

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 19.01.2000, Az.: 4 AZR 70/99

Kündigung: Geht der Arbeitgeber Pleite, entfallen Schutzvorschriften

Ist ein Arbeitnehmer zwar nach dem Tarifvertrag an sich unkündbar, so ist diese Schutzvorschrift aufgehoben, wenn sein Arbeitgeber Pleite geht. Der Insolvenzverwalter darf mit einer Frist von 3 Monaten das Arbeitsverhältnis auflösen.

Quelle: Wolfgang Büser

Maßgebliche Kündigungsfrist im Konkurs; Maßgebliche Kündigungsfrist in der Insolvenz

Gericht: BAG

Datum: 19.01.2000

Aktenzeichen: 4 AZR 70/99

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2000, 10220

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

I. ArbG Dortmund

1 Ca 531/96 - Urteil vom 6. Februar 1998

II. LAG Hamm

8 Sa 1576/98 - Urteil vom 26. November 1998

Rechtsgrundlagen:

§ 113 Abs. 1 InsO

§ 113 Abs. 2 InsO

§ 6 KSchG

§ 10 Abs. 9 Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen i.d.F. vom 23. Juli 1993

Fundstellen:

AiB 2000, 693 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

ARST 2000, 222-224

AuR 2000, 235 (amtl. Leitsatz)

BB 2000, 1096 (amtl. Leitsatz)

BB 2000, 1409-1410 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2000, 1184 (Volltext mit amtl. LS)

DStR 2000, 1484 (amtl. Leitsatz)

EBE/BAG 2000, 83-85

EWiR 2000, 685
FA 2000, 233
FAr 2000, 233
JR 2000, 484
KTS 2000, 446-448
NJW 2000, 2692-2693 (Volltext mit amtl. LS)
NWB 2000, 2437
NWB 2000, 2436-2437
NZA 2000, 658-659 (Volltext mit amtl. LS)
NZI 2000, 339-340
NZI 2001, 77
RdW 2000, 440-441
SAE 2001, 233-235
ZInsO 2000, 568 (amtl. Leitsatz)
ZIP 2000, 985-986 (Volltext mit amtl. LS)

BAG, 19.01.2000 - 4 AZR 70/99

Amtlicher Leitsatz:

1. Ein tariflicher Kündigungsschutz für ältere, langjährig beschäftigte Arbeitnehmer - Ausschluß der ordentlichen Kündigung - wird bei einer Kündigung durch den Konkurs-/ Insolvenzverwalter durch die in § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO vorgegebene Höchstfrist von drei Monaten zum Monatsende verdrängt.
2. Diese Regelung verstößt nicht gegen Art. 9 Abs. 3 GG .

Hinweise des Senats:

Ob § 6 KSchG trotz fehlender Verweisung in § 113 Abs. 2 Satz 2 InsO im Insolvenzverfahren Anwendung findet, bleibt offen.

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. November 1998 - 8 Sa 1576/98 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten noch darüber, ob zwei betriebsbedingte Kündigungen trotz tariflicher Unkündbarkeit des klagenden Arbeitnehmers wirksam sind.

