Tilman Anuschek, Rostock*

25 Jahre Gerichtsstrukturgesetz Mecklenburg-Vorpommern – Die Arbeitsgerichtsbarkeit

I. Entstehung und Geschichte der Gerichtsbarkeit

Die Arbeitsgerichtsbarkeit in Mecklenburg-Vorpommern ist vor nunmehr 25 Jahren durch das Gerichtsstrukturgesetz vom 19.03.1991 (GVBl. 1991, 103) errichtet worden. Die Arbeitsgerichtsbarkeit besteht aus dem Landesarbeitsgericht mit Sitz in Rostock und aus den Arbeitsgerichten. Ursprünglich wurden vier Arbeitsgerichte errichtet (Schwerin, Rostock, Stralsund und Neustrelitz). Tatsächlich eingerichtet wurden die Gerichte allerdings erst zum 01.07.1992. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es bei den Kreisgerichten Kammern und beim Bezirksgericht in Rostock Senate für Arbeitssachen.

1995 ist der Sitz des Arbeitsgerichts Neustrelitz nach Neubrandenburg verlegt worden. 2014 ist das Arbeitsgericht Neubrandenburg aufgehoben worden. Sein Gerichtsbezirk gehört nunmehr zum Bezirk des Arbeitsgerichts Stralsund (mit Kammern in Stralsund und in Neubrandenburg). Die ursprünglich vorgesehenen und durchgeführten auswärtigen Gerichtstage (unter anderem in Parchim, Wismar, Güstrow, Pasewalk und Anklam) sind – was der Autor aus justizpolitischen Gründen sehr bedauert – wegen des damit verbundenen Aufwandes nach und nach aufgegeben worden. Seit 2014 gibt es in der Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes Mecklenburg-Vorpommern keine auswärtigen Gerichtstage mehr.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes Mecklenburg-Vorpommern ist – wie in den anderen Bundesländern und Stadtstaaten – zweistufig aufgebaut. Eingangsgericht ist für nahezu alle Streitigkeiten stets das Arbeitsgericht. Das Landesarbeitsgericht ist in erster Linie die Berufungs- und Beschwerdeinstanz gegen Entscheidungen der Arbeitsgerichte. Erstinstanzlich ist das Landesarbeitsgericht erst in jüngerer Zeit lediglich für einige Randmaterien zuständig geworden (§§ 97 Abs. 2, 98 Abs. 2 ArbGG), die hier im Lande allerdings noch keine Rolle gespielt haben. Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts können – wenn das Landesarbeitsgericht die Revision oder die Rechtsbeschwerde zulässt (insbesondere nach §§ 72 ff., 92 ff. ArbGG) – durch das Bundesarbeitsgericht (mit Sitz in Erfurt) überprüft werden. Wird die Revision oder Rechtsbeschwerde nicht zugelassen, kann dies in vielen Fällen mit der Nichtzulassungsbeschwerde, über die das Bundesarbeitsgericht zu befinden hat, überprüft werden (vgl. §§ 72a, 92a ArbGG).

Die Arbeitsgerichtsbarkeit war in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung mit enormen Herausforderungen konfrontiert: Entgegen einem anfänglich verbreiteten Optimismus hat die Umwälzung des gesamten gesellschaftlichen Lebens, die im Zuge der Einführung der Rechts- und Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik und im Zuge der Errichtung des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern notwendig geworden war, wesentlich länger als vorhergesehen angedauert und sie hat auch zu sozialen und wirtschaftlichen Verwerfungen geführt, die sich 1990 so wohl noch niemand ausgemalt hatte. Viele der dadurch entstandenen Konflikte sind vor den Gerichten für Arbeitssachen ausgetragen worden. Der Staatsapparat der DDR musste an die neue föderale Struktur angepasst werden und entsprechend den Anforderungen der neuen Rechtsordnung umgebaut werden. Dadurch hat eine sehr große Anzahl von Arbeitnehmern in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung ihren Arbeitsplatz verloren. Viele davon haben vor den Arbeitsgerichten geklagt. Etwas zeitversetzt hat sich dann herausgestellt, dass die von der Treuhandanstalt in Berlin gemanagte Privatisierung der volkseigenen Betriebe nicht die Erfolge gezeitigt hatte, die man sich vielleicht erhofft hatte. Auf diese Weise kam es dann auch im Bereich der Privatwirtschaft spätestens ab Mitte der neunziger Jahre des letzten Jahrhunderts zu massenhaften Entlassungen, häufig verbunden mit Insolvenz der beteiligten Arbeitgeber. Auch daraus sind eine Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten vor den Gerichten der Arbeitsgerichtsbarkeit entstanden.

Gleichzeitig musste die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Anfangszeit mit Schwächen in der eigenen Organisation kämpfen. Auf allen Ebenen gab es ständig zu wenig Personal und die anfängliche Unterbringung und Ausstattung aller fünf Gerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit war – vorsichtig formuliert – bescheiden. Es ist der dauerhaft verbleibende Verdienst der erst kürzlich verstorbenen ersten Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern, Frau *Roswitha Schmidt-Salveter* (Präsidentin von 1992 bis 2003), sich dieser Probleme beherzt angenommen und sie gelöst oder jedenfalls abgemildert zu haben. Gleichzeitig hat sie durch ihre ständige Präsenz an allen Standorten und ihr offenes Ohr für die kleinen und großen Nöte aller Beschäftigten die Grundlagen dafür gelegt, dass sich die Angehörigen der Gerichtsbarkeit mit ihren Aufgaben identifiziert haben und sie sich trotz aller Widrigkeiten in der Gerichtsbarkeit hier gut aufgehoben fühlen konnten.

Der anfänglich nahezu permanente nervöse Ausnahmezustand, in dem sich die Gerichtsbarkeit in den Gründungsjahren befunden hatte, ist dann nach und nach abgeflaut und wohl so um die Jahrhundertwende zum Stillstand gekommen. Die eigene Gerichtsorganisation hatte sich stabilisiert und die Fallzahlen waren nachhaltig zurückgegangen. Das hat allerdings zu dem Folgeproblem

* Der Autor ist Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern.

geführt, dass nunmehr auch der Personalkörper der Arbeitsgerichtsbarkeit selbst schrumpfen musste. Dieser Anpassungsprozess konnte zwar in jüngster Zeit erfolgreich abgeschlossen werden, es darf aber an dieser Stelle nicht verschwiegen werden, dass der schmerzliche Anpassungsprozess auch Menschen zurückgelassen hat, deren Enttäuschung verständlich und nachvollziehbar ist.

