

§ 622 Abs 2 BGB, § 1 TVG Tarifliche Arbeiterkündigungsfristen [Urteilsanmerkung]

Herbert Buchner

Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:

Buchner, Herbert. 1996. "§ 622 Abs 2 BGB, § 1 TVG Tarifliche Arbeiterkündigungsfristen [Urteilsanmerkung]." *Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen (SAE)* 50 (3): 109–15.

Nutzungsbedingungen / Terms of use:

licgercopyright

Dieses Dokument wird unter folgenden Bedingungen zur Verfügung gestellt: / This document is made available under these conditions:

Deutsches Urheberrecht

Weitere Informationen finden Sie unter: / For more information see:

<https://www.uni-augsburg.de/de/organisation/bibliothek/publizieren-zitieren-archivieren/publiz/>



industrie sowie Klein-, Mittel- und Großbetriebe bezogen: Auch hier werde rein auftragsbezogen produziert; bei Konjunkturschwankungen sei ein Ausweichen auf Lagerproduktion heutzutage nicht mehr gegeben. Damit ist das Flexibilitätsbedürfnis im produktiven Bereich hinreichend belegt.

d) Der Senat hat zumindest in diesem Fall (Kündigung im vierten Jahr der Betriebszugehörigkeit) noch keine Veranlassung, näher auf die Problematik einzugehen, ob angesichts der durch das KündFG neu gezogenen Grenze von 2 Jahren zur Unterscheidung zwischen Grund- und verlängerten Kündigungsfristen daran festgehalten werden kann, daß § 20 MTV Metall von der historisch begründeten früheren Grenze von 5 Jahren Betriebszugehörigkeit ausgeht. Da diese Grenze auch in dem inzwischen aufgehobenen AngKSchG 1926 für die Angestellten enthalten war, kann sich für Kündigungen vor dem 15. 10. 1993 eine diskriminierende Ungleichbehandlung (Art. 3 Abs. 1 GG) hieraus nicht ergeben. Der Senat gibt jedoch zu bedenken, ob für Kündigungsfälle bzw. Tarifklauseln, die nach dem 15. 10. 1993 anfallen, etwas anderes gilt. Zwar kann nach § 622 Abs. 4 BGB n. F. durch TV auch von den neuen gesetzlichen Wartezeiten abgewichen werden. Es erscheint jedoch angesichts des Art. 3 Abs. 1 GG problematisch, ohne einleuchtenden, sachlichen Grund für Arbeiter und Angestellte unterschiedliche Wartezeiten, die jeweils an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpfen, zu regeln (vgl. dazu bereits Senatsurteil vom 21. 3. 1991 – 2 AZR 323/84 (A) – BAGE 67, 342, 348, 352 = AP Nr. 29 zu § 622 BGB zu II 4 und IV der Gründe, und vom 21. 3. 1991 – 2 AZR 616/90 – BAGE 67, 367 = AP Nr. 31, aaO).

Damit zusammen hängt die weitere Frage, ob angesichts der Gleichsetzung von Arbeiter- und Angestelltenkündigungsfristen im neuen § 622 BGB für ältere TVe – wie den vorliegenden –, bei denen ein branchenspezifisches Bedürfnis nach unterschiedlichen Kündigungsfristen grundsätzlich anzuerkennen ist (vgl. auch die Beispiele unter II 2 b), überhaupt noch an der bisherigen großen Differenz der Kündigungsfristen von 2 Wochen ohne Termin im Vergleich zu 6 Wochen zum Quartalsende als sachlich begründbar festgehalten werden kann. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 82, 126 = AP Nr. 28 zu § 622 BGB [SAE 1991, 137 mit Anm. Beuthien/Sponer – d. Red.]) muß nicht nur ein die Ungleichbehandlung rechtfertigender Grund vorliegen, sondern die Ungleichbehandlung und der rechtfertigende Grund müssen auch in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Die Bestimmung des § 622 BGB n. F. stellt gemäß dem Auftrag des Bundesverfassungsgerichts eine Konkretisierung des Art. 3 Abs. 1 GG dar, d. h. wenn die Tarifpartner von der Öffnungsklausel des § 622 Abs. 3 BGB a. F. bzw. § 622 Abs. 4 n. F. Gebrauch machen, so dürfen sachlich begründete, unterschiedliche Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten hinsichtlich ihrer Diskrepanz an den neuen Vorgaben des KündFG zu messen sein (vgl. dazu auch Senatsurteil vom 5. 8. 1971 – 2 AZR 276/70 – BAGE 23, 396 = AP Nr. 10 zu § 622 BGB, am Ende der Gründe; s. auch Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz. 236; Löwisch/Rieble, aaO, Grundle. Rz. 31; KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 622 BGB Rz. 123). Die Tarifautonomie gilt insofern nicht schrankenlos. Der Senat versteht daher die vorliegende Entscheidung zu einer Tarifregelung des Jahres 1988

und einer Kündigung aus dem Jahre 1990 nur vergangenheitsbezogen.

Anmerkung:

1. Konsequente Weiterführung der Rechtsprechung

Die Entscheidung bildet einen weiteren Baustein in der nun schon weit gefächerten Rechtsprechung zur rechtlichen Bewertung tariflicher zwischen Arbeitern und Angestellten differenzierender Kündigungsfristen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 30. 5. 1990 (AP Nr. 28 zu § 622 BGB = SAE 1991, 137 mit Anm. Beuthien/Sponer – d. Red.), mit der es die damalige Regelung des § 622 Abs. 2 BGB wegen Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG für verfassungswidrig erklärte, auf die entsprechende Problematik bei den tarifvertraglichen Kündigungsfristen hingewiesen, dabei aber bereits verdeutlicht, daß die Tarifparteien, weil sie nur die Arbeitsverhältnisse einer bestimmten Branche zu regeln haben, mit den von ihnen erfaßten Arbeitern einerseits, Angestellten andererseits homogenere Gruppen mit klarer zurechenbaren Schutzbedürfnissen vor sich haben, nicht – wie der Gesetzgeber – die undifferenzierten „Großgruppen der Angestellten und Arbeiter“ schlechthin, so daß bei tarifvertraglicher Regelung durchaus in Betracht kommen kann, daß eine differenzierende Regelung für Arbeiter und Angestellte sachgerecht ist.

