21

Kündigung

1. Die Kündigung durch den Arbeitgeber muß schriftlich erfolgen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit dem Tage der vereinbarten Arbeitsaufnahme zu laufen. Eine hiervon abweichende Regelung muß schriftlich vereinbart werden.
3. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Seiten mindestens zwei Wochen.

Hat der Arbeitsvertrag in dem selben Betrieb oder Unternehmen fünf Jahre bestanden, erhöht sich für die Kündigung durch den Arbeitgeber die Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende, hat er 10 Jahre bestanden, erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate zum Monatsende, hat er 20 Jahre bestanden, erhöht sich die Kündigungsfrist auf drei Monate zum Ende des Kalendervierteljahres. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

Für die Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer darf arbeitsvertraglich keine längere Frist vereinbart werden, als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

4. Unberührt bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
5. Auf Wunsch ist dem Arbeitnehmer nach Kündigung angemessene Freizeit zu gewähren, um sich eine neue Stelle zu suchen.

Nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber ist diese Freizeit bis zu insgesamt 8 Stunden mit dem regelmäßigen Arbeitsverdienst zu vergüten.

Der Kläger hat geltend gemacht, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei die gesetzliche Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB maßgeblich gewesen, da § 21 GMTV nur deklaratorischen Charakter habe, also keine eigenständige Tarifnorm darstelle. Zwar sei in der Anlage zum Verhandlungsergebnis der Tarifpartner vom 8. März 1991 zu § 21 festgehalten: "Die Kündigungsfristen werden in § 21 bis zur Neuregelung entsprechend § 55 AGB-DDR festgelegt", dies besage jedoch nur, daß nach einer Neurege-



lung des § 622 BGB auch § 21 GMTV angepaßt werden müsse.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 9. August 1994 nicht zum 31. Oktober 1994 beendet worden ist, sondern bis zum 28. Februar 1995 fortbestanden hat.

Die Beklagte hat mit ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, die Tarifpartner hätten in § 21 GMTV eine eigenständige Regelung mit Normcharakter getroffen, die auch nach der Neufassung des Kündigungsfristengesetzes weitergelte.

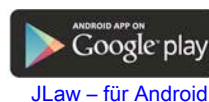
Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, das Arbeitsverhältnis der Parteien ende aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 9. August 1994 erst mit dem 28. Februar 1995, § 622 Abs. 2 BGB.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat seine entgegenstehende Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Bei § 21 GMTV handle es sich um eine eigenständige tarifliche Regelung, so daß nicht etwa an die Stelle des wortgleich übernommenen § 55 AGB-DDR die jetzige Regelung des § 622 BGB getreten sei. Insbesondere könne die wortgleiche Übernahme des § 55 AGB-DDR in den Tarifvertrag nicht dahin verstanden werden, die Tarifpartner hätten einen möglichst vollständigen Überblick über die geltende Rechtslage geben wollen. Dabei werde außer acht gelassen, daß der Tarifvertrag für die Dauer seiner Geltung eine Änderung staatlicher Rechtsnormen überdauern solle. Etwas anderes ergebe sich auch nicht unter Zugrundelegung der schriftlichen Niederlegung des Verhandlungsergebnisses der Tarifpartner vom 8. Februar 1991. Schließlich sei aus der Regelung in § 21 Ziff. 4 GMTV im Umkehrschluß zu entnehmen, daß die vorhergehenden Regelungen über die Fristen bei ordentlicher Kündigung eigenständigen Charakter haben sollten.

II. Dem folgt der Senat nicht, sondern hält an seiner Entscheidung vom 5. Oktober 1995 (- 2 AZR 341/95 - RzK I 3e Nr. 56) zu der hier einschlägigen Vorschrift des § 21 GMTV fest.

1. Zutreffend ist der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, abweichende eigenständige tarifliche Regelungen der Kündigungsfristen seien durch das KündFG unberührt geblieben. Die Tariföffnungsklausel des § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB n.F. ist nicht so zu verstehen, daß lediglich in künftigen Tarifverträgen von den gesetzlichen Kündigungsfristen abgewichen werden kann. Dies hat der



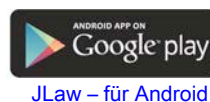
- 6 -

Senat u. a. im Urteil vom 5. Oktober 1995 (- 2 AZR 341/95 - insoweit n.v.) näher begründet, worauf verwiesen wird. Auch die Revision sieht dies nicht anders.

