

**Arbeitnehmer-
schutz**

Übereinstimmung darüber, daß ein wichtiges Ziel jeweils der Arbeitnehmerschutz darstellt. § 3 Abs. 3 TVG will ein Unterlaufen von Tarifverträgen verhindern, indem er die Dauer der Tarifgebundenheit an den zeitlichen Bestand des Tarifvertrages selbst knüpft. § 4 Abs. 5 TVG wird als Überbrückungshilfe angesehen, um die prinzipiell wünschenswerte Kontinuität der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Darüber hinaus soll § 3 Abs. 3 TVG, worauf das BAG zutreffend hinweist, einen Austritt aus den Arbeitgeberverbänden erschweren.

Das BAG bejaht ein Fortwirken der abgeschwächten Tarifbindung gegenüber dem ausgetretenen Arbeitgeber nach Beendigung des Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 5 TVG und begründet das Ineinandergreifen von § 3 Abs. 3 und § 4 Abs. 5 TVG überzeugend mit der Erwägung, daß ansonsten die Arbeitsverträge inhaltsleer werden oder richterlich ergänzt werden müssen. Die Überschaubarkeit der Arbeitsbedingungen liege aber im Interesse beider Tarifparteien.

Auch aus Legitimationserwägungen erscheint die Anordnung einer Normwirkung nach § 3 Abs. 3 TVG und abgeschwächt § 4 Abs. 5 TVG auf verschiedene Unternehmen im Hinblick auf die während der Mitgliedschaft abgeschlossenen Tarifverträge gerechtfertigt, da diese im Rahmen der Verbandsautonomie beeinflusst werden konnten. Die auf freiwilliger Wahrnehmung der Koalitionsfreiheit beruhende frühere Mitgliedschaft wird dann wie in einem besonderen Liquidationsverfahren schrittweise aufgelöst.

Ein Blick auf die Rechtsfolgen erhärtet dieses Ergebnis. Die Interessenausgewogenheit und Richtigkeitschance, welche eine Prioritätsvermutung tarifautonomen gegenüber staatlichem Recht begründet, rechtfertigt den Vorzug des Tarifvertrages gegenüber einer durch Richterrecht vermittelten staatlichen Rechtsetzung für den in § 3 Abs. 3 und § 4 Abs. 5 TVG definierten Zeitraum. Das BAG weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß die Alternative eine richterliche Festsetzung der Vergütung im Wege ergänzender Vertragsauslegung nach § 612 Abs. 1 und 2 BGB wäre. Zudem stellt die Änderungskündigung, die im Rahmen des § 4 Abs. 5 TVG als zulässig erachtet wird, mit den hierzu entwickelten richterlichen Kontrollmaßstäben die übliche Form der Veränderung des arbeitsrechtlich fixierten Niveaus von Arbeitsbedingungen auf einzelvertraglicher Ebene dar. Auch hierin ist dem BAG zuzustimmen.

Im Ergebnis handelt es sich um ein Urteil, das im Unterschied zu manchem Beitrag aus der Rechtswissenschaft zur „Krise des Flächentarifvertrages“ Augenmaß und Ausgewogenheit erkennen läßt.

Prof. Dr. Ulrich Zachert, Hamburg

**§ 3 AGBG, § 5 MTV Bäckerhandwerk Baden-
Württemberg****Festlegung einer Vertragsstrafe im
Tarifvertrag**

1. Ein Tarifvertrag kann für den Fall, daß der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund fristlos auflöst, eine Vertragsstrafe von 75 % eines tariflichen Monatsverdienstes vorsehen.

2. Die Möglichkeit zur Herabsetzung nach § 343 BGB kann im Tarifvertrag nicht abbedungen werden.

3. Eine Herabsetzung nach § 343 BGB setzt einen entsprechenden Antrag des Arbeitnehmers voraus.

(Leitsätze des Bearbeiters)

*LAG Baden-Württemberg, Urteil vom
5. 12. 1995 — 7 Sa 105/95 —
(rechtskräftig)*

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Im Tarifvertrag für das Bäckereihandwerk in Baden-Württemberg ist eine Vertragsstrafe von 75 % eines tariflichen Monatsverdienstes (ohne Zulagen und Zuschläge) für den Fall vorgesehen, daß der Arbeitnehmer die Arbeit nicht antritt oder daß der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflöst, ohne einen wichtigen Grund zu haben. Das ArbG Reutlingen (vgl. Urteil vom 18. 10. 1994 — 1 Ca 284/94 — AiB 1995, 806 mit Anmerkung Däubler) hatte als erste Instanz diese Bestimmung für unwirksam erklärt: Sie habe für den Arbeitnehmer „überraschenden“ Charakter und könne deshalb aus dem Rechtsgedanken des § 3 AGBG heraus für das Arbeitsverhältnis nicht wirksam werden. Außerdem würden die §§ 119 a, 134 GewO eine Vertragsstrafe verbieten, die über einen Wochenlohn hinausgehe.