Das BAG hat diesen Gedanken inzwischen in einer Vielzahl von Entscheidungen aufgegriffen und konkretisiert. Es hat dabei relativ klare Grundsätze herausgearbeitet. Weil es aber letztlich auf branchenspezifische Bedürfnisse abstellt, die nicht generalisierend erfaßt und systematisiert werden können, kann man mehr oder weniger für jede Branche die tarifvertragliche Kündigungsregelung auf den arbeitsgerichtlichen Prüfstand stellen. Für eine Reihe von Tarifbereichen liegen inzwischen höchstrichterliche Entscheidungen vor, so für Metall, Gartenbau, Bau, Einzelhandel, Textil, Chemie. Dabei geht es zum einen um die Frage, welche branchenspezifischen Bedürfnisse als die Differenzierung der Kündigungsfristen rechtfertigend anzuerkennen sind, zum anderen um das Problem, wie weit vorliegende besondere Belange der Branche das im Einzelfall gewählte Schema und Maß der Differenzierung der Kündigungsfristen tragen. Als Fazit der bisherigen Rechtsprechung, in der die vorstehend wiedergegebene Entscheidung sicher nicht den Schlußstein bilden wird, läßt sich folgendes zusammenfassen:

a) „Eigenständige“ tarifvertragliche Regelungen als Gegenstand der verfassungsrechtlichen Prüfung

Ob tarifvertragliche Klauseln über Kündigungsfristen überhaupt einer eigenen verfassungsrechtlichen Prüfung durch die ArbGe zu unterwerfen sind, hängt davon ab, ob die Tarifparteien selbst eine Regelung getroffen haben oder nur die gesetzlichen Vorschriften in Bezug genommen worden sind (im ersten Falle konstitutive, im zweiten Falle nur deklaratorische Tarifbestimmungen).

aa) Wenn in TVen bezüglich der Kündigungsfristen nur allgemein auf die Geltung der gesetzlichen Vorschriften verwie-

sen wird, ist die Problematik, die früher im Hinblick auf den als verfassungswidrig erachteten § 622 Abs. 2 BGB a. F. bestand, als Folge des Inkrafttretens der Neuregelung des § 622 Abs. 2 BGB aufgrund des Kündigungsfristengesetzes ab 15. 10. 1993 erledigt. Es gilt jetzt die neue gesetzliche Regelung, denn die tarifvertragliche Verweisung auf die gesetzlichen Vorschriften ist normalerweise als Verweisung auf die jeweils geltenden gesetzlichen Normen aufzufassen. Dies kann aber letztlich nur gelten, wenn – und weil – die TV-Parteien keinen eigenen Regelungswillen haben.

bb) Nicht ganz so einfach ist die Rechtslage, wenn die Tarifparteien den Inhalt des alten § 622 Abs. 2 BGB unmittelbar in ihren TV aufgenommen haben. Das BAG ging in solchen Fällen ursprünglich von einer bloß deklaratorischen Inbezugnahme der gesetzlichen Vorschriften durch den TV aus, da die TV-Parteien den Gesetzeswortlaut in den Tariftext nur im Interesse der Rechtsklarheit und Übersichtlichkeit aufgenommen hätten. Folge wäre, daß sie mit der Verfassungswidrigkeit der gesetzlichen Regelung – verbindlich festgestellt durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 30. 5. 1990 – automatisch ihre Wirkung verloren, ohne daß die ArbGe sich mit der Verfassungswidrigkeit der Tarifregelung selbst überhaupt nur zu befassen hätten. Das BAG beschränkt sich deshalb in der Entscheidung AP Nr. 30 zu § 622 BGB darauf, entsprechend dem zu § 622 Abs. 2 BGB (a. F.) entwickelten Schema die Aussetzung des Kündigungsverfahrens bis zu einer gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Neuregelung zu verfügen.

Wenn der Gesetzestext in den Tarifwortlaut aufgenommen wurde, ist ein solch bloß deklaratorischer Charakter der Tarifbestimmung aber keineswegs selbstverständlich. Die Tarifparteien konnten durchaus diese Regelung, die sie als gesetzliches Modell voranden, als ihre Regelung wollen und übernehmen mit der Konsequenz, daß diese in ihrer Maßgeblichkeit vom Weiterbestehen der Gesetzesbestimmung unabhängig sein soll. Das BAG hat dementsprechend auch in seiner späteren Rechtsprechung (s. Entscheidung AP Nr. 40 zu § 622 BGB) bei wörtlicher Übernahme der gesetzlichen Fristenregelung nur mehr danach gefragt, „ob die Tarifvertragsparteien hierdurch eine selbständige, d. h. in ihrer normativen Wirkung von der außertariflichen Norm unabhängige eigenständige Regelung treffen wollten“, was im TV einen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden haben müsse. Das BAG meinte damals allerdings noch, daß es für einen deklaratorischen Charakter spreche, wenn einschlägige – d. h. sowieso schon aufgrund ihres Geltungsbereiches für das Arbeitsverhältnis maßgebende – gesetzliche Vorschriften wörtlich oder inhaltlich übernommen werden. Die Tendenz zu großzügiger Annahme eigenständiger – von den ArbGen zu überprüfender – Tarifregelungen war aber unverkennbar.

In vorstehender Entscheidung wird sie noch deutlicher. Die tarifvertragliche Grundkündigungsfrist deckte sich mit der gesetzlichen Regelung in § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB (a. F.), die verlängerten Fristen entsprachen zwar nicht völlig, aber immerhin noch weitgehend der gesetzlichen Staffelung. Das BAG stellte maßgeblich auf die Äußerung in der Protokollnotiz ab, aus der sich allerdings ersehen läßt, daß die TV-Parteien davon ausgegangen sind, daß eine neue gesetzliche Regelung nicht automatisch an die Stelle der bisher maßgeb-

lichen Regelung tritt. Auch wenn eine solche Protokollnotiz nicht verfaßt ist, ist normalerweise von einem solchen Willen der Tarifparteien auszugehen. Insofern ist ein Unterschied, ob die Tarifparteien nur auf eine gesetzliche Bestimmung verweisen oder ob sie eine mit dieser deckungsgleiche Regelung in ihr Tarifwerk einbauen. Im letztgenannten Falle demonstrieren sie, daß sie die Kündigungsfrist autonom regeln. Es liegt nahe, daß sie darüber entscheiden wollen, ob und wie sich eine Gesetzesänderung auf die Tarifregelung auswirken soll. Die Bewertung als eigenständige Regelung im vorstehend entschiedenen Fall erscheint damit überzeugend.