Durch den jahrelangen Schrumpfungsprozess der Gerichtsbarkeit kam es auch jahrelang praktisch nicht mehr zu Neueinstellungen, was inzwischen zu einer Überalterung der Belegschaft in der Arbeitsgerichtsbarkeit geführt hat – ein Problem, das im Übrigen nicht nur die Arbeitsgerichtsbarkeit betrifft. Allein in den nächsten zehn Jahren wird etwa die Hälfte der Angehörigen der Gerichtsbarkeit altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Es wird eine der dringlichsten Aufgaben der nächsten Jahre sein, diesen gewaltigen Generationswechsel durch eine kluge und vorausschauende Personalpolitik abzufedern.

II. Einzelne Streitgegenstände aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit Mecklenburg-Vorpommern

Es wäre zu viel verlangt, hier einen umfassenden Abriss der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit der letzten 25 Jahre wiederzugeben. Hierzu bedarf es einer – aus der Sicht des Autors wünschenswerten – rechtshistorischen Aufarbeitung der Rechtsprechung der Aufbaujahre. Die vorliegende Darstellung konzentriert sich daher auf einige wenige Streitgegenstände, die aus der Sicht des Autors in besonderer Weise geeignet sind, die gesellschaftlichen Konflikte widerzuspiegeln, die Mecklenburg-Vorpommern und die anderen neuen Bundesländer in den letzten 25 Jahren geprägt haben.[1]

1. Übergangsprobleme im Bereich des öffentlichen Dienstes

a) Überführung von Einrichtungen

Nach Art. 13 des Einigungsvertrages (EV) bestanden die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer in solchen Einrichtungen fort, die entweder vom Bund oder von den Ländern fortgeführt wurden. Arbeitsverhältnisse, die nicht in eine der neu entstehenden Behörden und sonstigen Einheiten überführt werden konnten, wurden formal zwar aufrechterhalten, sie ruhten jedoch vom Tage des Wirksamwerdens des Beitritts (03.10.1990) an und endeten kraft Gesetzes nach Ablauf von sechs bzw. neun Monaten Wartezeit automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedurfte.

Gelegentlich war zweifelhaft, ob die gesamte Einrichtung oder nur ein Teil von ihr fortgeführt wurde bzw. bei mehreren unterschiedlichen Fortführenden, zu wem nun welche Teile der Belegschaft gehören. In Mecklenburg-Vorpommern gab es insbesondere Streitigkeiten um die richtige Zuordnung des pädagogischen Personals von Kinderbetreuungseinrichtungen. Zu DDR-Zeiten war das Personal der Krippen und Horte dem Staat zugeordnet, während nunmehr die pädagogische Betreuung von Kindern und Jugendlichen als eine kommunale Aufgabe angesehen wurde. Da die Krippen und Horte rein tatsächlich weitergeführt wurden, stellte sich das Zuordnungsproblem in den ersten Jahren nicht tatsächlich. Als dann allerdings klar wurde, dass – nicht zuletzt wegen des krisenhaft hohen Geburtenrückgangs in den frühen neunziger Jahren – pädagogisches Personal in erheblichem Umfang abgebaut werden musste, stellte sich die Frage der richtigen Zuordnung dieses Personals in besonderer Schärfe. Aus der Not heraus, weil niemand genau wusste, wer jetzt eigentlich Arbeitgeber dieses pädagogischen Personals war, kamen das Land (Bildungsministerium) und die Kommunen auf die Idee, dass ja vielleicht beide gemeinsam auf einer Urkunde die notwendigen Kündigungen aussprechen könnten (umgangssprachlich auch *Doppelkopfkündigung* genannt).

In den sich daran anschließenden Kündigungsschutzprozessen kam es dann zu teilweise merkwürdig anmutenden Situationen. So behaupteten jeweils das Land und der Landkreis, dass die jeweilig andere Partei Arbeitgeber des pädagogischen Personals geworden war und dass die Kündigung von ihrer Seite lediglich vorsorglich ausgesprochen worden sei. Für die betroffenen Arbeitnehmer war es dann schwer nachvollziehbar, dass ihre Dienste zwar jahrelang entgegengenommen wurden, sie letztlich aber nunmehr zum Spielball der gegenläufigen Interessen von Land und Landkreis (bzw. kreisfreien Städten) wurden. Einbezogen in diesen Streit waren oftmals auch noch die Gemeinden, auf die die Kinderbetreuungseinrichtungen teilweise bereits übertragen waren. Überwiegend haben die Arbeitsgerichte des Landes das Land als Arbeitgeber des pädagogischen Personals angesehen,[2] wenngleich über die Begründung dieses Ergebnisses gestritten wurde. Im Ergebnis hat das Bundesarbeitsgericht diese Auffassung bestätigt und hat dabei ausdrücklich zwei der gewählten Argumentationsstränge gelten lassen.[3]

1 Soweit es die Rechtsprechung der ersten rund zehn Jahre betrifft, konnte der Autor auf eine nicht veröffentlichte Zusammenstellung von Prof. Dr. *Ulrich Koch* (inzwischen Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht) zurückgreifen, die aus Anlass des elfjährigen Bestehens eigenständiger Gerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit im Jahre 2003 entstanden war („Arbeitsgerichtsbarkeit in Mecklenburg-Vorpommern 01.07.1992-20.06.2003"). Aus derselben Quelle stammen auch die Ausführungen zur Zwangsvollstreckung in den Aufbaujahren (siehe unten II 4.), die von meinem inzwischen pensionierten Kollegen *Claus F. Pätow* verfasst wurden. Beiden Kollegen gilt an dieser Stelle mein herzlicher Dank.

2 KreisG Stralsund, PersR 1992, 114; ArbG Rostock, Urt. v. 07.10.1993 – 8 Ca 1060/92; a.A. ArbG Schwerin, 26.08.1993 – 3 Ca 9193/91.

3 BAGE 82, 181; ebenso die Vorinstanz LAG M-V, Urt. v. 04.07.1994 – 5 Sa 431/93; vgl. dazu auch die Parallelentscheidungen des BAG, Urt. v. 22.02.1996 – 8 AZR 425/94 und Urt. v. 18.04.1996 – 8 AZR 363/95.

b) Reichweite der Sonderkündigungstatbestände aus dem Einigungsvertrag

Art. 20 Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 EV hatte umfassende Regelungen vorgesehen zur erleichterten Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern aus dem Staatsapparat der DDR, die teilweise einschneidend vom allgemeinen Kündigungsschutz für Arbeitnehmer abgewichen waren.