Das LAG Baden-Württemberg war — wie sich aus den Leitsätzen ergibt — anderer Auffassung. Seine Begründung sei im Wortlaut wiedergegeben:

„Die vom Arbeitsgericht geäußerten Zweifel an der Rechtswirksamkeit des § 5 MTV werden nicht geteilt. Gegen individualrechtliche Vertragsstrafenvereinbarungen, die das Ziel verfolgen, die Arbeitsvertragsparteien zur Einhaltung von Kündigungsfristen anzuhalten, bestehen nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ... keine rechtlichen Bedenken, und zwar unabhängig davon, ob sie den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber oder allein den Arbeitnehmer betreffen. Einer

**Tarifvertrag-
liche Regelung****Rechtsfolgen
der
Entscheidung**

Vertragsstrafen sind zulässig

solchen Vertragsstrafenvereinbarung stehen die Vorschriften des AGB-Gesetzes nicht entgegen. ... Der Hinweis des Arbeitsgerichts, eine Vertragsstrafenregelung könne sich faktisch als Kündigungserzwernis auswirken, mag zutreffen. Warum es sich um eine unzulässige Kündigungserzwernis handeln soll, wurde vom Arbeitsgericht nicht ausgeführt. Im Arbeitsvertrag vereinbarte Vertragsstrafen dienen in erster Linie der Sicherung der jeweils geschuldeten Leistungen. ... Daß eine verwirkte Strafe den verursachten und nachweisbaren Schaden übersteigen kann, hat der Gesetzgeber in Kauf genommen.“

Es folgen noch einige Ausführungen, wonach auch ein Tarifvertrag eine Vertragsstrafe vorsehen kann, die die im Gesetz vorgesehene Herabsetzungsmöglichkeit nicht ausschließen darf.

Anmerkung:

Die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg ist ein Musterbeispiel für Nicht-Kommunikation, für das schlichte Ignorieren bestimmter Rechtsauffassungen. Das ArbG Reutlingen hatte keineswegs nur allgemeine Bedenken „aus dem AGB-Gesetz“ geäußert, sondern sich — wie in AiB 1995, 806 nachzulesen ist — speziell auf § 3 AGBG und die Problematik überraschender Klauseln gestützt. Erst recht fand die Argumentation zu den §§ 119 a, 134 GewO beim LAG Baden-Württemberg keine Erwähnung. Daß man mit dem Vorbringen von Prozeßvertretern so verfährt, ist eine verbreitete (Un-)Sitte; auch eine Vorinstanz so zu behandeln, ist — höflich ausgedrückt — zumindest ungewöhnlich. Ein Urteil gewinnt so nicht an Überzeugungskraft. Niemand erwartet, daß das LAG unbedingt die Überzeugung der Vorinstanz teilt, doch eine Auseinandersetzung wäre dringend geboten gewesen.

Ein wenig erinnert das Verweigern des „Diskurses“ an eine alte Geschichte, die in der baden-württembergischen Justiz kolportiert wurde. Anfang des Jahrhunderts war dort der legendäre Assessor Beck tätig, ein verträglicher und im Umgang angenehmer Mensch, der allerdings schrecklich ungern Urteile schrieb. Als wieder einmal die Frage anstand, ob er zum Beamten auf Lebenszeit (damals waren Richter noch Beamte!) ernannt werden sollte, war das Ergebnis negativ. Entscheidender Stein des Anstoßes war eines seiner Urteile, in dem es unter der Überschrift „Entscheidungsgründe“ lediglich geheißen hatte: „Der Kläger hat recht. Und überhaupt.“ Man kann das „und überhaupt“ durch einen Wortschwall ersetzen, der im Grunde nicht mehr Inhalt hat: Entscheidend ist, daß insbesondere die unterliegende Partei nicht erfährt, weshalb das Berufungsgericht die Dinge anders als das Ge-

richt erster Instanz gesehen hat. Daß Argumente Zeit kosten und manchmal angreifbar, also für ihren Verfasser „gefährlich“ sind, darf keine Rolle spielen.

Mit der Entscheidung des LAG Baden-Württemberg ist mit Sicherheit noch nicht das letzte Wort gesprochen.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

§ 3 der Anlage 2 zum TV Ang der Deutschen Bundespost; § 315 BGB

Eingruppierung von Angestellten der Deutschen Bundespost

1. Die Vergütung der Angestellten richtet sich nach dem Tarifvertrag für Angestellte der Deutschen Bundespost (TV Ang) in den Fällen, in denen Angestellte und Beamte die gleiche Tätigkeit verrichten, nach der Beamtenbesoldung. Von diesem Grundsatz darf der Arbeitgeber nicht einseitig abweichen.
2. Selbst wenn man eine einseitige Veränderung dieses Vergütungsgrundsatzes als möglich erachtete, so dürfte sie nur in den Grenzen des § 315 BGB nach billigem Ermessen erfolgen.

(Leitsätze des Bearbeiters)

*Arbeitsgericht Frankfurt/Main,
Urteil vom 20. 12. 1995 —
17 Ca 10590/94 —
(nicht rechtskräftig)*

Sachverhalt:

Im Streit stand die Eingruppierung einer bei der Telekom seit 1991 im Bereich Kosten-Controlling beschäftigten Angestellten.

Der einschlägige Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TV Ang) unterscheidet für die Eingruppierung der Angestellten nach solchen, die auf einem Arbeitsposten für Beamte und solchen, die auf einem Arbeitsposten für Angestellte beschäftigt sind.

Die Klassifizierung der Arbeitsposten nach solchen für Beamte oder Angestellte wird im Bereich der Postunternehmen seit jeher „Kategorisierung“ genannt und in sog. Bewertungskatalogen vorgenommen, die alle Tätigkeiten und Aufgaben aufzählen und beschreiben, die von Beamten, Angestellten oder Arbeitern auszuführen sind. Die tarifliche Eingruppierung eines Angestellten bestimmt sich dann, wenn dieser auf einem Arbeitsposten für Be-

**Tarif-
vertragliche
Unterscheidung**