Allerdings hat sich das BAG in der jüngsten Entscheidung zu diesem Komplex – Urteil vom 5. 10. 1995, NZA 1996, S. 327 – wieder mehr auf die formale Position zurückgezogen, daß grundsätzlich von einem deklaratorischen Charakter auszugehen ist, wenn gesetzliche Vorschriften wörtlich oder inhaltlich unverändert in einen TV übernommen werden.

cc) Die Konsequenzen der verschiedenen Bewertung sind erheblich. Wäre die Tarifregelung nur als deklaratorische Verweisung zu qualifizieren, würde nunmehr die gesetzliche Neuregelung der Kündigungsfristen an die Stelle der vorhandenen Tarifregelung treten. Dies werden die Tarifparteien normalerweise aber kaum auf sich nehmen. Sieht man die Tarifbestimmung als eigenständige Regelung, wird sie durch die Gesetzesänderung unmittelbar nicht berührt, muß allerdings – so die allgemeine Meinung in Rechtsprechung und Literatur – im Hinblick auf die zwischen Arbeitern und Angestellten differenzierende Regelung im konkreten Arbeitsgerichtsverfahren selbst einer Prüfung unter dem Gesichtspunkt des Art. 3 Abs. 1 GG unterzogen werden.

b) Anforderungen an die Rechtfertigung einer die Kündigungsfristen differenzierenden Regelung

Für die Frage, ob die Tarifparteien in ihren TVen für Arbeiter und Angestellte unterschiedliche Kündigungsfristen vereinbaren können, schließt das BAG an seine bisherige schon gefestigte Rechtsprechung an. Die Weichenstellung war bereits vom Bundesverfassungsgericht mit dem Hinweis getroffen worden, daß im Rahmen einer einzelnen Branche mit der Differenzierung der Gruppen Arbeiter und Angestellte durchaus sachgerecht unterschiedliche Regelungsbedürfnisse erfaßt sein könnten. Das BAG hat mittlerweile von diesem Ansatz ausgehend das Differenzierungsbedürfnis für eine ganze Reihe von Branchen geprüft und bejaht, so für den Bereich Gartenbau (AP Nr. 35), Textil (AP Nr. 36, 37), Bau (AP Nr. 38), Chemie (AP Nr. 40, jeweils zu § 622 BGB) und nunmehr in der vorstehenden Entscheidung auch für die Metallindustrie. Das Gericht legt dabei jeweils seine erstmals in AP Nr. 29 zu § 622 BGB vorgetragene, immer wieder bekräftigte Formel zugrunde, daß nur hinreichend gruppenspezifisch ausgestaltete unterschiedliche Regelungen sachlich gerechtfertigt sind, die z. B. entweder nur eine verhältnismäßig kleine Gruppe nicht intensiv benachteiligten oder funktions-, branchen- oder betriebsspezifischen Interessen im Geltungsbereich des TV mit Hilfe verkürzter Kündigungsfristen für Arbeiter entsprechen (vgl. die Entscheidungen AP Nr. 36 und 52 zu § 622 BGB). Zwei Anforderungen werden danach erhoben:

– Eine Differenzierung der Kündigungsfrist muß funktions-, branchen- oder betriebsspezifisch gefordert sein (dazu im folgenden unter aa).

– Die differenziert behandelten Gruppen müssen – sonst liegt keine gruppenspezifische Regelung vor – sachgerecht abgegrenzt werden; dabei wird aber keine völlige Homogenität der Gruppe verlangt, vielmehr ist den Anforderungen auch genügt, wenn der Großteil der in der Gruppe erfaßten ArbN die vorausgesetzten spezifischen Bedürfnisse aufweist – allerdings soll dies wohl auch in Beziehung stehen zum Ausmaß der für sie vorgesehenen Nachteile (dazu unter bb).

aa) Funktions-, branchen- oder betriebsspezifische Interessen an Differenzierung der Kündigungsfristen

Wird die Differenzierung an die Gruppenbildung Arbeiter-Angestellte angeknüpft, müssen sich in dieser Gruppenteilung funktionspezifische Interessenunterschiede widerspiegeln. Solches hat das Bundesverfassungsgericht für die „Großgruppen“ Arbeiter und Angestellte nicht als gegeben erachtet, es jedoch branchenbezogen nicht als ausgeschlossen gesehen; es müssen dann Arbeitergruppe und Angestelltegruppe der betreffenden Branche in sich im wesentlichen in ihrem Schutzbedürfnis bzw. in den Rechnung zu tragenden gegenläufigen betrieblichen Belangen gleich ausgerichtet zusammengesetzt sein – darauf bezieht sich das Merkmal der funktions-, branchen- oder betriebsspezifischen Interessen.

In allen bisher entschiedenen Fällen hat das BAG eine Differenzierung der Kündigungsfristen dadurch als gerechtfertigt gesehen, daß die Arbeiter weit überwiegend in der Produktion des Unternehmens eingesetzt waren, in der andererseits nur relativ wenige Angestellte tätig sind, umgekehrt aber Angestellte weit überwiegend in den Bereichen Verwaltung und Entwicklung arbeiteten, denen nur wenig Arbeiter angehörten. Während sich im Produktionsbereich konjunktur- oder anderweitig bedingter Auftragsrückgang sogleich unmittelbar auf die Beschäftigungslage auswirkt, ist dies im Verwaltungsbereich wie in der Entwicklung allenfalls – wenn überhaupt – nur verzögert der Fall. Daraus leitet das BAG ein unterschiedliches Bedürfnis nach personalwirtschaftlicher Flexibilität in den beiden Bereichen und damit nach unterschiedlich langen Kündigungsfristen ab, und in diesem Bedürfnis sieht es die Rechtfertigung für die Festlegung kürzerer Arbeiterkündigungsfristen.

Jedoch wird jeder Pauschalierung in diese Richtung eine klare Absage erteilt (s. BAG, AP Nr. 40 zu § 622 BGB). Es reicht, wie insbesondere in der Entscheidung AP Nr. 42 zu § 622 BGB dargestellt wird, nicht allein die Darlegung, daß Arbeiter überwiegend in der Produktion eingesetzt sind; es muß auch dargelegt werden, daß die Beschäftigungsmöglichkeit in der Produktion gerade in der konkret inmitten stehenden Branche unmittelbar vom Auftragseingang abhängig ist und daß demgegenüber in den den Angestellten zugewiesenen Aufgabenbereichen entsprechende personalpolitische Flexibilität nicht erforderlich ist (weil z. B. der Entwicklungsbereich von konjunkturellen Einbrüchen nicht berührt wird). Diese Anforderungen zu verdeutlichen, ist besonderes Anliegen der vorstehenden Entscheidung, die bei ihren Überlegungen jedoch auf die vorangegangenen Urteile AP Nr. 36, 40 und 42 zu § 622 BGB zurückgreifen konnte. Im Textilbe-

reich war die Darlegung des Bedürfnisses nach personalwirtschaftlicher Flexibilität sicher angesichts der besonderen Schwierigkeiten dieser Branche leichter darstellbar, doch fand die entsprechende Bewertung auch für den Bereich Chemie (AP Nr. 40) und schließlich auch für die Metallindustrie (schon AP Nr. 42 zu § 622 BGB, vor allem aber die vorstehenden Entscheidungsgründe) Anerkennung.