Bei der Anwendung dieser Vorschriften war zunächst streitig, ob die Sonderkündigungstatbestände nach dem EV das Entlassungsrecht umfassend regeln, die Berufung auf weitere Unwirksamkeitsgründe, wie z.B. eine fehlerhafte Personalratsanhörung, Mutterschutzbestimmungen oder Schutz für Schwerbehinderte also ausgeschlossen sein sollte.

Das Bezirksgericht Rostock hatte schon mit seiner Entscheidung vom 08.04.1992 erkannt, dass die Vorschriften über die Beteiligung des Personalrats vor Ausspruch einer Kündigung (im Bundesrecht § 79 BPersVG) durch das Sonderkündigungsrecht aus dem EV nicht verdrängt werden.[4] Diese Rechtsprechung hat das Landesarbeitsgericht auf die Vorschriften über den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen (heute §§ 85 ff. SGB IX) übertragen.[5]

c) „Bedarfskündigung" nach dem Einigungsvertrag

Nach den Vorschriften des EV konnten Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst „mangels Bedarf" gekündigt werden (Art. 20 Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 EV). Im Rahmen dieses zunächst auf zwei Jahre befristeten und später befristet verlängerten Sonderkündigungstatbestandes war von Anfang an umstritten, ob sich die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer nach den Grundsätzen der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) zu richten hatte bzw. welche Kriterien ansonsten für die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers gelten sollten.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hatte dazu entschieden, dass für die Auswahlentscheidung die Regeln der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG nicht anwendbar seien, die Auswahl sich gleichwohl an den Grundsätzen der §§ 315 Abs. 1, 242 BGB messen lassen müsse.[6] In dem anschließenden Revisionsverfahren hat das BAG diese Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zwar aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung an das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern zur weiteren Aufklärung eines Teilaspekts zurückverwiesen.[7] In späteren Entscheidungen hat es jedoch die bereits vom Landesarbeitsgericht aufgestellten Rechtssätze für die Auswahlentscheidungen nahezu wortgleich übernommen.[8]

d) Kündigungen wegen Tätigkeit für das MfS

Nach Art. 20 Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 5 Ziff. 2 EV ist – auch heute noch – ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung insbesondere dann gegeben, wenn der Arbeitsnehmer für das frühere *Ministerium für Staatssicherheit* bzw. für das frühere *Amt für Nationale Sicherheit* (MfS oder AfNS) tätig war und deshalb ein Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar erscheint.

Dieser Kündigungstatbestand unterscheidet nach seinem Wortlaut nicht zwischen hauptamtlichen und inoffiziellen Mitarbeitern der Staatssicherheit. Für inoffizielle Mitarbeiter gilt, dass nur eine bewusste, finale Mitarbeit die Kündigung rechtfertigen kann. Das folgt aus der Verwendung der Präposition „für" an Stelle der näherliegenden „beim" in Abs. 5 Ziff. 2 EV.[9]

Bei der Anwendung dieses Kündigungstatbestandes bestand der Hauptstreit in der Frage, ob und inwieweit das die gesamte Rechtsordnung durchdringende Prinzip der Verhältnismäßigkeit bei der Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigungen eine Rolle spielen konnte. Das konnte in Einzelfällen durchaus zu unterschiedlichen Auffassungen über die Erforderlichkeit einer Kündigung in der Gerichtsbarkeit führen. Bereits am 27.06.1991 hatte die 2. Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts Neubrandenburg festgestellt, dass die Tätigkeit für das MfS nicht in jedem Fall ausreiche, eine Kündigung zu rechtfertigen, sondern dass eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung aller maßgeblichen Umstände zu erfolgen habe (starke Anlehnung an § 626 BGB). Rückblickend kann wohl gesagt werden, dass dem Verhältnismäßigkeitsprinzip durch alle beteiligten Richter im Laufe der Jahre ein immer stärkeres Gewicht beigemessen wurde.

e) Kündigungen wegen falscher Angaben über die Zusammenarbeit mit dem MfS

Nach den Vorschriften des EV konnten Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst *aus mangelnder persönlicher Eignung* gekündigt werden (Art. 20 Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 EV). Die öffentlichen Arbeitgeber waren anfangs durchgängig davon ausgegangen, dass inoffizielle Mitarbeiter des MfS, die bei der Einstellung oder Übernahme nach der Zusammenarbeit befragt wurden und darauf wahrheitswidrig eine Zusammenarbeit verneint hatten, wegen mangelnder persönlicher Eignung kündbar seien.[10] Auch bei der Anwendung dieses Kündigungsgrundes stellte sich schon sehr bald und dringend die Frage, inwieweit der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz bei der Prüfung der Rechtmäßigkeit solcher Kündigungen berücksichtigt werden müsse.

4 BezirksG Rostock, PersR 1992, 469; bestätigt durch BAG, NZA 1994, 790.

5 LAG M-V, Urt. v. 09.09.1992 – 2 Sa 111/92, bestätigt durch BAGE 76, 142.

6 LAG M-V, NJ 1994, 137.

7 BAGE 79, 128.

8 Vgl. insb. BAG, NZA 1996, 644; BAG, NZA 1996, 703.

9 BAGE 70, 323.

10 So auch BAGE 74, 120.

Die Anwendung der Rechtsprechung zur sogenannten *Fragebogenlüge* führte in den darauffolgenden Jahren fast immer zur Abweisung der Klage der gekündigten Arbeitnehmer, da diese sehr häufig anlässlich der Einstellung bzw. anlässlich des Neuabschlusses des Arbeitsvertrages wahrheitswidrige Angaben über ihre frühere Tätigkeit bzw. über eine früher abgegebene Verpflichtungserklärung zur Zusammenarbeit mit dem MfS gemacht haben. Mit den Entscheidungen vom 17.06.1995 und vom 05.06.1996 hatte die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts dazu die Auffassung vertreten, dass die Falschbeantwortung der Frage nach einer früheren Tätigkeit für den MfS nicht ohne weiteres eine Kündigung wegen mangelnder persönlicher Eignung rechtfertige.[11] Diese differenzierende Herangehensweise des Gerichts war dann später durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 08.07.1997 indirekt bestätigt worden.[12] Das hiesige Landesarbeitsgericht hat auch in der Folgezeit an dieser abwägenden Rechtsprechung festgehalten.[13]

Das zu diesem Zeitpunkt erst wenige Wochen alte Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hatte im Übrigen schon am 26.08.1992 entschieden, dass die Leiterin eines zentralen Schreibdienstes mit der Vergütungsgruppe VII jedenfalls nicht verpflichtet sei, ungefragt vor Abschluss des Arbeitsvertrages ihre 1969 erklärte Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Staatssicherheit von sich aus zu offenbaren.[14]

f) Fortgeltung eines Rahmentarifvertrages mit einer Zulage, die ohne Beiträge und Steuern ausgezahlt werden sollte

