

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 24. Oktober 2019
- 2 AZR 168/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:241019.U.2AZR168.18.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 1. Juni 2017
- 29 Ca 586/16 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 15. Februar 2018
- 8 Sa 97/17 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifvertrag - verkürzte Kündigungsfrist - Sozialplan

Hinweis des Senats:

Überwiegende Parallelentscheidung zu führender Sache - 2 AZR 158/18 -

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 168/18
8 Sa 97/17
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Oktober 2019

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 24. Oktober 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann und Dr. Schlünder sowie die ehrenamtlichen Richter Falke und Prinz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 15. Februar 2018 - 8 Sa 97/17 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt nur noch über den Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. 1

Der im Jahr 1963 geborene Kläger war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bei der Beklagten seit 1987 als technischer Angestellter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand nach den Angaben im Berufungsurteil der Rahmentarifvertrag für die technischen Angestellten in den Stückgut-„Kalibetrieben“ (gemeint ist offenkundig: „Kaibetrieben“) vom „01.04.1992“ idF vom 6. Mai 2003 (im Folgenden RTV-Technische Angestellte) Anwendung. 2

Im RTV-Technische Angestellte, gültig ab 1. Mai 1992 idF vom 6. Mai 2003, abgeschlossen zwischen dem Unternehmensverband Hafen Hamburg e.V. und ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Hamburg heißt es ua.: 3

„§ 15 Kündigung

1. Für die Kündigung gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

Bei 15jährigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist neun Monate zum Ende eines Kalenderhalbjahres, wenn der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet hat.

Soweit Sozialpläne abgeschlossen wurden, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.

...

§ 18 Soziale Regelungen bei betrieblichen Veränderungen

1. In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Beschäftigten, in denen grundlegende arbeitsorganisatorische Maßnahmen oder grundlegende Veränderungen der Arbeitstechnik zu nicht unerheblichen Nachteilen für wesentliche Teile der Belegschaft führen können, sind Maßnahmen nach Maßgabe der folgenden Ziffern zu ergreifen.

...

5. Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Maßnahme gemäß Ziff. 1, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung, deren Höhe zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung zu vereinbaren ist.

Die Beträge aus diesen Abfindungen können auf Abfindungssummen aus Sozialplänen bzw. zugesprochenen Abfindungen aus arbeitsgerichtlichen Urteilen, die im Zusammenhang mit dem Verlust des Arbeitsverhältnisses stehen, angerechnet werden.

6. Vereinbarungen, die bei Abschluss dieses Tarifvertrages günstigere Regelungen zum Inhalt haben, gelten weiterhin fort.

Unbeschadet der oben genannten Regelungen bleiben die Rechte der Betriebsräte aus dem Betriebsverfassungsgesetz unberührt, insbesondere sind weitergehende sowie positivere Regelungen in Betriebsvereinbarungen weiterhin zulässig.“

Die Beklagte legte den Terminalbetrieb zum 31. Dezember 2016 still und kündigte allen beschäftigten Arbeitnehmern - auch dem Kläger - mit Schreiben vom 24. November 2016 betriebsbedingt zu diesem Termin. Zuvor hatte im September 2016 die Einigungsstelle einen Sozialplan beschlossen. Ein auf die Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs gerichteter Antrag des Betriebsrats ist erfolglos geblieben (*vgl. BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 54/17 -*).

Der Kläger hat die Regelung über die verkürzte Kündigungsfrist in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte für unwirksam gehalten. Daher gelte die verlängerte Kündigungsfrist des § 15 Ziff. 1 Abs. 2 RTV-Technische Angestellte zum 31. Dezember 2017, hilfsweise die Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2

Satz 1 Nr. 7 BGB in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung (*im Folgenden aF; nunmehr § 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB*) zum 30. Juni 2017.

Der Kläger hat zuletzt beantragt 6
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bis zum 31. Dezember 2017, äußerst hilfsweise bis zum 30. Juni 2017 fortbestand.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, § 15 Ziff. 1 7
Abs. 3 RTV-Technische Angestellte verstoße nicht gegen höherrangiges Recht.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision ver- 8
folgt der Kläger sein Begehren in dem vorgenannten Umfang weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat Erfolg. Mit der gegebenen Begründung durfte das 9
Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen das die Klage abweisen-
de erstinstanzliche Urteil nicht zurückweisen. Ob das Arbeitsverhältnis der Par-
teien bis zum 31. Dezember 2017 oder jedenfalls bis zum 30. Juni 2017 be-
standen hat, kann der Senat nicht selbst entscheiden. Das führt zur Aufhebung
des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache
an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

I. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das Arbeitsverhältnis der Par- 10
teien sei mit der kurzen Kündigungsfrist des § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische
Angestellte beendet worden, wird von seinen tatsächlichen Feststellungen nicht
getragen und erweist sich deshalb als rechtsfehlerhaft. Das Berufungsgericht
hat zum Geltungsgrund des RTV-Technische Angestellte weder eigene Fest-
stellungen getroffen noch diesbezüglichen Vortrag der Parteien im Tatbestand
seines Urteils wiedergegeben. Vielmehr ist es begründungslos von seiner An-
wendbarkeit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ausgegangen. Ein Gel-
tungsgrund für den RTV-Technische Angestellte ist - ohne dass es darauf an-
käme - auch aus den Vorakten nicht ersichtlich.