bb) Anforderungen an eine Gruppenbildung

Die Anforderungen an die Abgrenzung der für eine Spezialregelung geeigneten Arbeitnehmergruppen sind vorstehend gegenüber den zunächst weitergehend erscheinenden Vorgaben der Entscheidung AP Nr. 42 zu § 622 BGB wieder etwas zurückgenommen oder zumindest klargestellt. In der Entscheidung AP Nr. 42 zu § 622 BGB hatte das BAG zunächst angenommen, daß in einer so weitgefächerten Branche wie der der Metallindustrie, die so unterschiedlich gelagerte Bereiche wie Automobilindustrie, Elektroindustrie, Maschinenbau usw. umfaßt, das Bedürfnis nach personalwirtschaftlicher Flexibilität nicht pauschal und einheitlich für den gesamten Tarifbereich, sondern nur jeweils für einzelne Felder festgestellt werden könne; angedeutet wurde zusätzlich noch eine Aufspaltung in Klein-, Mittel- und Großbetriebe. Dies würde bedeuten, daß die Tarifparteien differenzierte Kündigungsfristen nur noch bezogen auf Teilbereiche der Metallindustrie und eventuell auch gestaffelt nach Betriebsgrößen würden festlegen können. Es wurde damit von ganz anderer Seite und in ganz anderem Zusammenhang die brancheneinheitliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Flächen-TVe in Frage gestellt, die im Arbeitszeit- und auch Lohnsektor derzeit Gegenstand der tarifpolitischen Auseinandersetzung ist.

Das BAG hat aber bereits in der Entscheidung AP Nr. 42 zu § 622 BGB angedeutet, daß möglicherweise die Entscheidung der Tarifparteien, die Arbeitsbedingungen für ihren Zuständigkeitsbereich insgesamt und einheitlich zu regeln, unter dem Aspekt der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) respektiert werden müsse. Dieser Gesichtspunkt wird in der vorstehenden Entscheidung besonders herausgearbeitet und entscheidungserheblich. Zwar wird noch auf eine Feststellung des LAG verwiesen, daß das Bedürfnis nach personalwirtschaftlicher Flexibilität sich auch auf die verschiedenen Unterbranchen der Metallindustrie erstreckte, maßgeblich wird dies für das BAG jedoch nicht mehr. Das Gericht gesteht den Tarifparteien das Recht zu, das personalwirtschaftliche Flexibilisierungsbedürfnis schlechthin und pauschalierend für die gesamte Branche einzuschätzen und die Kündigungsfristenregelung dementsprechend einheitlich zu gestalten, damit eine „gewisse Großgruppenbildung“ vorzunehmen. Dies zeigt, daß sich die Protagonisten des undifferenzierten Flächentarifvertrages des Wohlwollens des BAG gewiß sein können. Das Gericht stellt zu seinen Gunsten sogar das sonst immer so betonte Anliegen nach sachlicher Rechtfertigung differenzierender Regelungen zurück. Die vom LAG erhobenen Daten über die Zusammensetzung der Branche und die unterschiedlichen Beschäftigungsquoten für Arbeiter und Angestellte, die in der vorstehenden Entscheidung noch wiedergegeben werden, kommen deshalb überhaupt nicht mehr zum Tragen.

cc) Einzubeziehende Kündigungsfälle

Auch eine weitere Pauschalierung wird den Tarifparteien zugestanden. Die über den Gesichtspunkt der erforderlichen personalwirtschaftlichen Flexibilität zugebilligten kürzeren Kündigungsfristen für Arbeiter können mit genereller Geltung für alle Kündigungsgründe festgelegt werden, nicht nur – wie von den rechtfertigenden Erwägungen her zunächst naheliegend – für die betriebsbedingte Kündigung. Das BAG bindet die Tarifparteien zunächst an eine dem Sachgrund entsprechende Begrenzung der Kündigungsfristenregelung, wogegen im Prinzip nichts einzuwenden ist. Die Begründung, die das BAG dann vorstehend (unter II 2 a der Gründe) dafür präsentiert, daß diesem Postulat Rechnung getragen sei, kann aber kaum mehr überzeugen. Soll die Regelungsautonomie der Tarifparteien wirklich davon abhängen, wie hoch sie den Anteil der betriebsbedingten Kündigung einerseits, der verhaltens- und personenbezogenen Kündigungen andererseits – wenn auch noch so fehlerhaft – einschätzen? Mit sachverständiger Beurteilungskompetenz allein kann hier wohl nicht mehr argumentiert werden. Man sollte den Tarifparteien schon das zugestehen, was sie brauchen, nämlich die nicht an so enge Grenzen gebundene Regelungskompetenz – darauf ist im folgenden noch unter 2 einzugehen.

dd) Fazit

Als Fazit läßt sich festhalten, daß das BAG den Tarifparteien den Weg zu differenzierenden Kündigungsfristregelungen offengehalten hat und daß es ein von den Tarifparteien angenommenes Regelungsbedürfnis (mit der Konsequenz differenzierender Kündigungsfristregelungen) grundsätzlich anerkennt.

c) Enge Grenzen der Ausgestaltung der Fristenregelung

Allerdings zeigt die Rechtsprechung des BAG eine zunehmende Tendenz der Verengung der den Tarifparteien zur Verfügung gestellten inhaltlichen Gestaltungsfreiheit. Dem für erforderlich gehaltenen Flexibilisierungsbedürfnis können sie im Grundsatz nur mehr über eine differenzierende Regelung der Grundkündigungsfristen Rechnung tragen; die verlängerten Kündigungsfristen sind für eine tarifvertragliche Differenzierung praktisch fast völlig versperrt. Darüber hinaus wird vom BAG wohl auch eine richterliche Überprüfung der festgesetzten Dauer der Kündigungsfristen in Anspruch genommen.

aa) Unterschiedliche Festlegung der Grundkündigungsfristen

Dem unterschiedlichen Bedürfnis nach personalwirtschaftlicher Flexibilität soll nach Meinung des BAG durch unterschiedliche Grundkündigungsfristen Rechnung getragen werden. Die tarifvertraglichen Differenzierungen in diesem Bereich wurden sämtlich gebilligt – s. die Entscheidungen AP Nr. 35 (für den Sektor Gartenbau), Nr. 38 (für den Sektor Bau), Nr. 40 (für den Sektor Chemie) und Nr. 32 zu § 622 BGB sowie vorstehend (für die Metallindustrie).