Außerhalb der Frage nach dem Recht zur Kündigung eines möglicherweise wegen des Verhaltens und der beruflichen Stellung zu DDR-Zeiten belasteten Arbeitsverhältnisses spielten in der Rechtsprechung auch finanzielle Fragen eine Rolle. Nach dem Rahmenkollektivvertrag (RKV) für die Zivilbeschäftigten der Nationalen Volksarmee (NVA) waren auf die halbjährlich zu zahlende Treuezulage keine Steuern und Abgaben zu entrichten. Dieser RKV galt zunächst auch nach dem 03.10.1990 weiter. Die Bundeswehr zahlte jedoch in der Folgezeit die Treuezulagen lediglich netto aus, also nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern. In den gerade in den Jahren 1991 und 1992 zahlreich geführten Verfahren machten die Arbeitnehmer geltend, dass der Rahmenkollektivvertrag auch hinsichtlich der Steuer- und Abgabenfreiheit der Treueprämie nachwirke. In der ersten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nach seiner Einrichtung vom 01.07.1992 hatte das Gericht dazu erkannt, dass die Bundeswehr verpflichtet war, diese Treuezulage als Entgelt zu behandeln und diese daher nur in der verbleibenden Nettohöhe zur Auszahlung gelangen konnte.[15]

g) Kündigungsfristen

Weiterhin heftig umstritten war bei ordentlichen Kündigungen nach dem EV die Länge der anzuwendenden Kündigungsfrist. In § 53 Abs. 3 BAT-O, der für den Regelfall sehr viel längere Kündigungsfristen vorsah, hieß es ergänzend lapidar: „Die Regelungen des Einigungsvertrages bleiben unberührt." Dazu hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass damit die gegenüber dem BAT-O kürzeren Kündigungsfristen des §§ 55 AGB-DDR zur Anwendung kommen.[16]

2. Übergangsprobleme in der Privatwirtschaft

a) Gültigkeit von Betriebs- und Rahmenkollektivverträgen

Im Bereich der Privatwirtschaft standen zunächst finanzielle Fragen im Mittelpunkt. Im Vorgriff auf die absehbaren Verwerfungen, die im Rahmen der Privatisierung der volkseigenen Betriebe auftreten könnten, wurden im Jahre 1990 vor der Wiedervereinigung zum 03.10.1990, aber auch schon vor dem Entstehen der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion der beiden deutschen Staaten zum 01.07.1990 auf betrieblicher und auf überbetrieblicher Ebene zahlreich kollektive Regelungen über zu zahlenden Abfindungen für den Fall des Verlustes des Arbeitsplatzes abgeschlossen. Die dort vereinbarten Abfindungen hatten – wie sich in der Folgezeit zeigte – vielfach die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der neu entstandenen privaten Unternehmen überfordert. Unter Betonung formaler Argumente hat die Rechtsprechung in der Folgezeit versucht, die Rechtsverbindlichkeit solcher Kollektivverträge in Frage zu stellen.

Betrieblichen Kollektivverträgen, die vor dem 01.07.1990 abgeschlossen wurden, hat das Bundesarbeitsgericht die Wirksamkeit mangels Kompetenz für eine solche Regelung auf betrieblicher Ebene generell abgesprochen.[17] Die Rechtswirksamkeit der bis zum 01.07.1990 auf dem Gebiet der DDR abgeschlossenen überbetrieblichen Rahmenkollektivverträge war ebenfalls umstritten. Nach § 11 AGB-DDR konnten die zentralen Organe gesellschaftlicher Organisationen und sozialistischer Genossenschaften mit den zuständigen Zentralvorständen der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften für die bei ihnen beschäftigten Werktätigen zwar die notwendigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen – wohl einschließlich möglicher Sozialpläne für den Fall des Arbeitsplatzverlustes – in Rahmenkollektivverträgen vereinbaren. Nach § 14 Abs. 2 AGB-DDR wurden die

11 LAG M-V, Urt. v. 17.06.1995 – 2 Sa 92/95 und LAG M-V, Urt. v. 05.06.1996 – 2 Sa 90/96.

12 BVerfGE 96, 171.

13 LAG M-V, Urt. v. 12.05.2005 – 1 Sa 538/04; LAG M-V, Urt. v. 22.02.2006 – 2 Sa 470/05.

14 LAG M-V, Urt. v. 26.08.1992 – 2 Sa 69/92.

15 LAG M-V, Urt. v. 01.07.1992 – 2 Sa 6/92; bestätigt durch BAG, DB 1993, 2385.

16 BAGE 73, 26; ebenso zuvor schon KreisG Neubrandenburg, Urt. v. 16.04.1992 – 1 Ca 6154/91; vgl. auch BAG, NZA 1995, 630; ebenso in der Vorinstanz LAG M-V, Urt. v. 20.11.1992 – 2 Sa 518/92.

17 BAGE 70, 281; BAGE 77, 365.

Rahmenkollektivverträge allerdings erst mit Registrierung durch das zuständige zentrale Staatsorgan rechtswirksam.

Der Staatsvertrag zur Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion hatte bestimmt, dass das Tarifvertragsgesetz auf dem Gebiet der DDR mit Wirkung zum 01.07.1990 in Kraft gesetzt wurde. Aus diesem Grund lehnten mit dem 01.07.1990 die zuständigen Stellen der DDR die weitere Registrierung von Rahmenkollektivverträgen ab, und zwar auch die Registrierung der Rahmenkollektivverträge, die bereits vor dem 01.07.1990 abgeschlossen, aber bisher noch nicht registriert worden waren. Nach Auffassung des 8. Senats des Bundesarbeitsgerichts waren die bis zum 30.06.1990 abgeschlossenen, aber nicht mehr staatlich registrierten Rahmenkollektivverträge wegen der fehlenden Registrierung unwirksam;[18] darin geregelte Abfindungszahlungen für den Fall des Arbeitsplatzverlustes waren also wertlos.

Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht kurze Zeit später auch die dieser Rechtsprechung entgegenstehende Entscheidung des Bezirksgerichts Rostock[19] aufgehoben. In einer späteren Entscheidung hat der 3. Senat des BAG lediglich eine Ausnahme für solche Rahmenkollektivverträge gemacht, die zwar vor dem 01.07.1990 abgeschlossen, jedoch erst zu diesem Zeitpunkt in Kraft treten sollten.[20]

b) Demokratisch gewählte Arbeitnehmervertretung

Nach § 30 des Gesetzes über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik vom 21.06.1990 konnte eine am 01.07.1990 bestehende gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb die Aufgaben des Betriebsrats bis zu dessen Neuwahl wahrnehmen, wenn diese nach demokratischen Grundsätzen in geheimer Abstimmung von der Mehrheit der Belegschaft gewählt worden war.