II. Die Sache ist an das Berufungsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO), da der Senat nicht selbst entscheiden kann (vgl. § 563 Abs. 3 ZPO). Zwar hat die Beklagte im Revisionsverfahren behauptet, der RTV-Technische Angestellte finde auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft konkludenter Vereinbarung Anwendung. Darüber hinaus habe im Kündigungszeitpunkt eine beiderseitige Tarifbindung nach § 3 TVG bestanden. Dieser neue Sachvortrag kann aber im Revisionsverfahren keine Berücksichtigung finden. 11

1. Nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO unterliegt der Beurteilung des Revisionsgerichts nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Berufungsurteil oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Die Vorschrift des § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist zwar einschränkend dahin auszulegen, dass in bestimmtem Umfang auch Tatsachen, die erst während des Revisionsverfahrens oder nach Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz eingetreten sind, in die Urteilsfindung einfließen können, soweit sie unstreitig sind oder ihr Vorliegen in der Revisionsinstanz ohnehin von Amts wegen zu beachten ist und schützenswerte Belange der Gegenseite nicht entgegenstehen (vgl. BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 484/04 - Rn. 24; BGH 23. September 2014 - VI ZR 358/13 - Rn. 21, BGHZ 202, 242). Tatsachen, die bereits vor Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz entstanden sind und von einer Partei erst während des Revisionsverfahrens vorgetragen werden, können vom Revisionsgericht jedoch nicht berücksichtigt werden (vgl. BGH 14. August 2019 - IV ZR 279/17 - Rn. 34; 2. März 2017 - I ZR 273/14 - Rn. 44; zu einer Revisionsbegründung, die ausschließlich auf neue Tatsachen gestützt wird, die nach der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht entstanden sind BAG 16. April 2015 - 6 AZR 352/14 - Rn. 15 f.). 12

2. Der Senat muss nicht darüber befinden, ob neues Vorbringen bereits zuvor bestehender Tatsachen in der Revision dann Berücksichtigung finden kann, wenn es unstreitig oder seine Richtigkeit offenkundig ist (vgl. zuletzt BAG 7. Dezember 2016 - 4 AZR 112/14 - Rn. 32; 15. April 2014 - 3 AZR 51/12 - Rn. 51; für das Rechtsbeschwerdeverfahren vgl. BAG 26. April 2005 - 1 ABR 1/04 - zu B I 1 b der Gründe, BAGE 114, 272). Die Parteien haben in der Revi- 13

sionsinstanz die Geltung des RTV-Technische Angestellte für ihr Arbeitsverhältnis nicht unstreitig gestellt.

a) Die Beklagte hat im Rahmen einer umfangreichen Argumentation ausgeführt, warum in dem ursprünglich zwischen dem Kläger und einer „G GmbH“ abgeschlossenen Arbeitsvertrag, nach Betriebsübergang auf ein weiteres Unternehmen, späterer Verschmelzung mit weiterem Betriebsübergang auf ein drittes Unternehmen und Umfirmierung, nunmehr eine konkludente dynamische Bezugnahme auf den RTV-Technische Angestellte für das Arbeitsverhältnis der Parteien enthalten sein soll. Ferner hat die Beklagte ebenfalls erstmalig im Revisionsverfahren eine beiderseitige Tarifbindung der Parteien nach § 3 TVG im Kündigungszeitpunkt behauptet. 14

b) Diesbezüglich und auch zur Frage, ob der RTV-Technische Angestellte der für das Arbeitsverhältnis „einschlägige“ Tarifvertrag ist, handelt es sich durchweg um neuen Vortrag, dem kein Vortrag des Klägers entspricht, der ein Unstreitigstellen dieser Tatsachen nahelegen würde. Der Kläger hat sich hierzu nicht geäußert. 15

III. Die Frage der Anwendbarkeit des RTV-Technische Angestellte im Arbeitsverhältnis der Parteien kann nicht dahinstehen. Falls dieser Tarifvertrag zwischen den Parteien gälte, hätte die Beklagte das Arbeitsverhältnis aufgrund der Regelung in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen können. Die Voraussetzungen des § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte liegen vor. Die Regelung ist auch wirksam und verstößt insbesondere nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG oder §§ 1, 7 AGG. 16

1. Nach § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende, soweit ein Arbeitsverhältnis dem Geltungsbereich eines nach § 112 Abs. 4 BetrVG wirksamen Sozialplans iSv. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG unterfällt. 17

a) Für diese Auslegung sprechen bereits der Wortlaut und der systematische Zusammenhang der tariflichen Regelung. 18