- 2 Der am 5. Januar 1938 geborene Kläger trat im Jahre 1962 als Lieferschreiner in die Dienste der Gemeinschuldnerin, und zwar in deren Möbelhaus in D , in dem mehr als fünf Arbeitnehmer außer den Auszubildenden beschäftigt waren und bei dem ein Betriebsrat nicht gebildet war. Der monatliche Bruttolohn des Klägers belief sich zuletzt auf 2. 836, 00 DM nebst Zulagen in Höhe von 400, 00 DM. Am 17. Juli 1996 wurde das Konkursverfahren über das Vermögen der W GmbH eröffnet und der Beklagte zum Konkursverwalter bestellt. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Schreiben vom 5. August 1996, dem Kläger zugegangen am 8. August 1996 "zum nächstmöglichen Termin". Dagegen wandte sich der Kläger mit Schriftsatz vom 29. August 1996, der am selben Tag beim Arbeitsgericht einging. Mit Schreiben vom 28. Oktober 1996, das dem Kläger am 30. Oktober 1996 zuzuging, kündigte der Beklagte unter Berufung auf die Frist des § 113 Abs. 1 InsO das Beschäftigungsverhältnis mit dem Kläger zum 31. Januar 1997. Kraft Allgemeinverbindlichkeitserklärung gelten zwischen den Arbeitsvertragsparteien die Regelungen des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 23. Juli 1993.
- 3 § 10 Abs. 9 MTV bestimmt:
- 4 "(9) Einem Arbeitnehmer, der das 53. , aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Unternehmen mit mehr als 50 vollbeschäftigten Arbeitnehmern mindestens 15 Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund oder mit Zustimmung des Betriebsrats gekündigt werden. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen (§ 76 Betriebsverfassungsgesetz).
- 5 Dieser Kündigungsschutz gilt nicht, wenn
- 6 a) Betriebsvereinbarungen gem. §§ 111 , 112 Betriebsverfassungsgesetz oder in Betrieben ohne Betriebsrat sozialplanähnliche Regelungen abgeschlossen werden, die eine Absicherung der mindestens 59 Jahre alten Arbeitnehmer dergestalt enthalten, daß für die Dauer der eintretenden Arbeitslosigkeit der Differenzbetrag zwischen Arbeitslosengeld und dem zuletzt bezogenen bzw. dem Nettoentgelt, welches der Arbeitnehmer bezogen hätte, wenn er weiterhin beschäftigt worden wäre, vom Arbeitgeber bezahlt wird und der Arbeitnehmer eine Abfindung wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes erhält;
- 7 b) Ansprüche auf vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bestehen. "
- 8 Mit dem am 20. November 1996 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom selben Tage hat der Kläger sich gegen die Kündigung vom 28. Oktober 1996 gewandt und zunächst geltend gemacht, die Kündigung sei sozialwidrig. Mit Schriftsatz vom 25. November 1997 hat der Kläger darauf verwiesen, § 113 InsO möge einzelvertragliche Kündigungsfristen außer Kraft setzen. Tarifvertragliche Kündigungsfristen blieben unberührt. Es gehe nicht um einen Ausschluß der Kündigung, sondern um eine Kündigungserschwerung, diese sei auch für den Konkursverwalter überwindbar.
- 9 Der Kläger hat zuletzt beantragt:
- 10 Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigungen des Beklagten vom 5. August und vom 28. Oktober 1996 nicht aufgelöst worden ist.
- 11 Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 12 Die tatsächlichen Voraussetzungen des § 10 Abs. 9 MTV seien nicht gegeben. Jedenfalls finde gemäß § 113 Abs. 1 InsO diese tarifvertragliche Vorschrift keine Anwendung. § 113 InsO erfasse auch tarifliche Regelungen und beschränke sich keineswegs auf den vollständigen Kündigungsausschluß. Vielmehr gelte diese Vorschrift erst recht bei einer Kündigungserschwerung,

die den Konkursverwalter sonst zwingt, trotz Massearmut neue Verbindlichkeiten einzugehen. Schließlich finde die Regelung des § 10 Abs. 9 MTV auch deshalb keine Anwendung, weil zu diesem Zeitpunkt keiner der möglicherweise noch im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer bereits 59 Jahre alt gewesen sei.