Damit war auch die Wirksamkeit der ersten Betriebsvereinbarungen, die nach dem 01.07.1990 mit Regelungen über Abfindungszahlungen für den Fall des Arbeitsplatzverlustes abgeschlossen wurden, mit erheblichen rechtlichen Risiken belastet. Die Arbeitgeber haben vor Gericht häufig argumentiert, die verabredeten Betriebsvereinbarungen seien unwirksam, da die Wahl der betrieblichen Interessenvertretung aus DDR-Zeiten nicht den geforderten demokratischen Grundsätzen entsprochen habe. Das Bundesarbeitsgericht hat dann anhand eines Falles aus Mecklenburg-Vorpommern entschieden, dass die betriebliche Interessenvertretung aus DDR-Zeiten nur dann berechtigt war, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, wenn wenigstens alle Arbeitnehmer des Betriebes das aktive Wahlrecht hatten und die betriebliche Interessenvertretung in geheimer Wahl gewählt wurde.[21]

In diesem Zusammenhang steht auch die Frage, ob die Partei des Demokratischen Sozialismus (PDS) verpflichtet war, die überraschend hohen Abfindungen zur Auszahlung zu bringen, die 1990 auf betrieblicher Ebene mit der Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) für die zu entlassenden Arbeitnehmer vereinbart wurden. Die unabhängige Kommission untersagte zu Beginn des Jahres 1991 die Auszahlungen der vereinbarten Abfindungen. Gegenüber den zahlreichen von entlassenen Mitarbeitern eingereichten Klagen auf Zahlung der Sozialplanabfindung wandte dann aber auch die PDS selbst ein, dass sie zur Auszahlung auf Grund des Zustimmungsvorbehalts in § 20b ParteienG-DDR nicht berechtigt sei, was das Bundesarbeitsgericht in der Folgezeit auch anerkannt hat.[22]

c) Vorruhestandsgeld

Nach der DDR-Verordnung über die Gewährung von Vorruhestandsgeld vom 08.02.1990 erhielt der Arbeitnehmer bei vorzeitiger Beendigung seines Arbeitsverhältnisses wegen Alters ein Vorruhestandsgeld von seinem jeweiligen Betrieb ausgezahlt. Das Vorruhestandsgeld betrug 70 % der zuletzt gezahlten Bezüge. Auf Grund der Regelungen des EV ging mit dem 03.10.1990 die Verpflichtung zur Zahlung des Vorruhestandsgeldes auf die Bundesanstalt für Arbeit (heute: Bundesagentur für Arbeit) über. Nach den Regelungen des EV betrug das Vorruhestandsgeld 65 % des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts der letzten drei Monate des Arbeitnehmers.

Umstritten war nun, ob der ausgeschiedene Arbeitnehmer in Höhe des nicht von der Bundesagentur abgedeckten Spitzbetrages bis zur Höhe von 70 % der zuletzt gezahlten Bezüge noch Ansprüche gegenüber seinem alten Betrieb geltend machen kann. Die teilweise eher eigentümliche Argumentation der ausgeschiedenen Arbeitnehmer, die man nur vor dem Hintergrund der seinerzeit entstandenen Verteilungskämpfe verstehen und begreifen kann, hat das Bundesarbeitsgericht wie auch die Gerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit im Land Mecklenburg-Vorpommern nicht überzeugt. Nach der Rechtsprechung des 9. Senats des Bundesarbeitsgerichts hat sich der ursprünglich gegen den Betrieb gerichtete Anspruch mit dem Wirksamwerden des Beitritts am 03.10.1990 in einen ausschließlich gegen die Bundesanstalt für Arbeit gerichteten sozialrechtlichen Anspruch umgewandelt, so dass der Arbeitgeber von der Zahlung des Vorruhestandsgeldes befreit war.[23]

18 BAGE 69, 360.

19 BezirksG Rostock, Urt. v. 26.07.1991 – 2 Sa 12/91; aufgehoben durch BAGE 70, 231.

20 BAGE 77, 149.

21 BAG NZA 1997, 509; BAGE 71, 360; ebenso schon die Vorinstanzen KreisG Rostock-Stadt, Urt. v. 15.08.1991 – 6 Ca 540/91 und BezG Rostock, Urt. v. 29.04.1992 – 2 Sa 345/91.

22 BAGE 72, 95.

23 BAGE 77, 303; BAGE 80, 199; im Ergebnis ebenso ArbG Neustrelitz, AuA 1994, 124.

d) Rechtsverhältnisse von LPG-Mitgliedern

Bereits unmittelbar nach Wirksamwerden des Beitritts war die Rechtsstellung der Personen strittig geworden, die aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer landwirtschaftlichen Produktionsgemeinschaft (LPG) wie ein Arbeitnehmer tätig wurden. Insbesondere war nicht eindeutig geregelt, ob sich die Rechtsverhältnisse von LPG-Mitgliedern auch nach arbeitsrechtlichen Kriterien beurteilten und dementsprechend, ob im Konfliktfall der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen gegeben war. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts waren die Mitglieder von LPGen zwar zur Arbeitsleistung verpflichtet, ihr Rechtsverhältnis zur LPG aber vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzbuches der DDR ausgenommen. Erst durch eine nach dem Beitritt erfolgte Gesetzesänderung sind die bestehenden Genossenschaftsverhältnisse in Mitgliedschaftsverhältnisse nach dem LPG-Gesetz und in daneben bestehende Arbeitsverhältnisse aufgespalten worden, für letztere war dann der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen gegeben.[24] Diese Rechtsprechung ist dann durch das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern aufgenommen und in seiner Entscheidung vom 26.07.1996 weiter fortgeführt worden.[25]

3. Ausgewählte Streitgegenstände aus der jüngeren Rechtsprechung

a) Lohnuntergrenzen

Vor dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 01.01.2015 konnte man als Arbeitnehmer nur dann auf eine bessere Vergütung klagen, wenn die vereinbarte oder jedenfalls die gezahlte Vergütung sittenwidrig niedrig im Sinne von § 138 BGB war. Beim Wuchergeschäft (§ 138 Abs. 2 BGB) musste man neben dem Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und der gezahlten Vergütung zusätzlich eine der Ausbeutungssituationen, die im Gesetz geschildert sind, nachweisen. Die Rechtsprechung hat allerdings schon früh auch das wucherähnliche Geschäft nach § 138 Abs. 1 BGB anerkannt, das im Kern lediglich das besonders krasse Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung erfordert, aus dem auf eine verwerfliche Gesinnung des Arbeitgebers geschlossen werden könne. Ein wucherähnliches Geschäft nach § 138 Abs. 1 BGB wird heute vermutet, wenn die Vergütung nur die Hälfte oder weniger des Wertes der Arbeitsleistung beträgt. Beim echten Wuchergeschäft (§ 138 Abs. 2 BGB) reicht eine geringere Unterschreitung des Wertes der Arbeit (2/3 oder weniger), es muss jedoch die häufig schwierige Schilderung einer der gesetzlichen Ausbeutungssituationen hinzutreten.[26]