Künftig wird allerdings nicht nur eine unterschiedliche Festlegung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte im Grundsatz zu rechtfertigen sein, sondern auch das Maß der gewählten Differenz. Dieses weitere Postulat des BAG, das in der vorstehenden Entscheidung deutlich

gemacht wird, kann nicht überraschen. Jede Differenzierung soll sachlich gerechtfertigt sein. Die sachliche Rechtfertigung kann nicht darauf beschränkt sein, die grundsätzliche Zulässigkeit der Differenzierung zu belegen und die Gestaltung dann aber freizugeben. Die differenzierende Regelung muß selbst im Ausmaß der Differenzierung noch den unterschiedlichen Regelungssachverhalten gerecht werden. Von den Anforderungen des Gleichheitssatzes her gesehen kann dies kaum Streitig sein. Ein entsprechendes Bewertungsschema ist auch aus anderen Bereichen bekannt, z. B. aus der Befristungsrechtsprechung des BAG. Es muß nicht nur die Befristung als solche sachlich gerechtfertigt sein, sondern auch die Dauer der Befristung am rechtfertigenden Sachgrund gemessen werden. Es muß dementsprechend dargelegt werden, daß das personalwirtschaftliche Bedürfnis eine zweiwöchige Kündigungsfrist für Arbeiter erfordert, während für die Angestellten mit der Sechswochenfrist zum Quartalsende den beiderseitigen Interessen ausreichend Rechnung getragen ist. Man wird allerdings, wenn Tarifautonomie und das verfassungsrechtliche Prüfungskonzept noch funktionsfähig bleiben sollen, den Tarifparteien die Beurteilungskompetenz zubilligen müssen (auch dazu s. noch unter 2).

Nicht weiterführend ist insoweit die Vorgabe des BAG (vorstehende Entscheidung letzter Absatz), wenn es dort heißt, daß im Falle tarifvertraglicher Regelung auf der Grundlage des § 622 Abs. 4 BGB „sachlich begründete, unterschiedliche Kündigungsfristen hinsichtlich ihrer Diskrepanz an den neuen Vorgaben des Kündigungsfristengesetzes zu messen sein“ dürften. Das Kündigungsfristengesetz stellt Vorgaben für eine Differenzierung der Kündigungsfristen nicht zur Verfügung; es kennt ja, da es nur die inhomogenen nicht untergliederten Großgruppen Arbeiter und Angestellte schlechthin zugrunde legen könnte, keine Differenzierung. Das erforderliche und zulässige Maß der Differenzierung muß deshalb von den Tarifparteien selbst ermittelt werden. Sie können dabei vielfältige Aspekte (z. B. auch die unterschiedliche Präferenz der ArbN selbst, aber auch betriebliche Belange) berücksichtigen.

bb) Kaum Gestaltungsspielraum bei den verlängerten Kündigungsfristen

Bei den aufgrund längerer Betriebszugehörigkeit verlängerten Kündigungsfristen wurde eine differenzierende Regelung zwischen Arbeitern und Angestellten durch die Rechtsprechung des BAG weitgehend abgeblockt.

(1) Als gleichheitswidrig wurde von Anfang an die unterschiedliche Ausgestaltung des für Arbeiter und Angestellte maßgeblichen Schemas gewertet, das der Verlängerung der Kündigungsfristen zugrunde gelegt wird. Das System der Berücksichtigung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeitszeiten soll für Arbeiter und Angestellte gleich gestaltet sein, die Zeitstaffelung soll nicht unterschiedlich festgelegt werden – so bereits die erste Entscheidung des BAG zu diesem Komplex (AP Nr. 29 zu § 622 BGB), und besonders deutlich die letzte vom 21. 8. 1994 (AP Nr. 46 zu § 622 BGB). Wenn ein Bedürfnis nach personalwirtschaftlicher Flexibilität anzuerkennen ist, soll diesem nach Meinung des BAG über die Differenzierung der Grundkündigungsfristen Rechnung getragen werden. Nach langjähriger Betriebszugehörig-

keit sei ein einleuchtender Grund für eine unterschiedliche Kündigungsfrist normalerweise nicht mehr anzuerkennen. Soweit es im Einzelfall noch gegeben ist und Berücksichtigung verlangt, sei ihm gegebenenfalls durch proportionale Verlängerung der Kündigungsfristen Rechnung zu tragen – das BAG läßt dies zumindest offen. Keinesfalls will das BAG unterschiedliche Wartezeiten und Kündigungstermine hinnehmen. Die Tarifparteien müssen danach das der Verlängerung der Kündigungsfristen zugrunde liegende Schema der Betriebszugehörigkeitszeiten vereinheitlichen. Wenn sie der Meinung sind, daß die erforderliche personalwirtschaftliche Flexibilität unterschiedliche Kündigungsfristen bedingt, können sie entsprechend der Differenzierung der Grundkündigungsfristen proportional auch die verlängerten Kündigungsfristen differenzieren.

Der Begründungszwang wird hier vom BAG allerdings hoch angesetzt. Das Gericht hat des öfteren geäußert, daß das unterschiedliche Bedürfnis nach Flexibilität nach längerer Betriebszugehörigkeit an Gewicht verlieren würde (s. AP Nr. 29, 32 und 37 zu § 622 BGB), d. h. also zur Rechtfertigung einer Differenzierung der Kündigungsfristen nicht mehr herangezogen werden könne. Offensichtlich soll dieses Bedürfnis, das als solches zweifellos noch nach längerer Betriebszugehörigkeit in gleicher Weise bestehen kann, nach Meinung des BAG nicht mehr berücksichtigungsfähig sein – dies muß seinem Hinweis auf die von Arbeitern in gleicher Weise erbrachte Betriebstreue entnommen werden. So recht überzeugen konnte die totale Ausklammerung der Arbeiter mit längeren Betriebszugehörigkeitszeiten nicht. Sie wird auch nicht konsequent verlangt, denn die Verlängerung der Kündigungsfristen auf der Grundlage eines einheitlichen Betriebszugehörigkeitsschemas wird ja nicht schlechthin ausgeschlossen. Die personalpolitischen Maßnahmen der Betriebe sollen aber zuerst die Arbeiter mit den Grundkündigungsfristen treffen. Dies ist der dezidierte Wille des BAG; es hat mit aller Deutlichkeit verlangt, daß der notwendige personalwirtschaftliche Handlungsspielraum der Betriebe bei ArbN mit kurzer Betriebszugehörigkeit zu wahren ist (s. die Äußerungen in den Entscheidungen AP Nr. 36, 37 und 38 zu § 622 BGB). Die kündigungsschutzrechtliche Bevorzugung längerdienender ArbN wird durch diese Bindung der Tarifparteien nochmals verstärkt. Aus dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG kann eine solche Verengung des Handlungsspielraums der Tarifparteien nicht mehr abgeleitet werden. Das BAG drückt den Tarifparteien mit dieser Vorgabe vielmehr seine ordnungspolitischen Vorstellungen auf.