- aa) Mit dem Begriff „Sozialplan“ knüpft § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte an die Legaldefinition in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG an (*vgl. zur Wortlautauslegung bei feststehenden Rechtsbegriffen BAG 8. November 2017 - 10 AZR 501/16 - Rn. 17*). Diese betrifft (erzwingbare) Sozialpläne, deren Voraussetzung das Vorliegen einer Betriebsänderung iSv. § 111 Satz 1 BetrVG in einem Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist und über deren Aufstellung die Einigungsstelle nach § 112 Abs. 4 Satz 1 BetrVG zu entscheiden hat, wenn zwischen den Betriebsparteien keine Einigung zustande kommt. Das Aufstellen freiwilliger Sozialpläne fällt dagegen nicht unter §§ 111 ff. BetrVG (*vgl. BAG 22. März 2016 - 1 ABR 12/14 - Rn. 12, BAGE 154, 313*). 19
- bb) Die Tarifvertragsparteien verwenden den Begriff „Sozialplan“ zudem ein weiteres Mal in § 18 Ziff. 5 Abs. 2 RTV-Technische Angestellte, der im Zusammenhang mit betriebsändernden Maßnahmen nach § 18 Ziff. 5 Abs. 1 iVm. § 18 Ziff. 1 RTV-Technische Angestellte steht (*vgl. zur mehrfachen Verwendung eines Begriffs in einem Tarifvertrag BAG 8. November 2017 - 10 AZR 501/16 - Rn. 17*). Der Begriff „Sozialplan“ knüpft wiederum an die Legaldefinition in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG an. Dies belegt schon der Verweis auf die Rechte der Betriebsräte aus dem Betriebsverfassungsgesetz in § 18 Ziff. 6 Abs. 2 RTV-Technische Angestellte. 20
- b) Sinn und Zweck von § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte bestätigen diese Auslegung. 21
- aa) Die tarifliche Regelung dient einerseits dem Interesse der Arbeitgeber an einer zügigen Durchführung geplanter Betriebsänderungen. Die gegenüber den andernfalls geltenden gesetzlichen und tariflichen Kündigungsfristen regelmäßig kürzere Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende soll bei deren Durchführung die personelle Flexibilität der Arbeitgeber erhöhen und ihre wirtschaftliche Belastung beschränken. 22
- bb) Andererseits trägt § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte auch dem Interesse der Arbeitnehmer bei betriebsändernden Maßnahmen Rech- 23

nung. Die Kündigung kann nicht schon mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende ausgesprochen werden, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung iSv. § 111 Satz 1 BetrVG durchführt, sondern erst, soweit hierfür ein Sozialplan zustande gekommen ist, in dem die wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, ausgeglichen oder gemildert werden (*vgl. zu § 19 Ziff. 1 Abs. 5 des Rahmentarifvertrags für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafendarbetriebe vom 1. April 1992 (RTV-Hafendarbeiter) BAG 18. September 2003 - 2 AZR 537/02 - zu B IV 4 b der Gründe*).

c) Dieses Auslegungsergebnis stützt auch die Tarifgeschichte (*vgl. zur Berücksichtigung der Entstehungsgeschichte bei der Tarifauslegung BAG 27. Juli 2017 - 6 AZR 701/16 - Rn. 19*). § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte knüpft an die inhaltlich entsprechende Vorschrift des § 19 Ziff. 1 Abs. 5 RTV-Hafendarbeiter an. Die Tarifvertragsparteien haben die dortige Regelung in ihr Tarifvertragswerk übernommen. 24

d) Eine gegenteilige Sichtweise hat auch der Erste Senat seinem Beschluss vom 7. Mai 2019 (*- 1 ABR 54/17 - Rn. 51*) nicht tragend zugrunde gelegt. Bei seinen Ausführungen, wonach die „tariflichen Regelungen“ zwar an die Anwendung eines Sozialplans anknüpfen, aber nicht notwendigerweise das Vorliegen einer sozialplanpflichtigen Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG voraussetzen, handelt es sich lediglich um ein obiter dictum. Der Erste Senat hat sich im Rahmen der Entscheidung über die Anfechtung des Einigungsstellenanspruchs nicht zur Auslegung des RTV-Technische Angestellte verhalten. 25

e) Die Regelung in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte kann schließlich nicht entgegen ihrem Wortlaut dahin ausgelegt werden, dass die Kündigungsfrist nur dann einen Monat zum Monatsende beträgt, soweit Sozialpläne abgeschlossen wurden, die einen materiellen Ausgleich für die Anwendung der kürzeren Kündigungsfrist schaffen. Es ist nicht erkennbar, dass die Tarifregelung insoweit eine unbewusste oder nachträglich entstandene Tariflücke enthält. 26