- 13 Auf die Kündigung vom 5. August 1996, die mit der in § 10 Abs. 7 MTV vorgesehenen Kündigungsfrist auf den 28. Februar 1997 wirke, komme es nicht mehr an.
- 14 Das Arbeitsgericht hat den in die Revision gelangten Teil der Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag hinsichtlich der Kündigungen vom 5. August 1996 und vom 28. Oktober 1996 weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- 15 Die Revision ist unbegründet. Der Beklagte durfte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der in § 113 Abs. 1 S 2 InsO vorgesehenen Frist von drei Monaten zum Monatsende kündigen mit der Folge, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund der Kündigung des Beklagten vom 28. Oktober 1996 mit Ablauf des 31. Januar 1997 geendet hat. Auf die Kündigung vom 5. August 1996 "zum nächstmöglichen Termin", ie. 28. Februar 1997 kommt es nicht mehr an.
- 16 I. Die besondere Klagfrist des § 113 Abs. 2 InsO hat der Kläger gewahrt. Das Kündigungsschreiben vom 28. Oktober 1996 ist dem Kläger am 30. Oktober 1996 zugegangen. Die Klageerweiterung ist am 20. November 1996 beim Arbeitsgericht eingegangen und dem Beklagten am 27. November 1996, also "demnächst" iSd. § 270 Abs. 3 ZPO zugestellt worden.
- 17 Allerdings hat der Kläger sich auf den tarifvertraglichen Kündigungsschutz für ältere, langjährige beschäftigte Arbeitnehmer erst mit Schriftsatz vom 25. November 1997 berufen, also nicht innerhalb der Drei-Wochen-Frist. Ob das im Hinblick auf § 6 KSchG unschädlich ist, kann offenbleiben. Denn der Beklagte brauchte den tarifvertraglichen Sonderkündigungsschutz für ältere, langjährig beschäftigte Arbeitnehmer nicht zu beachten mit der Folge, daß die Klage ohnehin unbegründet ist.
- 18 II. Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis gemäß § 113 Abs. 1 InsO wirksam zum 31. Januar 1997 gekündigt. Den tarifvertraglich vereinbarten Ausschluß der ordentlichen Kündigung für ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit der hier allein einschlägigen Bestimmung des § 10 Abs. 9 1. Alt. MTV brauchte der Beklagte nicht zu beachten.
- 19 1. § 113 Abs. 1 InsO mit seiner Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsschluß geht nicht nur Tarifverträgen mit längeren Kündigungsfristen vor, sondern auch einer tarifvertraglich vereinbarten Unkündbarkeit für ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit. § 113 Abs. 1 S 2 InsO hat nicht nur die tarifvertraglichen längeren Kündigungsfristen durch die Drei-Monats-Frist ersetzt, sondern auch tarifvertragliche Regelungen, mit denen ab einem bestimmten Lebensalter und einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit die ordentliche Kündigung solcher Arbeitnehmer ausgeschlossen oder beschränkt wird. Das ergibt die Auslegung des § 113 Abs. 1 InsO. Es gilt insoweit im Ergebnis nichts anderes als das, was der Senat in seinem Urteil vom 16. Juni 1999 (- 4 AZR 191/98 -NZA 1999, 1331 = FA 1999, 409 insoweit nur Leitsätze veröffentlicht auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) zur Begründung dafür angeführt hat, daß eine längere tarifvertragliche Kündigungsfrist für Arbeitsverhältnisse bei einer Kündigung durch den Konkurs-/Insolvenzverwalter durch die in § 113 Abs. 1 S 2 InsO vorgesehene Höchstfrist von drei Monaten zum Monatsende verdrängt wird. Darauf nimmt der Senat Bezug.
- 20 2. § 113 Abs. 1 InsO verweist nicht auf andere gesetzliche Regelungen, sondern trifft eine eigene Anordnung. Satz 1 läßt die Kündigung trotz "eventuellen Ausschlusses des Rechts zur ordentlichen Kündigung" zu. Satz 2 verdrängt längere Fristen, und zwar einzelarbeitsvertragliche als auch tarifvertragliche. Vereinbarungen iSd. § 113 Abs. 1 S 1 InsO sind auch Tarifverträge. "Vereinbart"