(2) Überhaupt kein Gleichheitsproblem ist die Frage, ob die Tarifparteien, wie vom BAG im letzten Punkt seiner vorstehenden Entscheidung (s. II 2 d) angesprochen, künftig die verlängerten Kündigungsfristen im Hinblick auf die gesetzliche Staffelung der Betriebszugehörigkeitszeiten bereits nach zwei Jahren vorsehen müssen. Denn diese Frage stellt sich zunächst für Arbeiter und Angestellte gleichermaßen. Nur wenn die Tarifparteien für Arbeiter und Angestellte mit den verlängerten Kündigungsfristen unterschiedlich ansetzen würden, könnte dies ein Gleichheitsproblem sein. Wenn sie es für beide Arbeitnehmergruppen bei dem Beginn verlängerter Fristen erst nach fünf Jahren belassen, stellt sich nur die Frage nach der Reichweite und den Grenzen der den Tarif-

parteien durch § 622 Abs. 4 BGB eingeräumten Regelungskompetenz. Es geht also um die Zulässigkeit der tarifautonomen Gestaltung.

2. Reichweite der tarifautonomen Gestaltung als Grundsatzfrage

Die Reichweite der Tarifautonomie ist insgesamt das Grundproblem des ganzen in der vorstehenden Entscheidung angesprochenen Komplexes. Das BAG betont einerseits die Kompetenz der Tarifparteien zur Gestaltung in eigener Verantwortung und im wesentlichen ohne staatliche Einflußnahme (s. die Entscheidungsgründe II 2 b, aa) und die Beurteilungskompetenz der Tarifparteien, setzt andererseits der Tarifgestaltung aber doch recht enge Grenzen, soweit es um die Festlegung der verlängerten Kündigungsfristen und den Rechtfertigungszwang bei den Grundkündigungsfristen geht. Dies sollte Anlaß sein, den Ansatz noch einmal zu überdenken.

a) Bindung der Tarifparteien an den Gleichheitssatz

Es war zunächst naheliegend, im Anschluß an die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 30. 5. 1990 nach den Auswirkungen der Entscheidung auf die tarifvertraglichen Kündigungsfristen zu fragen. Ich war dabei selbst von dem Satz ausgegangen, daß die Tarifparteien bei ihrer Normsetzung an die Grundrechte gebunden sind, und daß deshalb selbstverständlich TVE, die Kündigungsfristen regeln, von Verfassungen wegen Beschränkungen unterliegen (Buchner, NZA 1991, S. 47). Auf der Grundlage der allgemein vertretenen Bewertung, daß die Tarifparteien delegierte Normsetzungsbefugnis ausüben, kommt man naheliegenderweise zu diesem Ansatz.

b) Berücksichtigung der Besonderheiten kollektivvertraglicher Regelungsmechanismen

Es mußte von Anfang an aber auch klar sein, daß staatliche Gesetze und tarifliche Regelungen im Hinblick auf den völlig unterschiedlichen Entstehungsvorgang und vor allem die unterschiedliche Legitimation des Normsetzers nicht mit der gleichen Elle gemessen werden können. TVE sind Gegenstand von Verhandlungen, in denen Gewerkschaften und Arbeitgeberseite nach den jeweiligen Präferenzen, Gegenleistungen und Machtverhältnissen die Arbeitsbedingungen fixieren. Wenn den Arbeitern einer Branche an längeren Kündigungsfristen weniger liegt als an Urlaub oder Akkordregelungen, werden tarifliche Verbesserungen zu den primär angestrebten Punkten vereinbart; im Angestelltenbereich können die Präferenzen anders liegen. Auf diese Weise können die Regelungen auseinanderdriften und historisch überkommene Unterschiede konserviert werden, ohne daß den Tarifregelungen im Vergleich Arbeiter/Angestellte insgesamt die Ausgewogenheit fehlen würde. Auch können die Arbeitgeber einer Branche allein durch die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt gezwungen sein, einer Arbeitnehmergruppe bessere Konditionen zuzugestehen, um etwa mit den Angeboten anderer Branchen konkurrieren zu können. Die bei der Tarifaufeinandersetzung ausgehandelten, eventuell sogar arbeitskampfwise erzwungenen Arbeitsbedingungen können nicht an der Elle der Gerechtigkeit und damit auch nicht so wie ein staatliches Gesetz am Gleichheitssatz gemessen

werden (s. meinen Beitrag NZA 1991, S. 49). Dies wird insbesondere dort deutlich, wo unterschiedliche für Arbeiter und Angestellte festgelegte Regelungen sich nicht in einem einheitlichen für Arbeiter und Angestellte geltenden TV befinden, sondern in verschiedenen TVen Niederschlag gefunden haben, die vielleicht sogar zu unterschiedlichen Zeitpunkten und unter ganz andersartigen Verhandlungsbedingungen zustande gekommen sind.

Die Konsequenzen der Grundrechtsbindung der Tarifparteien müssen insoweit wohl noch einmal überdacht werden. Es kann jedenfalls nicht befriedigen, wenn differenzierende Tarifbestimmungen ohne Rücksicht auf die Besonderheiten des Tarifentstehungsvorganges nur auf ihre inhaltliche Sachgerechtigkeit überprüft werden. Wenn Arbeiter und Angestellte einer Branche von verschiedenen Tarifparteien vertreten würden – die sich bei der Tarifregelung jeweils auf ihre Mitgliedergruppen beschränken (müssen) –, würden sich die Tarifbedingungen im Normalfall kaum jemals decken. Auch bei größerer Diskrepanz kann nicht in Betracht kommen, die Tarifregelung einer Tarifpartei (etwa der die Arbeiter vertretenden Gewerkschaft) mit dem Argument für nichtig zu erklären, daß sie inhaltlich schlechter ausfielen als die der Angestellten. Auch wenn Arbeiter und Angestellte in einer einheitlichen Gewerkschaft organisiert und von dieser tariflich vertreten werden, können die Tarifregelungen unterschiedlich ausfallen, jedenfalls bei getrennt ausgehandelten TVen, aber auch wenn sie im Verbund verhandelt und zusammengefaßt werden.