2. In dieser Auslegung ist § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte wirksam. 27
- a) Die tarifliche Regelung ist von der den Tarifvertragsparteien durch § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB eröffneten Regelungsbefugnis gedeckt. 28
- aa) Nach § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB können von § 622 Abs. 1 bis Abs. 3 BGB abweichende Regelungen durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen nach § 622 Abs. 4 Satz 2 BGB auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist. 29
- bb) Nach der Senatsrechtsprechung müssen sich zulasten der Arbeitnehmer von § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB aF abweichende tarifliche Regelungen nicht an die Zielsetzung dieser Vorschrift halten, länger beschäftigten und damit betriebstreuen, typischerweise älteren Arbeitnehmern durch längere Kündigungsfristen einen verbesserten Kündigungsschutz zu gewähren. Dies hat der Senat in seiner Entscheidung vom 23. April 2008 ausführlich begründet, worauf zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug genommen wird (*BAG 23. April 2008 - 2 AZR 21/07 - Rn. 14 ff., BAGE 126, 309; zuletzt aA KR/Spilger 12. Aufl. § 622 BGB Rn. 246*). 30
- cc) Ebenso wenig müssen von § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB aF abweichende tarifliche Regelungen im jeweiligen konkreten Einzelfall durch branchenspezifische Besonderheiten gerechtfertigt sein oder auf andere Weise materiell ausgeglichen werden. Die den Tarifvertragsparteien durch § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB eröffnete Regelungsbefugnis unterliegt keinen solchen immanenten Beschränkungen. Die Berücksichtigung dieser Besonderheiten wird schon dadurch sichergestellt, dass die Vereinbarung abweichender Regelungen nach § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB allein den Tarifvertragsparteien überlassen bleibt (*vgl. BT-Drs. 12/4902 S. 6; BAG 18. September 2014 - 6 AZR 636/13 - Rn. 28, BAGE 149, 125*). Überdies sprechen auch Gründe der Rechtssicherheit gegen eine gesonderte Prüfung der Rechtfertigung der abweichenden tariflichen Re- 31

gelingen durch branchenspezifische Besonderheiten im konkreten Einzelfall. Innerhalb des durch § 622 Abs. 4 Satz 1 BGB gesetzlich ermöglichten Gestaltungsspielraums verfügen die Tarifvertragsparteien über eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen; sie müssen dabei nicht die sachgerechteste oder zweckmäßigste Regelung finden. Der Tarifvertrag ist das Ergebnis eines Kompromisses, der die verschiedensten Regelungen umfasst. Die Arbeitsvertragsparteien könnten spezifische branchentypische Erfordernisse für abweichende tarifliche Regelungen von der in § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB aF vorgesehenen Staffelung der Kündigungsfristen nach der Beschäftigungsdauer kaum darlegen (*vgl. zu § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 34, BAGE 157, 141*).

b) § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Sowohl die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei Anwendung eines Sozialplans unabhängig von ihrer Beschäftigungsdauer als auch die ungleiche Länge der Kündigungsfrist abhängig von der Anwendung eines Sozialplans erweisen sich als gerechtfertigt. 32

aa) Art. 3 Abs. 1 GG gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln. Das hieraus folgende Gebot, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln, gilt für ungleiche Belastungen und ungleiche Begünstigungen. Dabei verwehrt Art. 3 Abs. 1 GG nicht jede Differenzierung. Differenzierungen bedürfen jedoch stets der Rechtfertigung durch Sachgründe, die dem Ziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen sind. Dabei gilt ein stufenloser am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierter verfassungsrechtlicher Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt, sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen. Hinsichtlich der verfassungsrechtlichen Anforderungen an den die Ungleichbehandlung tragenden Sachgrund ergeben sich aus dem allgemeinen Gleichheitssatz je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen, die von gelockerten auf das Willkürverbot beschränkten Bindungen bis hin zu 33

strengen Verhältnismäßigkeitserfordernissen reichen können. Eine strengere Bindung kann sich aus den neben Art. 3 Abs. 1 GG jeweils betroffenen Freiheitsrechten und aus der Ungleichbehandlung von Personengruppen ergeben. Zudem verschärfen sich die verfassungsrechtlichen Anforderungen, je weniger die Merkmale, an die die Differenzierung anknüpft, für den Einzelnen verfügbar sind oder je mehr sie sich denen des Art. 3 Abs. 3 GG annähern (*st. Rspr., BVerfG 10. April 2018 - 1 BvR 1236/11 - Rn. 103 f., BVerfGE 148, 217*).

bb) Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedoch, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen. Den Tarifvertragsparteien kommt als selbständigen Grundrechtsträgern aufgrund der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Wie weit dieser Spielraum reicht, hängt von den Differenzierungsmerkmalen im Einzelfall ab. Den Tarifvertragsparteien steht hinsichtlich der tatsächlichen Gegebenheiten und der betroffenen Interessen eine Einschätzungsprärogative zu. Sie sind nicht verpflichtet, die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt. Ihre größere Sachnähe eröffnet auch Gestaltungsmöglichkeiten, die dem Gesetzgeber verschlossen sind (*BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 38, BAGE 163, 205*). 34

cc) Die durch § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte bewirkte Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei Anwendung eines Sozialplans unabhängig von ihrer Beschäftigungsdauer ist gerechtfertigt, da ein sachlicher Grund für die Festlegung einer einheitlichen Dauer der Kündigungsfrist besteht. 35

(1) Der allgemeine Gleichheitssatz ist ua. verletzt, wenn die gleiche Behandlung der geregelten Sachverhalte mit Gesetzhaltungen, die in der Natur der Sache selbst liegen, und mit einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise nicht mehr vereinbar ist, wenn also bezogen auf den jeweils in Rede stehenden Sachbereich und seine Eigenart ein vernünftiger, einleuchten- 36

der Grund für die Regelung fehlt (*BVerfG 17. Januar 2017 - 2 BvL 1/10 - Rn. 40, BVerfGE 145, 1*).