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAGE 40, 102 = AP Nr. 133 zu § 1 TVG Auslegung; Urteil vom 23. September 1992 - 2 AZR 231/92 - RzK I 3e Nr. 31; Urteil vom 16. September 1993 - 2 AZR 697/92 - BAGE 74, 167 = AP Nr. 42 zu § 622 BGB; Urteil vom 10. Mai 1994 - 3 AZR 721/93 - AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Verkehrsgewerbe; Urteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1028/94 - AP Nr. 48 zu § 622 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, jeweils m.w.N.) ist bei Tarifverträgen jeweils durch Auslegung zu ermitteln, inwieweit die Tarifvertragsparteien eine selbständige, d.h. in ihrer normativen Wirkung von der außertariflichen Norm unabhängige eigenständige Regelung treffen wollten. Dieser Wille muß im Tarifvertrag einen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden haben. Das ist regelmäßig anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien eine im Gesetz nicht oder anders enthaltene Regelung treffen oder eine gesetzliche Regelung übernehmen, die sonst nicht für die betroffenen Arbeitsverhältnisse gelten würde. Für einen rein deklaratorischen Charakter der Übernahme spricht hingegen, wenn einschlägige gesetzliche Vorschriften wörtlich oder inhaltlich unverändert übernommen werden. In einem derartigen Fall ist bei Fehlen gegenteiliger Anhaltspunkte davon auszugehen, daß es den Tarifvertragsparteien bei der Übernahme des Gesetzestextes darum gegangen ist, im Tarifvertrag eine unvollständige Darstellung der Rechtslage zu vermeiden. Sie haben dann die unveränderte gesetzliche Regelung im Interesse der



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



Klarheit und Übersichtlichkeit deklaratorisch in den Tarifvertrag aufgenommen, um die Tarifgebundenen möglichst umfassend über die zu beachtenden Rechtsvorschriften zu unterrichten (zustimmend Bauer/Rennpferdt, AR-Blattei Kündigung V - Kündigungsfristen Rz 52, 55; Hromadka, BB 1993, 2372, 2375; Hergenröder, Anm. zu AP Nr. 40 zu § 622 BGB; Jansen, Anm. zu AP Nr. 42 zu § 622 BGB; Küttner/Eisemann, Personalhandbuch 1995, 251 Kündigungsfristen Rz 22; Staudinger/Preis, BGB, 13. Aufl., § 622 Rz 69, 70; zustimmend wohl auch Katharina Gamillscheg, SAE 1996, 277, 280). An dieser Rechtsprechung ist trotz der im Schrifttum geäußerten Kritik (vgl. Wiedemann, Anm. zu AP Nr. 133 zu § 1 TVG Auslegung; Bengelsdorf, NZA 1991, 121, 126 f.; Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rz 419; Creutzfeldt, AuA 1995, 87 f.) aus folgenden Gründen festzuhalten:

a) Die Rechtsprechung steht nicht im Widerspruch zu der früheren Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 5. März 1957 - 1 AZR 420/56 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Rückwirkung und Urteil vom 23. April 1957 - 1 AZR 477/56 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG). Die Entscheidungen des Ersten Senats befassen sich überhaupt nicht mit der Frage, nach welchen Kriterien eigenständige Tarifvertragsregelungen von neutralen, bloß deklaratorischen Klauseln zu unterscheiden sind. Im Urteil vom 23. April 1957 wird zwar einzelfallbezogen angenommen, die Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie und des Metallhandwerks in Hamburg vom 27. März 1951 sei eine eigenständige tarifliche Regelung, abstrakte Grundsätze zu den Unterscheidungskriterien werden aber nicht aufgestellt. Zudem betraf dieses Ur-



teil eine besondere Fallgestaltung: Es ging darin um ein spezielles tarifliches Urlaubsabkommen mit spezifischen Kündigungsvorschriften, nicht um die Übernahme gesetzlicher Vorschriften in ein größeres Tarifwerk. Bei einem solch speziellen Tarifvertrag dürfte sich in der Tat ein Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien manifestiert haben, und zusätzliche Anhaltspunkte im Tarifvertrag für diesen Willen dürften entbehrlich sein, weil es insoweit ersichtlich nicht um die bloße vollständige Wiedergabe des für die Tarifunterworfenen geltenden Rechts im Zusammenhang mit den sonstigen Tarifbestimmungen geht. Dagegen kann bei der Übernahme einzelner gesetzlicher Normen in einen umfangreichen Manteltarifvertrag durchaus ein Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien fehlen, was - wie auch die Vertreter der Gegenmeinung einräumen (vgl. Löwisch/Rieble, aaO) - im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln ist. Streit besteht letztlich nur darüber, von welcher Auslegungsregel ausgegangen werden muß.