Der Ansatz der BAG-Rechtsprechung erscheint insoweit zu eng. Die Vermutung, daß eine Tarifregelung einem sachgerechten Interessenausgleich entspricht (so die Entscheidung BAG, AP Nr. 32 zu § 622 BGB), sollte nicht auf die Zuwendung vermögenswerter Vorteile (und deren eventuell unterschiedliche Gestaltung) begrenzt werden. Vor allem kann die Sachgerechtigkeit nicht nur am vergleichbaren Tarifergebnis gemessen werden, und nicht nur dann zugebilligt werden, wenn die Tarifparteien die Differenzierung aus der Sache heraus (Erfordernis personalwirtschaftlicher Flexibilität) rechtfertigen können. Sie brauchen einfach Gestaltungsspielraum, um die Arbeitsbedingungen nach ihrer Einschätzung regeln zu können. Es paßt nicht zusammen, wenn einerseits die Notwendigkeit eigenverantwortlicher Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Tarifparteien betont wird, andererseits die staatlichen Gerichte die Tarifnormen an der Elle ihrer Gerechtigkeitsvorstellungen messen. Der zunehmende Zugriff der Gerichte in Richtung einer Überprüfung der Tarifbedingungen entspricht nicht der den Tarifparteien grundsätzlich zugebilligten Eigenverantwortung zur Normierung der Arbeitsbedingungen.

Konsequent durchgeführt werden kann die Gleichheitskontrolle sowieso nicht. Die vorstehende Entscheidung zeigt das ganze Dilemma. Erst wird die Branche in die einzelnen Sektoren unterteilt, sodann soll das LAG festgestellt haben, das Bedürfnis nach erhöhter personalwirtschaftlicher Flexibilität erstreckte sich auf all die verschiedenen Unterbranchen; für die Zentralheizungsbranche sei es allerdings nicht ausdrücklich festgestellt worden. Dem wird dann aber über das Industrieverbandsprinzip abgeholfen – auch bei unterschiedlichen Verhältnissen könnten die Tarifparteien der historisch gewachsenen Struktur Rechnung tragen. Es werden dann

weitausholend die alten Formeln zur Koalitionsfreiheit wiederholt und darauf abgestellt, daß die Tarifparteien ihren Betätigungsbereich eigenständig abstecken dürften; zitiert werden dazu Entscheidungen zur Tarifizzuständigkeit – dieser Komplex steht im vorliegenden Zusammenhang aber überhaupt nicht in Frage. Entscheidend ist, daß die Tarifparteien für ihren Bereich doch recht grob pauschalieren dürfen. Sollte man nicht überhaupt darauf verzichten, Tarifnormen auf ihre Sachgerechtigkeit nachzumessen und sich auf eine bloße Willkürkontrolle beschränken?

c) Legitimation durch den Mitgliederwillen

Die gerichtliche Kontrolle der TVE bedarf eines anderen Ansatzes.

aa) Dies zeigt sich auch in der Rechtsprechung des EuGH, soweit dort auf der Grundlage des Art. 119 EGV Kollektivvereinbarungen auf ihren diskriminierenden Charakter überprüft werden. Wenn zwei TVE für eine nach Meinung des Gerichts gleichwertige Tätigkeit unterschiedliche Entgelte festsetzen, soll – so die Entscheidung EuGH, AP Nr. 50 zu Art. 119 EWGV (= SAE 1995, 45 mit Anm. Kappes/Korte) – der ArbGeb den Nachweis erbringen, daß dieser Unterschied durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Die nationalen Gerichte sollen feststellen, ob und inwieweit der Mangel an Bewerbern für eine Tätigkeit und die Notwendigkeit, ihnen durch ein höheres Gehalt einen Anreiz zu bieten, einen sachlich gerechtfertigten wirtschaftlichen Grund für den Unterschied im Entgelt der fraglichen Tätigkeiten darstellen. Ist es wirklich sinnvoll und vor allem zu leisten, so weitgehend in die Tarifverhandlungen hineinzuleuchten oder – wohl besser – hineinleuchten zu wollen?

Wie wenig Sinn dies hat, verdeutlicht die jüngste Entscheidung des EuGH vom 31. 5. 1995 – C 400/93, in der der Versuch, recht differenzierte Lohnsysteme gerichtlich zu kontrollieren, letztlich scheiterte. Die Entscheidung endet immerhin mit einer befreienden Feststellung. Nachdem zunächst nochmals betont wird, daß Art. 119 EGV sich auch auf alle TVE erstreckt (Rdnr. 45 der Entscheidung), heißt es dann in Rdnr. 46:

„Dennoch kann die Tatsache, daß die Entgeltbestandteile in Verhandlungen zwischen den Kollektivorganisationen oder in Verhandlungen auf lokaler Ebene festgesetzt werden, vom nationalen Gericht als ein Gesichtspunkt bei der Beurteilung der Frage berücksichtigt werden, ob Unterschiede beim durchschnittlichen Entgelt von zwei Gruppen von Arbeitnehmern auf objektive Faktoren zurückgehen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.“

Hier wird mit erfreulicher Klarheit herausgestellt, daß allein die Tatsache des kollektivvertraglichen Entstehungsgrundes der Tarifbedingungen als ein Gesichtspunkt der sachlichen Rechtfertigung gesehen werden kann.