(2) Art. 3 Abs. 1 GG gebietet nicht, unter allen Umständen Ungleiches ungleich zu behandeln. Der allgemeine Gleichheitssatz ist nicht schon dann verletzt, wenn der Normgeber Differenzierungen, die er vornehmen darf, nicht vornimmt. Es bleibt grundsätzlich ihm überlassen, diejenigen Sachverhalte auszuwählen, an die er dieselbe Rechtsfolge knüpft, die er also im Rechtssinn als gleich ansehen will. Allerdings muss er die Auswahl sachgerecht treffen. Zu einer Differenzierung bei ungleichen Sachverhalten ist der Normgeber nur verpflichtet, wenn die tatsächliche Ungleichheit so groß ist, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise nicht unberücksichtigt bleiben darf (*vgl. BVerfG 16. Juli 2012 - 1 BvR 2983/10 - Rn. 49; 13. Februar 2007 - 1 BvR 910/05 ua. - Rn. 102, BVerfGE 118, 1*).

(3) Eine strengere Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse ist hier auch nicht aufgrund des mit der Verkürzung der Kündigungsfrist verbundenen Eingriffs in die Berufsfreiheit der betroffenen Arbeitnehmer geboten. Längere Kündigungsfristen erleichtern zwar den nahtlosen Übergang in eine Anschlussbeschäftigung und somit die Anpassung an eine veränderte berufliche Situation (*vgl. BVerfG 16. November 1982 - 1 BvL 16/75 ua. - zu B I der Gründe, BVerfGE 62, 256*). Die Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG ist durch die Verkürzung der Kündigungsfrist aber allenfalls geringfügig betroffen. Arbeitnehmer erlangen durch längere Kündigungsfristen lediglich einen zeitlich begrenzten formellen Kündigungsschutz (*BAG 18. September 2014 - 6 AZR 636/13 - Rn. 21 f., BAGE 149, 125*). Ihr materieller gesetzlicher Kündigungsschutz wird durch die Verkürzung der maßgeblichen Kündigungsfrist nicht berührt.

(4) Ein vernünftiger, einleuchtender Grund für die Regelung in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte liegt vor. Sie dient dem aner kennenswerten Interesse der Arbeitgeber an einer zügigen Durchführung geplanter Betriebsänderungen, indem sie durch die Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende bei Abschluss eines Sozialplans deren personelle Flexibilität erhöht und wirtschaftliche Belastung begrenzt. Dieses Interesse ist geeignet, eine von der

in § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB aF vorgesehenen Staffelung der Kündigungsfristen nach der Beschäftigungsdauer zulasten der Arbeitnehmer abweichende Regelung zu rechtfertigen (vgl. BVerfG 30. Mai 1990 - 1 BvL 2/83 ua. - zu C I 4 g und h der Gründe, BVerfGE 82, 126). Von der in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte vorausgesetzten Betriebsänderung sind alle hiervon erfassten Arbeitnehmer gleichermaßen betroffen. Die in ihrem Rahmen bewirkten organisatorischen Maßnahmen führen jeweils mit Ablauf der Kündigungsfrist zum Wegfall einer Beschäftigungsmöglichkeit für alle Arbeitnehmer.

dd) Den sich aus Art. 3 Abs. 1 GG ergebenden Anforderungen wird auch die durch § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte bewirkte *Ungleichbehandlung* von Arbeitnehmern abhängig von der Anwendung eines Sozialplans gerecht. 40

(1) Bei der Ungleichbehandlung von Personengruppen unterliegt der Normgeber regelmäßig einer strengen Bindung. Das gilt auch dann, wenn eine Ungleichbehandlung von Sachverhalten mittelbar eine Ungleichbehandlung von Personengruppen bewirkt. Zwischen beiden Gruppen müssen Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können (vgl. *allgemein zur Ungleichbehandlung von Personengruppen: BVerfG 29. November 2017 - 1 BvR 1784/16 - Rn. 10; 11. Januar 2016 - 1 BvR 1687/14 - Rn. 9*). Diese Ungleichbehandlung kann beträchtlich sein (vgl. BVerfG 30. Mai 1990 - 1 BvL 2/83 ua. - zu C I 3 der Gründe, BVerfGE 82, 126). 41

(2) Die Regelung in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 iVm. Abs. 2 RTV-Technische Angestellte, wonach die Kündigungsfrist bei Anwendung eines Sozialplans einen Monat zum Monatsende beträgt, bewirkt eine Ungleichbehandlung. Bei anderen Arbeitnehmern kann die Kündigungsfrist nach § 15 Ziff. 1 Abs. 2 RTV-Technische Angestellte bis zu neun Monate zum Ende eines Kalenderhalbjahrs betragen. Dies erschwert es für die von der verkürzten Kündigungsfrist betroffenen Arbeitnehmer, nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses möglichst nahtlos eine Anschlussbeschäftigung zu finden und damit die Anpassung an 42

eine veränderte berufliche Situation (vgl. *BVerfG 16. November 1982 - 1 BvL 16/75 ua. - zu B I der Gründe, BVerfGE 62, 256*).