In Anwendung dieser Grundsätze ist eine Klage einer Bauingenieurin (Architektin) auf Entgeltnachzahlung abgewiesen worden, weil sie weder nachweisen konnte, dass der Wert ihrer Arbeitsleistung doppelt so hoch wie ihr Lohn war, noch, dass eine der Ausbeutungssituationen aus § 138 Abs. 2 BGB gegeben war.[27]

Selbst wenn es dem Arbeitnehmer gelingt, das Missverhältnis oder gar das krasse Missverhältnis nachzuweisen, ist er noch nicht am Ziel. Denn damit steht noch nicht fest, in welcher konkreten Höhe er nunmehr Anspruch auf Entgelt hat. Das ist die Frage nach dem Wert der Arbeit, die über § 612 BGB zu beantworten ist. Ist die Lohnabrede im Vertrag unwirksam, wird die entstandene Lücke im Arbeitsvertrag nach § 612 BGB geschlossen, es gilt der (orts-)übliche Lohn als vereinbart. Anhaltspunkte für die Höhe der üblichen Vergütung können sich aus staatlich erhobenen Daten nach dem Verdienststatistikgesetz ergeben oder aber aus einem vergleichenden Blick in die Tarifverträge der Branche.[28] Vergleichsportale im Internet dürften dagegen untauglich sein, da dort die Datenbasis nicht offengelegt wird. Verbleibende Unsicherheiten müssen gegebenenfalls mit einem Schätzabschlag zu Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.[29]

Die für die Feststellung der üblichen Vergütung nahezu unverzichtbare Zuordnung zu einer bestimmten Branche ist manchmal schwierig. Stellt ein Hotelbetreiber einen Bauarbeiter ein, damit dieser das Hotel Stück für Stück modernisieren kann, kann sich dieser Arbeitnehmer nicht auf die Tarifentgelte in der Baubranche als Vergleichsmaßstab beziehen.[30] Bei einem Fahrer im Abschleppdienst kann vergleichend auf die Verdienste für Fahrer im gewerblichen Kraftverkehr zurückgegriffen werden.[31]

Fast unüberwindbar sind die Nachweisschwierigkeiten für den Arbeitnehmer, wenn es keine Aufzeichnungen zur Anzahl der geleisteten Stunden gibt.[32] Daher dürfte es bei dem rechtspolitischen Streit um das Ausmaß der Aufzeichnungspflichten der Arbeitgeber nach § 17 MiLoG um weit mehr gehen als nur um die Frage des Abbaus überflüssiger bürokratischer Hürden für den Arbeitgeber.

Etwas komfortabler ist die Situation aus Sicht der Betroffenen für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Denn nach § 17 BBiG hat der Auszubildende Anspruch auf eine *angemessene Vergütung* und diese ist nicht mehr gegeben, wenn die üblichen Ausbildungsvergütungen um 20 % oder mehr unterschritten sind.[33] Kann man eine bestimmte Ausbildung – hier zum Gießereimechaniker – sowohl in einem Industriebetrieb als auch in einem Handwerksbetrieb ableisten und gelten für Industrie und Handwerk in der Branche unterschiedliche Tarifverträge, muss man für die Bestimmung des Vergleichsentgelts klären, ob im Betrieb handwerklich oder

24 BAGE 79, 193.

25 LAG M-V, Urt. v. 26.07.1996 – 6 (3) Sa 183/95.

26 BAGE 130, 338; LAG M-V, Urt. v. 31.08.2011 – 2 Sa 79/11.

27 LAG M-V, Urt. v. 02.06.1999 – 2 Sa 55/99.

28 LAG M-V, Urt. v. 02.11.2010 – 5 Sa 91/10.

29 LAG M-V, NZS 2012, 833.

30 LAG M-V, Urt. v. 09.09.2009 – 2 Sa 150/09.

31 LAG M-V, Urt. v. 14.05.2013 – 5 Sa 283/12 (Revision eingelegt, derzeit 5 AZR 751/13 beim BAG).

32 LAG M-V, Urt. v. 28.01.2014 – 5 Sa 178/13.

33 LAG M-V, Urt. v. 29.04.2009 – 2 Sa 301/08. Das Argument des Arbeitgebers, man habe über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet, um einen Beitrag zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit zu leisten, hat das Gericht nicht anerkannt.

industriell gefertigt wird. Handwerkliche Fertigung liegt vor, wenn die Handarbeit (gegebenenfalls unterstützt durch Maschinen) im Vordergrund steht; auf die Größe des Betriebes kommt es dagegen nicht an.[34]

Gewährt das Jobcenter in den Monaten der Arbeit mit sittenwidrig niedriger Vergütung Leistungen (*Arbeitslosengeld II*, umgangssprachlich *Hartz IV*), geht der vom Arbeitgeber nicht erfüllte Teil des Lohnanspruchs nach § 115 SGB X auf das Jobcenter über und kann von diesem per Klage gegen den Arbeitgeber gerichtlich geltend gemacht werden.[35]

b) Der Sozialtarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Mit dem Tarifvertrag zur sozialen Absicherung im öffentlichen Dienst vom 06.07.1992 haben die Tarifvertragsparteien das Ziel verbunden, soziale Leitplanken für die enormen Umwälzungsprozesse zu schaffen, denen sich alle Ebenen des öffentlichen Dienstes (Bund, Länder und Gemeinden) im Beitrittsgebiet (Tarifgebiet Ost) ausgesetzt sahen. Der Tarifvertrag wurde mehrfach verlängert und ist aufgrund einer am 13.09.2005 tariflich vereinbarten Befristung letztlich zum 31.12.2009 ausgelaufen. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern wirkt er allerdings auch heute noch nach § 4 Abs. 5 TVG nach.[36]