bb) Damit ist der maßgebliche Gesichtspunkt gewonnen. Tarifnormen lassen sich nicht in das Prüfungsschema zwingen, das für staatliche Normen entwickelt wurde – auch dort übrigens oftmals mit zu strengen Anforderungen, was mit maßgebliche Ursache unseres komplizierten Rechtssystems und der wachsenden Zahl von Rechtsstreitigkeiten ist. Daß Tarifbedingungen einer so weitgehenden Kontrolle jedenfalls nicht bedürfen, hat einen einfachen Grund. Die Tarifparteien müssen ihre Regelungen, wie das BAG in der Entschei-

dung AP Nr. 42 zu § 622 BGB selbst angesprochen hat, gegenüber ihren Mitgliedern rechtfertigen. Stimmen die Regelungen mit den Interessen ihrer Mitglieder nicht überein, ist es Sache der Mitglieder, den Verband zu einer Korrektur der Tarifpolitik zu veranlassen. Dies ist, wie bekannt, ein recht zäher, aber keineswegs schlechthin ausgeschlossener Prozeß. Die Problematik ist gerade derzeit unter dem Motto Verbandsflucht/Unzufriedenheit der Mitglieder mit der Tarifarbeit ihrer Verbände zu diskutieren. Die Tarifparteien setzen im Auftrag und nur aufgrund der Legitimation durch ihre Mitglieder Recht. Wenn sie an den Wünschen ihrer Mitglieder vorbei Arbeitsbedingungen normieren, sind sie von diesen zur Ordnung zu rufen. Tolerieren die Mitglieder die tariflichen Regelungen, bedarf es keiner staatlichen Kontrolle, auch wenn den Tarifregelungen der letzte Gerechtigkeitsgehalt fehlt.

d) Notwendigkeit der Rücknahme staatlicher Kontrolle

aa) Als Fazit läßt sich deshalb nur ziehen, daß die Rechtsprechung des BAG, die jedenfalls im Grundsatz eine uneingeschränkte Kontrolle der Tarifnormen unter grundrechtlichen Aspekten beansprucht, einer Überprüfung bedarf, wobei die besonderen Entstehungsbedingungen der Tarifnormen und die Legitimation der tariflichen Rechtsetzung aus dem Mitgliederwillen stärkere Berücksichtigung finden muß.

bb) Würde man entsprechend der bisherigen Rechtsprechung die tarifvertraglichen Kündigungsfristen an der Elle der zu § 622 Abs. 2 BGB entwickelten Kriterien messen, müßten tarifvertragliche Klauseln wohl auch in Zukunft, wie schon in der Vergangenheit, immer wieder gerichtlich verworfen werden.

(1) Man müßte sich dann allerdings fragen, wie es zu einer solchen Rechtssicherheit und Praktikabilität mißachtenden Situation kommen kann. Die Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts sind seit 30. 5. 1990 bekannt. Der Gesetzgeber ließ sich – vielfach und hart gerügt – schon lange genug Zeit, die verworrene Gesetzeslage zu bereinigen. Die Tarifparteien haben zumindest weit überwiegend noch nach weiteren drei Jahren nicht einmal den Versuch unternommen, die im Zusammenhang mit den tariflichen Kündigungsfristenregelungen auftretende Rechtsunsicherheit zu beheben. Obwohl sie mit einer an den gesetzlichen Vorgaben und an den branchenspezifischen Besonderheiten orientierten Neuordnung die ganze Malaise beheben könnten, lassen sie seit Jahren ihre überkommenen Tarifwerke von den ArbGen über drei Instanzen abhandeln und zum Teil verwerfen. Dies muß als eine geradezu absurde Konstellation gesehen werden.

(2) Wenn man allerdings davon ausgeht, daß die tarifvertraglichen Regelungen grundsätzlich als eigenverantwortliche Gestaltung der Tarifparteien respektiert werden sollten, ist die Hartnäckigkeit der Tarifparteien verständlich. Sie halten mit Recht gegenüber dem weitreichenden Zugriff der ArbGe an ihren eigenverantwortlich und autonom getroffenen Regelungen fest. Damit erzwingen sie eine grundsätzliche Diskussion über die Grenzen arbeitsgerichtlicher Überprüfung, die nicht mit formelhaften Äußerungen über den Inhalt der Koalitionsfreiheit und die Maßgeblichkeit der Grundrechte geführt werden kann. Es spricht einiges dafür,

daß die Tarifparteien in der weiteren Auseinandersetzung die Anerkennung ihrer kollektivvertraglichen Regelungen beanspruchen werden und beanspruchen können.

cc) Wer nach einer Neuordnung der tariflichen Kündigungsfristen ruft, sollte sich im übrigen über den möglichen Inhalt keine Illusionen machen. So wenig wie im Gesetzgebungsverfahren kann bei tariflicher Neuverhandlung leichtfertig die günstigere Angestelltenregelung einfach auf die Arbeiter erstreckt werden, wie dies manche (vgl. Kempff, AiB 1995, S. 194) wohl erwarten. An den in der BAG-Rechtsprechung deutlich gewordenen Notwendigkeiten – insbesondere nach personalwirtschaftlicher Flexibilität – kommen auch die Gewerkschaften nicht vorbei. Die Aufgabe der Tarifparteien kann trotz und vielleicht gerade wegen der mißlichen Lage auf dem Arbeitsmarkt nicht darin bestehen, Arbeitsverhältnisse zu zementieren. Eine Verlängerung der Kündigungsfristen mag im Einzelfall einem betrieblich nicht mehr benötigten ArbN das Arbeitsverhältnis vorübergehend noch etwas länger erhalten, schafft aber keinen einzigen wirklichen Arbeitsplatz. Sie würde vielmehr im Gegenteil geradezu arbeitsplatzvernichtend wirken, wenn es zutrifft, daß, wie jüngst in einer Analyse (wiedergegeben in FAZ vom 5. 10. 1995, S. 22) dargelegt, eine Reihe US-amerikanischer Firmen ihre Produktion aus der Bundesrepublik in das Ausland verlagern, weil sie unter anderem die nach deutschem Arbeitsrecht eingetretene Verfestigung der Arbeitsverhältnisse nicht akzeptieren wollen. Nun werden die Anhänger der sozialstaatlichen Errungenschaften dies natürlich in Frage stellen. Dann haben sie aber zumindest die Verpflichtung, sich mit dieser Beobachtung auseinanderzusetzen, und wenn die Gefahr solcher Verhaltensweisen ausländischer (im übrigen auch inländischer!) Unternehmen nicht von der Hand zu weisen ist, müßte wohl die Frage gestellt werden, wie man darauf zu reagieren hat. Die Probleme können nicht länger ignoriert werden, und es reicht auch nicht, die Verlagerung ins Ausland als verwerfliche Handlungsweise abzutun. Die Tarifpolitik steht vor neuen Anforderungen. Es gibt viel zu tun.

Prof. Dr. Herbert Buchner, Augsburg

Hinweis der Redaktion:

Vgl. außer den im Urteil genannten Entscheidungen zu den Arbeiterkündigungsfristen BAG 12. 1. 1994 – 4 AZR 152/93 = AP Nr. 43 zu § 622 BGB = SAE 1995, 69 mit Anm. Raab; BAG 10. 3. 1994 – 2 AZR 323/84 (A) = SAE 1995, 162 mit Anm. Wietek.