Mit dieser Argumentation setzt sich die Beklagte nicht weiter auseinander, sondern setzt lediglich ihre Auffassung dagegen, die jetzige Rechtsprechung des Senats enthalte eine inhaltliche Umkehrung der früheren Rechtsprechung des Ersten Senates. Daß dies nicht der Fall ist, hat der Senat im Urteil vom 5. Oktober 1995 (- 2 AZR 341/95 -, aaO) zu dem hier in Rede stehenden Thüringer Metalltarifvertrag mit der wortgleichen, eben wiedergegebenen Begründung ausgeführt. Daran ist festzuhalten.

b) Jedenfalls seit Festigung der wohl nur von einer Mindermeinung kritisierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, d.h.



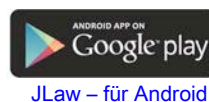
spätestens seit der Entscheidung vom 28. Januar 1988 (- 2 AZR 296/87 - AP Nr. 24, aaO) spricht eine inhaltliche Übernahme gesetzlicher Regelungen in ein umfassenderes tarifliches Regelwerk gegen einen eigenen Normsetzungswillen der Tarifvertragsparteien, wenn diese einen Hinweis auf die gewollte Eigenständigkeit der Regelung unterlassen. Die Kenntnis der höchstrichterlichen Rechtsprechung kann nämlich von den Tarifvertragsparteien erwartet werden. Deshalb ist auch zu erwarten, daß die Tarifvertragsparteien jedenfalls bei neueren Tarifverträgen dafür Sorge tragen, daß ihr Normsetzungswille im Tarifvertrag einen deutlichen Niederschlag findet, wenn sie mit der partiellen Übernahme von Gesetzesrecht eine eigenständige Tarifregelung beabsichtigen (vgl. auch BAGE 38, 357, 361 = AP Nr. 40 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau). Der Senat hat bereits in dem schon mehrfach zitierten Urteil vom 5. Oktober 1995 (- 2 AZR 341/95 -, aaO) mögliche Formulierungen in diesem Sinne an die Hand gegeben.

Die Beklagte bemängelt hierzu, in der Entscheidung von 1988 werde zwar die kritisierte Auslegungsregel wiederholt, aber immer noch mit allgemeinen Formulierungen zur Auslegung, daß es nämlich darauf ankomme, ob andere Anhaltspunkte gegeben seien; schon die richterliche Festlegung auf eine deklaratorische Auslegungsregel greife aber in die verfassungsrechtlich geschützte Regelungskompetenz der Tarifparteien ein; jedenfalls hätten die Tarifparteien davon ausgehen können, daß "gegenteilige Anhaltspunkte" nach den allgemein anerkannten Auslegungsregeln zu werten seien.

Letzteres hat der Senat gerade zu dem hier in Rede stehenden



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

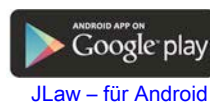


GMTV in der bereits genannten Entscheidung vom 5. Oktober 1995 bewerkstelligt, indem er nicht nur auf die Formulierungen des § 21 GMTV abgestellt hat (vgl. nachfolgend zu 3 a und b), sondern indem er auch begründet hat, warum ein Rückgriff auf Tarifmaterialien, wie die Anlage zu Ziff. 14 des Verhandlungsergebnisses vom 8. März 1991 oder auf die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages vorliegend ausscheiden muß (vgl. dazu nachfolgend unter 3 c). Die Entscheidung des Senats beinhaltet daher gerade die Rücksichtnahme auf die verfassungsrechtlich geschützte Regelungskompetenz der Tarifparteien, die eben auch darin bestehen kann, gesetzliche Regelungen in ein Tarifwerk zu übernehmen. Letztlich bezweifelt auch die Beklagte nicht, wie ihr eigener Hinweis auf § 21 Abs. 4 GMTV beweist, daß eine solche deklaratorische Verweisung den Tarifpartnern gestattet ist; sie will lediglich das Auslegungsergebnis des Senates in Zweifel ziehen, auch bei § 21 Abs. 3 GMTV handle es sich um eine deklaratorische Verweisung. Zuzugeben ist, daß eine klarstellende Formulierung auf den konstitutiven Charakter einer Tarifregelung das Auslegungsergebnis letztlich "vorprogrammiert"; damit wird aber nicht eine Auslegungsmöglichkeit schlechthin ausgeschlossen, sondern die Auslegung wird lediglich erleichtert, wie dies auch dann der Fall ist, wenn eine vom Gesetzestext eindeutig abweichende tarifliche Regelung, wie z. B. im Falle des § 12 Ziff. 1.1 BRTV-Bau (vgl. Senatsurteil vom 2. April 1992 - 2 AZR 516/91 - AP Nr. 38, aaO) vorliegt.