Dieser Tarifvertrag sah unter anderem die Zahlung von Abfindungen vor, wenn das Arbeitsverhältnis „aus Gründen des Personalabbaus“ beendet werden musste (§ 4 Abs. 1 SozTV). Die nachvollziehbare Überlegung des Landesarbeitsgerichts, eine Beendigung zum Zwecke des Personalabbaus könne auch im Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages erblickt werden, wurde vom Bundesarbeitsgericht verworfen.[37] Die Abfindung wurde in Höhe eines Viertels des letzten Monatsgehalts für jedes Jahr der Beschäftigung,[38] maximal jedoch nur in Höhe von fünf Monatsentgelten (bei Aufhebungsverträgen sieben Monatsentgelten) gezahlt.[39] Im Vergleich zum Tarifvertrag Rationalisierungsschutz aus dem Tarifgebiet West sah der Sozialtarifvertrag damit insgesamt deutlich geringere Leistungen vor. Dieses Spannungsverhältnis spielte bei der Auslegung des Tarifvertrages zur Überleitung der Angestellten der ostdeutschen Wasserversorgungs- und Abwasserbehandlungsbetriebe in das kommunale Tarifrecht vom 04.12.1991 eine Rolle, da fraglich war, ob danach beim Personalabbau der – erst später verabredete – Sozialtarifvertrag anwendbar war oder der in dem Überleitungstarifvertrag ausdrücklich erwähnte für den Arbeitnehmer deutlich günstigere Tarifvertrag Rationalisierungsschutz.[40]

Die Abfindung musste nicht gezahlt werden, wenn der Arbeitgeber – etwas verkürzt ausgedrückt – dem Arbeitnehmer einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz angeboten hatte (§ 4 Abs. 5 SozTV). Private Gründe für die Ablehnung eines solchen Angebots – und seien sie noch so gut nachvollziehbar – führten nicht zur Unzumutbarkeit des Arbeitsangebots.[41] Von dieser Linie ist das Landesarbeitsgericht allerdings abgewichen, bei einer – wohl alleinerziehenden – Arbeitnehmerin, für die die Betreuung ihres fünfjährigen Kindes an der angebotenen neuen Arbeitsstelle nicht mehr abgesichert war.[42]

§ 3 SozTV sah die Möglichkeit vor, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten zum Zwecke der Vermeidung betriebsbedingte Kündigungen abzusenken. Diese Arbeitszeitverkürzung, die auch mit einer Entgeltkürzung verbunden war, musste durch bezirkliche Tarifverträge (Beschäftigungssicherungstarifverträge) umgesetzt werden. Die tatsächliche Durchsetzbarkeit der tariflich abgesenkten regelmäßigen Arbeitszeit gegenüber allen Beschäftigten ist angesichts möglicherweise günstigerer arbeitsvertraglicher Regelungen allerdings nicht ganz selbstverständlich. Entscheidend war die Auslegung des Arbeitsvertrages im Einzelfall. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts konnte man jedenfalls aus einer arbeitsvertraglichen Regelung, die eine Vergütung nach dem BAT-West vorgesehen hatte, nicht darauf schließen, dass damit eine Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung ausgeschlossen werden sollte.[43] In diesem Zusammenhang haben sich nicht tarifgebundene Arbeitnehmer auch darauf berufen, dass ihr Arbeitsvertrag mit seiner mehr oder weniger umfassenden Bezugnahme auf die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, den Sozialtarifvertrag oder jedenfalls den bezirklichen Arbeitszeitabsenkungstarifvertrag nicht erfasse. Die Formulierung im Arbeitsvertrag „Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich in Anlehnung an den BAT-O und den diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträgen“ hat das Landesarbeitsgericht dahin ausgelegt, dass von ihr der Sozialtarifvertrag erfasst sei.[44]

34 LAG M-V, ArbR 2015, 405 im Anschluss an BAG, GewArch 2013, 370.

35 LAG M-V, Urt. v. 02.11.2010 – 5 Sa 91/10.

36 LAG M-V, Urt v. 27.11.2012 – 5 Sa 98/12.

37 LAG M-V, Urt. v. 08.11.1995 – 2 (3) Sa 504/94 – aufgehoben durch BAGE 106, 141.

38 Maßgeblich ist allein die Beschäftigungszeit nach § 19 BAT-O, Überleitungsverträge mit weitergehenden Anerkennungen von Vorbeschäftigungszeiten sind unbeachtlich, vgl. LAG M-V, Urt. v. 24.04.1995 – 5 Sa 66/94. Zum Begriff der Übernahme einer „Dienststelle oder eines geschlossenen Teils einer solchen“ in § 19 Abs. 2 BAT-O vgl. BAG, Urt. v. 08.05.2003 – 6 AZR 183/02; die aus Sicht der Arbeitnehmer etwas großzügigere Entscheidung der Vorinstanz (LAG M-V, Urt. v. 24.01.2002 – 1 Sa 255/01) wurde damit aufgehoben.

39 Das BAG hat darin – entgegen dem üblichen Verständnis tariflicher Regelungen als Mindestarbeitsbedingungen – eine auch nach oben begrenzende Regelung gesehen, die es in Verbindung mit § 75 Abs. 3 Einleitungssatz BPersVG verbiete, auf Dienstellenebene mit dem Personalrat weitergehende günstigere Regelungen zu verabreden, BAG, Urt. v. 19.06.2012 – 1 AZR 137/11.

40 So BAGE 107, 140; anders noch LAG M-V, Urt. v. 24.07.2002 – 4 Sa 489/01.

41 LAG M-V, Urt. v. 28.03.1995 – 1 Sa 800/93; LAG M-V, Urt. v. 13.11.1995 – 5 (3) Sa 591/94 (Arbeitszeitreduzierung um 25 % ist nicht wegen der Anzahl der Kinder des Arbeitnehmers unzumutbar).

42 LAG M-V, Urt. v. 15.09.1999 – 3 Sa 105/99.

43 LAG M-V, Urt. v. 15.03.2006 – 2 Sa 534/05; LAG M-V, Urt. v. 21.03.2006 – 5 Sa 369/05; LAG M-V, Urt. v. 02.08.2006 – 2 Sa 56/06.