(3) Zwischen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis bei Anwendung eines Sozialplans gekündigt wird, und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis ohne einen Sozialplan gekündigt wird, bestehen aber Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht, dass sie unterschiedliche Kündigungsfristen rechtfertigen können. 43

(a) Die Tarifvertragsparteien durften bei generalisierender Betrachtung und unter Berücksichtigung ihres weiten Gestaltungsspielraums annehmen, dass der Schutz der Arbeitnehmer mit langer Beschäftigungsdauer, der ua. durch verlängerte Kündigungsfristen erreicht wird, typischerweise auch durch den Sozialplan gewährleistet ist (vgl. zu § 19 Ziff. 1 Abs. 5 *RTV-Hafenarbeiter BAG 18. September 2003 - 2 AZR 537/02 - zu B IV 4 b der Gründe*). Verlängerte Kündigungsfristen und Sozialpläne verfolgen parallele Zwecke. Beide haben eine Überbrückungsfunktion. 44

(aa) Kündigungsfristen sollen dem Vertragspartner Gelegenheit geben, sich rechtzeitig auf die Beendigung des Vertragsverhältnisses einstellen zu können (vgl. *APS/Linck 5. Aufl. BGB § 622 Rn. 8; Staudinger/Preis 2019 § 622 Rn. 9; Erman/Belling/Riesenhuber BGB 15. Aufl. § 622 Rn. 3*). § 622 BGB erleichtert Arbeitnehmern den Arbeitsplatzwechsel möglichst ohne wirtschaftliche Nachteile (vgl. *ErfK/Müller-Glöge 19. Aufl. BGB § 622 Rn. 1; HWK/Bittner 8. Aufl. § 622 BGB Rn. 1*). Verlängerte (gesetzliche) Kündigungsfristen führen zu einem beschränkten formellen Kündigungsschutz, der das Arbeitsverhältnis allerdings grundsätzlich nicht in seinem Bestand schützt. Es handelt sich um einen temporären Bestandsschutz, der letztlich nur auf ein Übergangsinteresse zielt (vgl. *BeckOGK/Klumpp Stand 15. September 2019 BGB § 622 Rn. 9*). Die verlängerten Kündigungsfristen geben dem Arbeitnehmer aber jedenfalls länger Gelegenheit, einen neuen Arbeitsplatz zu finden (vgl. *BVerfG 16. November 1982 - 1 BvL 16/75 ua. - zu B II 2 der Gründe, BVerfGE 62, 256; Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 7. Juli 2009 - C-555/07 - [Kücükdeveci] Rn. 43*). Das erhöht zugleich seine Chance, ein neues Arbeitsverhältnis mit 45

vergleichbarem Verdienst und vergleichbaren Arbeitsbedingungen zu begründen und so seinen Lebensstandard zu wahren (*BVerfG 30. Mai 1990 - 1 BvL 2/83 ua. - zu C I 3 der Gründe, BVerfGE 82, 126; BAG 18. September 2014 - 6 AZR 636/13 - Rn. 32, BAGE 149, 125*).

(bb) Nach der Rechtsprechung des Ersten Senats haben auch Sozialpläne eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion (*BAG 12. Februar 2019 - 1 AZR 279/17 - Rn. 15; 15. Mai 2018 - 1 AZR 20/17 - Rn. 10; vgl. ebenso BAG 30. November 2016 - 10 AZR 11/16 - Rn. 44*). Geldleistungen in Form einer Abfindung sind kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste. Vielmehr sollen sie die voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Nachteile eines Arbeitsplatzverlustes infolge einer Betriebsänderung ausgleichen oder zumindest abmildern (*BAG 26. September 2017 - 1 AZR 717/15 - Rn. 50, BAGE 160, 237; 8. Dezember 2015 - 1 AZR 595/14 - Rn. 17, BAGE 153, 333*). 46

(cc) Gemessen an diesem parallel gelagerten Zweck der Überbrückung durch verlängerte Kündigungsfristen wie auch durch Sozialpläne bestehen zwischen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis bei Anwendung von Sozialplänen gekündigt wird, und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis ohne einen Sozialplan gekündigt wird, Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht, dass sie unter Berücksichtigung des weiten Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien unterschiedliche Kündigungsfristen rechtfertigen können. Die Tarifvertragsparteien konnten davon ausgehen, dass es der Überbrückungsfunktion einer verlängerten Kündigungsfrist nicht bedarf, wenn ein Sozialplan diese Überbrückung typischerweise gewährleistet. 47

(b) Ob sich diese Annahme in jedem Einzelfall als berechtigt erweist, ist unerheblich. Bei der Regelung von Massenerscheinungen liegt es in der Natur der Sache, dass es zu Randunschärfen kommt, und die von den Tarifvertragsparteien gefundene Lösung nicht jedem Einzelfall gerecht werden kann (*vgl. BAG 31. Januar 2018 - 10 AZR 695/16 (A) - Rn. 70; 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 - Rn. 43, BAGE 160, 192*). Ebenso wenig mussten die Tarifvertragsparteien durch inhaltliche Vorgaben sicherstellen, dass der anwendbare 48

Sozialplan Arbeitnehmer mit langer Beschäftigungsdauer in jedem Einzelfall ausreichend schützt. Entsprechende tarifliche Regelungen mögen zwar aus Sicht der Arbeitnehmer zweckmäßiger, vernünftiger oder gerechter sein. Diese Beurteilung obliegt jedoch grundsätzlich nicht den Arbeitsgerichten, sondern den Tarifvertragsparteien.