c) Die tarifdispositive Gestaltung ansonsten zwingender Gesetze soll es den Tarifpartnern ermöglichen, aufgrund ihrer besonderen



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



Sachkenntnis den Anforderungen der Branche entsprechende, vom Gesetz abweichende Regelungen zu treffen. Auch § 55 Abs. 3 AGB-DDR ließ nicht etwa schlechthin "eigenständige tarifliche Regelungen", sondern ausdrücklich nur die Vereinbarung kürzerer als der im Abs. 2 genannten Kündigungsfristen durch Tarifvertrag zu. Ob daraus zu folgern wäre, daß die Tarifvertragsparteien dem Gesetz inhaltsgleiches Tarifrecht gar nicht als eigenständige Normen vereinbaren können, mag dahinstehen. Jedenfalls würde die Schaffung konstitutiver gesetzgleicher Tarifnormen nur im Hinblick auf künftige Gesetzesänderungen Sinn machen, von denen bei Abschluß des Tarifvertrages aber noch gar nicht feststände, ob und ggf. wie sie wiederum tarifdispositiv gestaltet sein werden. Ein solcher Wille der Tarifvertragsparteien müßte im Tarifvertrag selbst deutlich zum Ausdruck kommen, denn von der gesetzlichen Tariföffnungsklausel machen die Tarifvertragsparteien in solchen Fällen gerade keinen Gebrauch.

Wenn die Beklagte demgegenüber darauf hinweist, der Text des § 55 AGB-DDR entspreche hinsichtlich der Tariföffnungsklausel dem früheren § 622 BGB und auch dort habe es geheißen, daß die Tarifparteien kürzere Kündigungsfristen vereinbaren könnten, wobei in Rechtsprechung und Lehre kein Zweifel bestanden habe, daß die Tarifparteien selbstverständlich auch längere Fristen vereinbaren könnten, und das gelte schließlich auch für gleiche Fristen, so hat der Senat letzteres ausdrücklich - wie vorstehend erneut ausgeführt - dahinstehen lassen. Er hat nur darauf aufmerksam gemacht, daß die Schaffung konstitutiver gesetzgleicher Tarifnormen nur im Hinblick auf künftige Gesetzesänderungen Sinn machen



würde, ohne daß deren erneute tarifdispositive Gestaltung überhaupt feststünde. Abgesehen davon, daß sich die Beklagte mit dieser Argumentation nicht auseinandersetzt, interpretiert sie Ziff. 14 des Verhandlungsergebnisses der Tarifparteien vom 8. März 1991 gerade nicht in dem Sinne, daß die Kündigungsfristen in § 21 bis zur - damals künftigen - gesetzlichen Neuregelung der §§ 622 BGB, 55 AGB-DDR festgelegt worden seien.

d) Mit dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Mai 1990 (- 1 BvL 3/85 - u.a., AP Nr. 28 zu § 622 BGB) läßt sich die Gegenmeinung, im Zweifel sei von der tariflichen Eigenständigkeit der übernommenen Gesetzesnorm auszugehen, nicht begründen. Der Beschluß sagt nichts darüber aus, unter welchen Voraussetzungen tarifliche Bestimmungen als eigenständige Normen angesehen werden können, sondern geht lediglich zutreffend davon aus, einzelne Tarifverträge würden § 622 Abs. 2 BGB a.F. entsprechende Regelungen enthalten. Daß § 622 Abs. 2 BGB a.F. entsprechende Tarifbestimmungen als eigenständige Regelungen gewollt sein können, wurde in der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht in Zweifel gezogen, sondern mit der für notwendig erachteten Auslegung der einzelnen Tarifverträge gerade vorausgesetzt. Diese Argumentation greift die Beklagte nicht erneut auf.