44 LAG M-V, Urt. v. 12.08.2004 – 1 Sa 509/03; ebenso zu einer vergleichbar vagen anderen Formulierung LAG M-V, Urt. v. 16.05.2007 – 2 Sa 372/06.

c) Arbeitsvertragliche Inbezugnahme von Tarifverträgen

Tarifgebundene Arbeitgeber sehen in ihren Arbeitsverträgen häufig eine Bindung der Arbeitsvertragsparteien an die für den Arbeitgeber jeweils geltenden Tarifverträge vor. Das dient aus der Sicht des Arbeitgebers vor allem der Gleichstellung aller bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer unabhängig davon, ob diese selbst Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind oder nicht. Im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts kam es – insbesondere auch im hiesigen Gerichtsbezirk und in den übrigen neuen Bundesländern – verstärkt zur sogenannten *Flucht aus den Tarifverträgen*. Die Tarifverträge waren nach Einschätzung der Arbeitgeber zu teuer geworden und sie sind daher aus dem tarifschließenden Arbeitgeberverband ausgetreten. Damit konnte man der Tarifbindung – jedenfalls für die Zeit nach Ablösung der aktuell noch geltenden Tarifverträge (vgl. die Nachgeltung aus § 3 Abs. 3 TVG) – entgehen. Damit stellte sich selbstverständlich die Frage, wie denn nun die Arbeitsvertragsklauseln zu verstehen waren, in denen der Arbeitgeber versprochen hatte, die jeweils gültigen Tarifverträge anzuwenden. Aus der Sicht der Arbeitnehmer liest sich das ja wie eine zweite Garantie der Einhaltung der Tarifbedingungen, die unabhängig von der Mitgliedschaft des Arbeitgebers im tarifschließenden Verband gegeben worden ist.

Das Bundesarbeitsgericht hatte dazu eine schon Jahrzehnte zurückreichende gefestigte Rechtsprechung, die sehr arbeitgeberfreundlich war. Denn man hat solche vertraglichen Bezugnahmeklauseln unabhängig von ihrem Wortlaut, gegebenenfalls auch gegen ihren Wortlaut, stets als bloße *Gleichstellungsabreden* aufgefasst. Es hieß, der Arbeitgeber wolle mit der Klausel nur die Nichtgewerkschaftsmitglieder mit den Gewerkschaftsmitgliedern gleichstellen. Verliere der Arbeitgeber die Tarifbindung, könnten die Gewerkschaftsmitglieder auch von ihrer Mitgliedschaft nicht mehr profitieren, das müsse dann auch für die Arbeitnehmer gelten, die nicht Mitglied in der Gewerkschaft sind.

Diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist innerhalb der hiesigen Arbeitsgerichtsbarkeit aufgrund ihrer nur geringen Überzeugungskraft schon früh auf Ablehnung gestoßen; beide verbürgten Entscheidungen dazu sind dann aber prompt vom Bundesarbeitsgericht aufgehoben worden.[45] Erst viele Jahre später hat das Bundesarbeitsgericht seine eigene Rechtsprechung insbesondere wegen der seit 2002 veränderten Rechtslage (Kontrolle der Formulararbeitsverträge am Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, heutige §§ 305 ff. BGB) jedenfalls für Arbeitsverträge, die nach dem 01.01.2002 abgeschlossen wurden, aufgegeben.[46] Das hat zu dem Folgeproblem geführt, wie die Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen zu interpretieren sind, die zwar vor 2002 abgeschlossen wurden, nach dem 01.01.2002 jedoch aus Anlass einzelner Änderungen neu zu Papier gebracht wurden. Unterzeichnet der neue Arbeitgeber beispielsweise nach einem Betriebsübergang bzw. nach einer gesetzlichen Rechtsnachfolge (hier: Ämterneubildung) einen neuen Arbeitsvertrag nach dem 01.01.2002, und enthält dieser Arbeitsvertrag eine Bezugnahmeklausel, die der Bezugnahmeklausel in dem Altvertrag aus der Zeit vor 2002 entspricht, kann er sich gleichwohl nicht darauf berufen, diese Klausel müsse als Altvertrag behandelt werden und damit als bloße Gleichstellungsabrede.[47]

4. Zwangsvollstreckung in den „Aufbaujahren“

Die Durchsetzung der in großer Zahl ergangenen arbeitsgerichtlichen Leistungsurteile litt in den frühen neunziger Jahren sehr unter dem Mangel an Gerichtsvollziehern. So war es trotz der in § 62 ArbGG bestimmten vorläufigen Vollstreckbarkeit aller erstinstanzlichen Urteile für zahlungsunwillige Schuldner leicht, die Erfüllung titulierter Pflichten lange hinauszuzögern.

Auch die öffentliche Verwaltung hatte anfangs Probleme, die Verbindlichkeit von Urteilen der Arbeitsgerichtsbarkeit, insbesondere von Weiterbeschäftigungsurteilen nach erfolgreicher Kündigungsschutzklage, zu akzeptieren. Dies hatte dazu geführt, dass das Landesarbeitsgericht in einer von der Presse dankbar aufgegriffenen Entscheidung einen Beschluss des Arbeitsgerichts Schwerin bestätigen musste, welches wegen Nichtbeschäftigung einer mit ihrer Kündigungsschutzklage erfolgreichen Lehrerin die damalige Kultusministerin *Steffie Schnoor* als Vertreterin des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu einem Zwangsgeld in Höhe von 1.000 DM, ersatzweise drei Tagen Haft, verurteilt hatte. Zuvor und wiederholt musste das Landesarbeitsgericht mit der Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung begründete Anträge auf vorläufige Einstellung der Zwangsvollstreckung zurückweisen und erläutern, die Beschäftigung sei nicht unmöglich, „weil es sowohl Schulen gebe als auch Schüler, die des Unterrichts bedürfen“.[48] Die Presse spekulierte freudig darüber, ob die Ministerin wohl zahlen oder „sitzen“ würde und zitierte genüsslich den süffisanten Kommentar des damaligen hochschulpolitischen Sprechers der SPD-Landtagsfraktion, *Tilo Braune*: „Im Interesse des Steuerzahlers sollte die Kultusministerin ein weiteres Prozessieren unterlassen und ihre Haft antreten. Die dadurch eingesparten 1.000 Mark Zwangsgeld könnten dann für Lehrmaterial ausgegeben werden. Zudem würde der Schul- und Hochschulpolitik des Landes eine Abwesenheit der Kultusministerin guttun.““[49]

45 LAG M-V, Urt. v. 02.08.2001 – 1 Sa 451/00 – aufgehoben durch BAG, NZA 2003, 1278; LAG M-V, Urt. v. 15.04.2002 – 2 Sa 48/02 – aufgehoben durch BAGE 105, 284. Später ist das hiesige LAG dann dem BAG allerdings gefolgt, vgl. LAG M-V, Urt. v. 02.02.2004 – 2 Sa 197/01.

46 BAGE 122, 74.

47 LAG M-V, Urt. v. 17.01.2012 – 2 Sa 199/11. Ähnlich bereits zuvor BAG, NZA-RR 2010, 530.

48 Z.B. LAG M-V, Urt. v. 29.07.1993 – 2 Sa 698/92.

49 Zit. nach Nordkurier 174-1993 v. 29.07.1993, S. 3.