

# WSI

7  
10.03.2003

WSI-Tarifarchiv:

## Kündigungsschutz - Was regeln die Tarifverträge?

Kein Einstellungsrisiko für die Betriebe

Die tariflichen Kündigungsschutzbestimmungen stellen kein „Einstellungsrisiko“ für die Betriebe dar. Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tragen ein besonderes Arbeitsmarktrisiko, deswegen bilden die längeren Kündigungsfristen und der besondere Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte ein zentrales Element des betrieblichen Beschäftigungsschutzes. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung, die das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) in Düsseldorf vorgelegt hat.

Die tariflichen Kündigungsfristen, die den gesetzlichen Regelungen vorgehen, sind in der Regel gestaffelt und richten sich nach der Dauer der anzurechnenden Betriebszugehörigkeit und/oder nach dem Lebensalter (vgl. Übersicht 1). In einigen Tarifbereichen besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Hier ist die „ordentliche Kündigung“ nach einer sehr langen Betriebszugehörigkeit entweder gar nicht oder nur mit deutlich längeren Fristen möglich (vgl. Übersicht 2). Insgesamt weisen die tariflichen Regelungen zum Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses zwar einen starken Altersbezug auf. Doch zumeist wird neben dem Lebensalter auch die betriebliche Beschäftigungsdauer als Kriterium für die Kündigungsbestimmungen herangezogen. Wenn z.B. eine Bank einen 50-Jährigen einstellt, erreicht dieser nach den Tarifbestimmungen erst mit 60 Jahren den besonderen Kündigungsschutz. „Für die Betriebe besteht deshalb kein ‚Einstellungsrisiko‘ nur aufgrund des Alters der Beschäftigten“, sagte der Leiter des WSI-Tarifarchivs, Dr. Reinhard Bispinck.

Durch die bestehenden Regelungen werden vor allem Beschäftigte mit einer langen Betriebszugehörigkeit begünstigt. Tendenziell wird also Stammbeschäftigten ein besserer Kündigungsschutz gewährt, während Beschäftigte mit einer größeren betrieblichen Mobilität oder mit häufigerer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, wie z.B. Frauen, einen schwächeren Schutz genießen. Eine Überarbeitung der Tarifbestimmungen sollte nach Auffassung des WSI-Tarifexperten vor allem an diesen Defiziten ansetzen. „Ein Abbau der Kündigungsschutzbestimmungen vergrößert dagegen das Arbeitslosigkeitsrisiko, ohne zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.“

## Übersicht 1: Tarifliche Kündigungsfristen in ausgewählten Tarifbereichen

<b>Bankgewerbe</b> West und Ost				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
6 W/QE	3 M/QE	4 M/QE	5 M/QE	6 M/QE
<b>Chemische Industrie</b> West und Ost				
Grundfrist	<sup>1</sup> bis Messzahl 25 mit	ab Messzahl 26 mit	Messzahl 35 mit	Messzahl 40 mit
2 W bis 2 J. BZ	mind. 2 J. BZ	mind. 2 J. BZ	mind. 3 J. BZ	mind. 5 J. BZ
	2 W/ME	1 M/ME	6 W/ME	2 M/ME
	Messzahl 45 mit	Messzahl 60	Messzahl 70	Messzahl 75
	mind. 5 J. BZ	4 M/QE	5 M/QE	6 M/QE
	3 M/QE			
<b>Einzelhandel</b> Nordrhein-Westfalen				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
6 W/ME	3 M/ME	4 M/ME	5 M/ME	6 M/ME
<b>Metallindustrie</b> Nordwürttemberg/Nordbaden				
Arb.:				
Grundfrist	ab 4 W	ab 3 J.	ab 5 J.	ab 8 J.
1 W/WE	2 W/WE	1 M/ME	3 M/QE	4 M/QE
	ab 10 J.	ab 12 J		
	5 M/QE	6 M/QE		
Ang.:				
Grundfrist	ab 3 M	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.
1 M/ME	6 W/QE	3 M/QE	4 M/QE	5 M/QE
	ab 12 J			
	6 M/QE			
<b>Öffentlicher Dienst</b> Gemeinden, West und Ost (ohne Sonderregelungen)				
Grundfrist	ab 6 M	ab 1 J.	ab 5 J.	ab 8 J.
2 W/ME	1M/ME	6 W/QE	3 M/QE	4 M/QE
	ab 10 J.	ab 12 J.		
	5M/QE	6 M/QE		

1 Messzahl = Summe aus Lebens- und Unternehmenszugehörigkeitsjahren

BZ=Betriebszugehörigkeit M=Monat ME=Monatsende J=Jahr QE=Quartalsende W=Woche WE=Wochenende