e) Auch das Argument, Tarifverträge seien Kompromißlösungen, wenn sich die Tarifvertragsparteien auf die Übernahme gesetzlicher Regelungen verständigten, wollten sie diese für die Zukunft tarifsicher gestalten, so daß sie Änderungen des Gesetzes überdauerten, überzeugt nicht. Der Kompromiß der Tarifvertragspartei-



en kann auch darin bestehen, auf eine Regelung zu verzichten und lediglich aus Gründen der Vollständigkeit die gesetzliche Regelung im Tarifvertrag darzustellen.

Schließlich trägt auch das Argument des Landesarbeitsgerichts nicht, es werde außer acht gelassen, daß der Tarifvertrag für die Dauer seiner Geltung eine Änderung staatlicher Rechtsnormen überdauern solle. Nach Auffassung des Senats enthält diese Argumentation einen Zirkelschluß: Es ist ja gerade zu prüfen, ob die wortgleiche Übernahme des Gesetzestextes Rückschlüsse darauf zuläßt, was die Tarifpartner gewollt haben könnten, ob sie nämlich eine vom Gesetz losgelöste eigenständige Regelung wollten oder mit dem deklaratorischen Hinweis auf das Gesetz von der Öffnungsklausel keinen Gebrauch gemacht haben mit der Folge, daß das veränderbare Gesetz gilt.

f) Soweit eingewandt wird, die inhaltliche Aufnahme gesetzlicher Regelungen in einen Tarifvertrag müsse schon deshalb im Zweifel als eigene Normsetzung gewertet werden, weil nur eine solche Sicht der verfassungsrechtlich gesicherten Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und ihrer Tarifautonomie gerecht werde, ist dazu bereits oben (zu II 2 b) Stellung genommen worden. Auch mit dieser Argumentation setzt sich die Beklagte nicht weiter auseinander, ebensowenig wie mit den Ausführungen unter II 2 g und h des Urteils vom 5. Oktober 1995 (- 2 AZR 341/95 - insoweit nicht veröffentlicht), an denen ebenfalls festgehalten wird.



3. Vorliegend haben die Tarifvertragsparteien die im Tarifgebiet Thüringen damals geltende gesetzliche Regelung der Kündigungsfristen des § 55 AGB-DDR inhaltlich übernommen, weshalb die Annahme einer eigenständigen Tarifregelung voraussetzen würde, daß ein eventueller Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag einen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden hätte. Das ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten nicht der Fall.

a) Schon der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, der Wortlaut des § 21 Abs. 3 GMTV sei im Sinne einer eigenständigen Regelung an sich völlig eindeutig und klar, ist nach dem oben zu II 2 Ausgeführten nicht zutreffend. Klar und eindeutig ist der Wortlaut nur, wenn man die Tarifnormqualität voraussetzt. Dies ist jedoch erst zu klären, und insoweit spricht die inhaltlich unveränderte Übernahme der gesetzlichen Regelung des § 55 AGB-DDR - wie dargelegt - für einen fehlenden Normsetzungswillen der Tarifvertragsparteien, zumal diese um die bevorstehende gesetzliche Neuregelung der Kündigungsfristen wußten. Letzteres hätte eine Klarstellung im Tarifvertrag dahin erwarten lassen, die kurzen Fristen des AGB-DDR sollten auch nach dieser Neuregelung mit absehbar längeren Kündigungsfristen fortgelten, wenn dies denn der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen wäre.

b) Im GMTV selbst hat ein eventueller gleichwohl bestehender Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien gerade keinen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden. Allein aus dem Umstand, daß



sich die Tarifvertragsparteien in § 21 Abs. 4 GMTV der Technik einer allgemeinen Verweisung bedient haben, läßt sich für einen solchen Willen nichts ableiten. Die Verweisungstechnik und die inhaltliche Übernahme gesetzlicher Regelungen sind gleichwertige Möglichkeiten zur Aufnahme neutraler Klauseln in den Tarifvertrag. Ob die Tarifvertragsparteien die eine oder die andere Methode wählen oder ob sie sich abwechselnd beider Möglichkeiten bedienen, ist eine Frage der Zweckmäßigkeit, die die Tarifvertragsparteien frei entscheiden. So könnten sie z. B. vorliegend davon ausgegangen sein, gerade die Staffelung der Kündigungsfristen zu dokumentieren, sei für die zu erwartenden Personalreduzierungen größeren Umfangs wichtig, außerordentliche Kündigungen würden dagegen seltener vorkommen, die zugrundeliegende Norm des § 626 BGB weise auch keine vergleichbar komplizierte Struktur auf und sei ausreichend bekannt, weshalb eine allgemeine Verweisung genüge. Darauf, ob eine solche Annahme zutreffend wäre, kommt es nicht an.