- c) Auch im Übrigen bestehen aus verfassungsrechtlicher Sicht keine Bedenken an der Regelung in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte. Ein Verstoß gegen Art. 12 Abs. 1 GG liegt nicht vor (*vgl. BAG 23. April 2008 - 2 AZR 21/07 - Rn. 29, 31, BAGE 126, 309*). Auch im Geltungsbereich der tariflichen Regelung werden ältere Arbeitnehmer mit längeren Beschäftigungszeiten in Betrieben, für die das Kündigungsschutzgesetz gilt, durch § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG besonders geschützt. Dass sich dieser Schutz bei einer Betriebsschließung nicht auswirken kann, ändert nichts daran, dass die tarifvertragliche Regelung vor dem genannten Hintergrund zu sehen ist. Außerdem bleibt ein gewisser, wenn auch geringer, durch die gegenüber der Grundfrist verlängerte Kündigungsfrist vermittelter Schutz erhalten. 49
- d) § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte ist auch nicht nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. 50
- aa) Nach § 7 Abs. 2 AGG sind Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, unwirksam. Die Vorschrift gilt nicht nur für Individualvereinbarungen, sondern auch für Tarifverträge (*vgl. BAG 9. Dezember 2015 - 4 AZR 684/12 - Rn. 26, BAGE 153, 348; 20. März 2012 - 9 AZR 529/10 - Rn. 12, BAGE 141, 73*). Das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG untersagt im Anwendungsbereich des AGG eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, ua. wegen des Alters. Dabei verbietet § 7 Abs. 1 AGG sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen (*BAG 28. September 2017 - 8 AZR 492/16 - Rn. 17; 26. Januar 2017 - 8 AZR 736/15 - Rn. 24*). 51
- bb) Der Anwendungsbereich des AGG ist vorliegend eröffnet. Bei Kündigungsfristen handelt es sich um Entlassungsbedingungen iSv. § 2 Abs. 1 Nr. 2 52

AGG (vgl. *EuGH 19. Januar 2010 - C-555/07 - [Küçükdeveci]* Rn. 25 f.; BAG 18. September 2014 - 6 AZR 636/13 - Rn. 9, BAGE 149, 125).

cc) § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte bewirkt weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters. 53

(1) Eine Person erfährt durch § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte nicht wegen ihres Alters eine weniger günstige Behandlung, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG). Die tarifliche Regelung knüpft nicht unmittelbar an das Kriterium des Alters an (vgl. *EuGH 13. Juli 2017 - C-354/16 - [Kleinstauber]* Rn. 51; BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16 - Rn. 24, BAGE 161, 56). Sie gilt vielmehr für Arbeitnehmer jeden Alters, soweit Sozialpläne abgeschlossen wurden. Damit beruht sie auch nicht auf einem untrennbar mit dem Alter verbundenen Kriterium (vgl. *EuGH 18. Januar 2018 - C-270/16 - [Ruiz Conejero]* Rn. 37; BAG 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 30). Der Abschluss von Sozialplänen weist keine solche Verbindung auf. 54

(2) § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte benachteiligt auch nicht Personen, die ein bestimmtes Alter haben, in besonderer Weise gegenüber anderen Personen (vgl. § 3 Abs. 2 Halbs. 1 AGG). 55

(a) Der Ausdruck „in besonderer Weise benachteiligen“, der in § 3 Abs. 2 Halbs. 1 AGG verwendet wird, ist in dem Sinne zu verstehen, dass es insbesondere Personen eines bestimmten Alters sind, die durch die fragliche Maßnahme benachteiligt werden können (vgl. *EuGH 14. Februar 2019 - C-154/18 - [Horgan und Keegan]* Rn. 19; BAG 23. Januar 2019 - 7 AZR 733/16 - Rn. 37, BAGE 165, 116). Eine mittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 2 Halbs. 1 AGG kann dann vorliegen, wenn eine Maßnahme zwar neutral formuliert ist, in ihrer Anwendung aber wesentlich mehr Inhaber der geschützten persönlichen Eigenschaft benachteiligt als Personen, die diese Eigenschaft nicht besitzen (vgl. *EuGH 6. April 2017 - C-668/15 - [Jyske Finans]* Rn. 30). Das Vorliegen einer ungünstigeren Behandlung kann dabei nicht allgemein und abstrakt festgestellt werden, sondern nur spezifisch und konkret im Hinblick auf die begünstigende 56

Behandlung (vgl. *EuGH 15. November 2018 - C-457/17 - [Maniero] Rn. 48; BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 - Rn. 66*).