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: Februar 2003

## Übersicht 2: Tariflicher besonderer Kündigungsschutz

Tarifbereich	Besonderer Kündigungsschutz
<b>Bankgewerbe</b> West und Ost	Kündigungsschutz: n.v. 50. Lj. u. 10 J. BZ (gilt nicht bei Vorliegen eines wichtigen Grundes oder bei Betriebsänderungen i.S.v. § 111 BetrVG)
<b>Bauhauptgewerbe</b> West und Ost	-
<b>Bekleidungsindustrie</b> Bayern ohne Unterfranken	Kündigungsschutz: 55. Lj. u. 10 J. BZ
<b>Chemische Industrie</b> West und Ost	-
<b>Deutsche Bahn AG</b> West und Ost	ab 55. Lj. u. 10 J. BZ (Ausnahme: wichtiger Grund, Sozialplan)
<b>Deutsche Telekom AG</b> West und Ost	ab 50. Lj. u. 15 J. BZ (Ausnahme: wichtiger Grund u.a.)
<b>Druckindustrie</b> West u. Ost, Arb., NRW u. Ost, Ang.	-
<b>Einzelhandel</b> Nordrhein-Westfalen	ab 53. Lj. und 15 J. BZ (bei mehr als 50 Vollzeit-AN)
<b>Einzelhandel</b> Ost	-
<b>Eisen- und Stahlindustrie</b> West und Ost	ab 50. Lj. und 15 J. BZ
<b>Energiewirtschaft</b> NRW (GWE-Bereich)	n. v. 50. Lj. u. 20 J. BZ (gilt nicht bei Wegfall des Arbeitsplatzes u. wenn anderer angemessener Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann)
<b>Energie- u. Versorgungswirtschaft</b> Ost (AVEU)	n. v. 45. Lj. u. 20 J. BZ (gilt nicht für Änderungskündigung o. betriebsbedingte Kündigung)
<b>Gebäudereinigerhandwerk</b> NRW	-
<b>Gebäudereinigerhandwerk</b> Berlin-West und -Ost	-
<b>Groß- und Außenhandel</b> NRW	-
<b>Groß- und Außenhandel</b> Sachsen-Anhalt	Kündigungsfrist für ältere AN/Kündigungsschutz: 50 Lj. u. 15 J. BZ - 12 M/ME
<b>Holz verarbeitende Industrie</b> Westfalen-Lippe	55 Lj. u. 10 J. BZ
<b>Holz verarbeitende Industrie</b> Sachsen	-
<b>Hotel- u. Gaststättengewerbe</b> Bayern	-
<b>Hotel- u. Gaststättengewerbe</b> Sachsen	n. v. 50. Lj. u. 10 J. BZ
<b>Kfz-Gewerbe</b> Nordrhein-Westfalen	ab 55. Lj. und 12 J. BZ (für Betriebe i.d.R. mit mind. 20 AN)
<b>Kfz-Gewerbe</b> Thüringen	-
<b>Landwirtschaft</b> Bayern	-
<b>Landwirtschaft</b> Mecklenburg-Vorpommern	ab 50. Lj. und 15 J. BZ, betriebsbedingte Kündigung nur bei Ablehnung von zumutbarem Arbeitsplatz
<b>Lausitzer und mitteldeutsche Braunkohlenindustrie, Ost</b>	ab 50. Lj. und 20 J. BZ nur mit Interessenausgleich, wenn kein angemessener Arbeitsplatz im Unternehmen
<b>Metallindustrie</b> Nordwürttemberg/Nordbaden	ab 53. Lj. und 3 J. BZ
<b>Metallindustrie</b> Sachsen	ab 50. Lj. und 15 J. BZ oder ab 55. Lj. und 10 J. BZ
<b>Öffentlicher Dienst</b> Gemeinden, West und Ost (ohne Sonderregelungen/-vereinbarungen)	West: Ang.: nach 15 J. BZ, frühestens n. v. 40. Lj. Arb.: 15 J. BZ (gilt nicht bei wichtigem Grund) Ost: -
<b>Priv. Verkehrsgewerbe</b> NRW	-
<b>Priv. Verkehrsgewerbe</b> Sachsen-Anhalt	-
<b>Steinkohlenbergbau</b> Ruhr	ab 45. Lj. und ununterbrochen 20 J. BZ in bergbaulichen Betrieben, Entlassung nur bei zustande gekommenen Interessenausgleich
<b>Süßwarenindustrie</b> West	vollend. 50. Lj. und Lj. + BZ = mind. 68
<b>Süßwarenindustrie</b> Ost	-
<b>Textilindustrie</b> Baden-Württemberg	55. Lj. u. 10 J. BZ
<b>Textilindustrie</b> Bundesgebiet Ost	-
<b>Versicherungsgewerbe</b> West und Ost	n. v. 55. Lj. u. 10 J. BZ o. 25 J. BZ (gilt nicht bei wichtigem Grund u. aus betrieblichen Gründen i.V.m. Ratio-TV)

BZ = Betriebszugehörigkeit J. = Jahr Lj.= Lebensjahr n.v. = nach vollendetem

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: Februar 2003