Soweit die Beklagte in diesem Zusammenhang darauf hinweist, bei dem streitigen GMTV handele es sich um eine in sich geschlossene Gesamtregelung, deren integrierter Teil einerseits § 21, andererseits aber auch § 28 sei, wobei die Tarifparteien hier klar gestellt hätten, welche Tarifnormen sie an die Geltung gesetzlicher Regelungen binden wollten und welche nicht, lassen sich daraus ebenfalls keine eindeutigen Rückschlüsse für einen konstitutiven Charakter des § 21 GMTV ziehen. Die Regelungen in § 28 Ziff. 2 GMTV zum Außerkrafttreten entsprechender Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches der DDR beeinflussen das gefundene Ausle-



gungsergebnis (siehe bereits oben zu II 3 a und b) schon deshalb nicht, weil es vorliegend nur um eine Ablösung der Kündigungsfristenregelung des § 55 AGB-DDR durch eine einheitliche gesetzliche Neuregelung für das gesamte Bundesgebiet (Art. 9 Abs. 1 Satz 2 EV) geht. Die Vorschrift des § 55 AGB-DDR ist erst durch Art. 5 des KündFG vom 7. Oktober 1993 (BGBl I. S. 1668) aufgehoben worden. Insofern läßt sich auch argumentieren: Gerade weil die Tarifvertragsparteien für den Fall des Außerkrafttretens des § 55 AGB-DDR - anders als für die Entgeltfortzahlung - keine eigenständige Regelung getroffen haben, wollten sie die (jeweilige) gesetzliche Regelung übernehmen.

c) Bietet der GMTV selbst, ausgehend von der dargestellten ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (oben zu II 2), somit keinerlei Anhaltspunkte für einen Normsetzungswillen der Tarifvertragsparteien hinsichtlich der aus § 55 AGB-DDR übernommenen Kündigungsfristen, scheidet ein Rückgriff auf Tarifmaterialien wie die Anlage zu Ziff. 14 des Verhandlungsergebnisses vom 8. März 1991 oder auf die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages aus.

Dabei sei im Hinblick auf die Argumentation der Beklagten nur angemerkt, daß auch die Formulierung in der Anlage zu Ziff. 14 des Verhandlungsergebnisses der Tarifparteien vom 8. März 1991 mit dem Satz "Die Kündigungsfristen in § 21 werden bis zur Neuregelung entsprechend § 55 AGB-DDR festgelegt" nicht eindeutig ist. Während die Beklagte ihrem Arbeitgeberverband folgend diesen Satz in dem Sinne liest, daß es um eine Neuregelung



im Anschluß an die Hessischen Tarifverträge geht, interpretiert der Kläger seiner Gewerkschaft folgend diesen Satz vielmehr dahin, er beziehe sich auf eine Neuregelung der §§ 622 BGB, 55 AGB-DDR. Auch diese Lesart erscheint immerhin möglich. Darauf kommt es aber nach dem vorher Gesagten bei der Tarifauslegung zu § 21 GMTV nicht an, ganz abgesehen davon, daß es sich bei dieser Anlage nicht um ein von den Tarifvertragsparteien durch Unterzeichnung autorisiertes Werk handelt, das auch dem Tarifvertrag nicht beigelegt ist und damit auch nicht den Anforderungen des § 1 TVG entspricht, worauf bereits das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat.

4. Danach ist davon auszugehen, daß die Bestimmungen über die Kündigungsfristen in § 21 Abs. 3 GMTV kein autonomes Tarifrecht darstellen. Bis zu einer eigenständigen Tarifregelung gilt die jeweilige gesetzliche Regelung. Dazu gehört auch Art. 222 EGBGB. Die Verfassungsmäßigkeit dieser Übergangsvorschrift stellt die Beklagte auch nicht in Frage.

Etzel

Bitter

Bröhl

Wolter

Beckerle



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](#)