(b) Im Streitfall bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte in seinem Geltungsbereich typischerweise Arbeitnehmer eines bestimmten, höheren Lebensalters betrifft. Es kann schon nicht allgemein und abstrakt festgestellt werden, dass die Arbeitsverhältnisse von wesentlich mehr Arbeitnehmern höheren Lebensalters von einem nach § 112 Abs. 4 BetrVG erzwingbaren Sozialplan iSv. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG erfasst werden. Ebenso wenig sind Umstände festgestellt, vorgetragen oder sonst ersichtlich, die darauf schließen lassen, dass die Kündigungsfrist aufgrund von § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte typischerweise bei erheblich mehr Arbeitnehmern höheren Lebensalters verkürzt wird. Die tarifliche Regelung bewirkt auch nicht allein deshalb eine mittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 2 AGG, weil sie die Kündigungsfristen von Arbeitnehmern höheren Lebensalters, die typischerweise eine längere Beschäftigungsdauer aufweisen, stärker verkürzt als bei Arbeitnehmern niedrigeren Lebensalters, die typischerweise eine kürzere Beschäftigungsdauer aufweisen (vgl. *zum Verhältnis von Lebensalter und Beschäftigungsdauer BAG 18. September 2014 - 6 AZR 636/13 - Rn. 10, BAGE 149, 125*). Dies belegt nicht, dass deutlich mehr Arbeitnehmer höheren Lebensalters durch die abweichende tarifliche Regelung der Kündigungsfrist in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte benachteiligt werden können.

57

e) § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte ist schließlich auch nicht wegen eines Verstoßes gegen das Gebot der Normenklarheit nichtig (vgl. *hierzu: BAG 23. Juli 2019 - 3 AZR 377/18 - Rn. 39; 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 18*). Die tarifliche Regelung gilt „soweit Sozialpläne abgeschlossen wurden“. Im Wege der Auslegung lässt sich zuverlässig ermitteln, dass sie tatbestandlich nur für Arbeitsverhältnisse eingreift, die dem Geltungsbereich eines nach § 112 Abs. 4 BetrVG erzwingbaren Sozialplans iSv. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG unterfallen.

58

3. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte sind erfüllt. Der nach § 112 Abs. 4 Satz 1 BetrVG durch Einigungsstellenspruch vom 14. September 2016 zustande gekommene Sozialplan ist wirksam (*BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 54/17 - Rn. 13 ff.*). Der Kläger unterliegt dessen persönlichem Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 des Sozialplans. Er stand bei Abschluss des Sozialplans in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten und ist von der Betriebsstilllegung betroffen. Die Regelung in § 1 Abs. 2 des Sozialplans schränkt nicht dessen Geltungsbereich ein, sondern schließt Leistungen für bestimmte Arbeitnehmer aus, die dem Geltungsbereich unterfallen. 59

4. Sollte der RTV-Technische Angestellte auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sein, erwiese sich der Hauptantrag des Klägers als unbegründet, mit dem er die Einhaltung der verlängerten tarifvertraglichen Kündigungsfrist nach § 15 Ziff. 1 Abs. 2 RTV-Technische Angestellte begehrt. Insoweit ist die Regelung in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte wirksam und verkürzt die tarifliche Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende. Es läge auch eine wirksame abweichende Regelung iSv. § 622 Abs. 4 BGB vor. 60

IV. Für das weitere Verfahren wird das Berufungsgericht Folgendes zu beachten haben: 61

1. Das Landesarbeitsgericht hat Feststellungen zur Anwendbarkeit des RTV-Technische Angestellte im Arbeitsverhältnis der Parteien zu treffen. Das insoweit neue Vorbringen der Beklagten hierzu ist vom Berufungsgericht zu berücksichtigen, da die Parteien nach dessen Rechtsauffassung keinen Anlass hatten, bestimmte Tatsachen vorzutragen, auf die es aber nach der Rechtsansicht des Revisionsgerichts ankommt (*vgl. BAG 29. Januar 2014 - 6 AZR 345/12 - Rn. 66, BAGE 147, 172*). Zu dem ergänzenden Vorbringen ist den Parteien durch die Zurückverweisung der Sache Gelegenheit zu geben (*GMP/Müller-Glöge 9. Aufl. § 74 Rn. 121*). Dabei wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass - soweit dies als Geltungsgrund des RTV-Technische Angestellte von der Beklagten benannt werden sollte - der ursprüngliche „Übernahmevertrag“ vom 28. August 1990 nicht zwischen den Parteien abge- 62

geschlossen wurde, sondern die Beklagte im Revisionsverfahren einen Betriebsübergang, eine Umfirmierung und eine Verschmelzung mit einem weiteren Betriebsübergang sowie eine konkludente Vereinbarung des Tarifvertrags behauptet. Dabei bedarf es der Auslegung, welcher Tarifvertrag bzw. welche Fassung des Tarifvertrags damit in Bezug genommen wurde. Schließlich ist den Parteien Gelegenheit zu geben, zu einer Tarifbindung gemäß § 3 TVG vorzutragen.

2. Außerdem wird das Landesarbeitsgericht festzustellen haben, ob dem Kläger das Kündigungsschreiben vom 24. November 2016 noch im selben Monat zugegangen ist, was es bislang unterlassen hat.

63

Koch

Niemann

Schlünder

Torsten Falke

Prinz