wurde auch eine tarifvertragliche Unkündbarkeit. Unkündbarkeit kann der Sache nach als Vereinbarung einer besonders langen Kündigungsfrist angesehen werden (vgl. Caspers Personalabbau und Betriebs-änderung im Insolvenzverfahren Rn. 109 mwN in Fn. 39). Damit verdrängt Satz 2 des § 113 Abs. 1 InsO auch tarifvertragliche Unkündbarkeitsklauseln. Die vom ursprünglichen Entwurf abweichende Gesetzesfassung durch den Rechtsausschuß geht ua. auf eine Intervention des Bundes der Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit (BRA) zurück, der in mehreren Stellungnahmen gefordert hatte, daß "ein Arbeitsverhältnis vom Insolvenzverwalter und vom anderen Teil jederzeit, dh. nicht nur beschränkt für den Fall der Betriebsstillegung, ohne Rücksicht auf einen (einzel- oder tarif-)vertraglichen Ausschluß des Rechts zur ordentlichen Kündigung kündbar sein müsse" (zitiert bei Berscheid Anwaltsblatt 1995, 8, 11 Fn. 32; vgl. auch die Stellungnahme des BRA zur Sachverständigenanhörung des Rechtsausschusses am 28. April 1993 Protokolle des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages 12. Wahlperiode Nr. 74 Anl. Nr. 27 S 606, 609). Mit der Einführung der gesetzlichen Höchstfrist sind tarifvertragliche Unkündbarkeitsklauseln nicht mehr anwendbar, wie die ganz überwiegende Lehre zutreffend annimmt (Caspers aaO Rn. 109 ff. ; Fischermeier NZA 1997, 1098; Heinze NZA 1999, 59; KR-Weigand InsO Rn. 15; R. Müller NZA 1998, 1316; HK-Irschlinger § 113 InsO Rn. 10; Däubler in Kittner/Däubler/Zwanziger KSchR 4. Aufl. § 113 InsO Rn. 21 ff. ; Nerlich/Römermann/Hamacher InsO Stand 1. Januar 1999 § 113 Rn. 50; ErfK/Müller-Glöge § 113 InsO Rn. 10 jew. mwN; aA HK-KSchG/Dorndorf 3. Aufl. § 1 Rn. 148 mwN).

- 21** 3. Auch der Gesetzeszweck zeigt, daß auch tarifvertragliche Unkündbarkeitsklauseln nicht zu beachten sind. Der Zweck der Regelung besteht darin, im Interesse der Insolvenzmasse eine allzulange Bindung an nicht mehr sinnvolle Arbeitsverhältnisse zu verhindern. Die Insolvenzmasse soll binnen einer angemessenen Frist von Masseansprüchen solcher Arbeitnehmer befreit werden, die nicht mehr beschäftigt werden können.
- 22** 4. Hinzu kommt, daß die Förderung der Sanierungsfähigkeit eines Betriebes nur bei Erhalt oder Erschaffung einer ausgewogenen Personalstruktur (arg. § 125 Abs. 1 S 1 Nr. 2 InsO) möglich ist, die auch die Entlassung eines Teils der älteren Arbeitnehmer erfordert. Der Ausschluß des Rechts zur ordentlichen Kündigung schützt in der Regel, wie auch hier, ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit. Eine personelle Überalterung des Betriebes ist sanierungsschädlich und widerspricht deshalb dem Gesetzeszweck. Darauf wird von Teilen der Literatur zutreffend hingewiesen (zB Hamacher aaO Rn. 7 mwN; Däubler aaO Rn. 21; Caspers aaO Rn. 113). Somit versagt auch die tarifvertraglich vereinbarte Unkündbarkeit im Insolvenzfall.
- 23** 5. § 113 InsO verstößt nicht gegen Art. 9 Abs. 3 GG . Dies hat der Senat im Urteil vom 16. Juni 1999 (- 4 AZR 191/98 - aaO) erkannt. Darauf nimmt der Senat Bezug, nachdem die Revision insoweit keine weiterführenden Aspekte aufgezeigt hat.
- 24** 6. Da die Kündigung des Beklagten vom 28. Oktober 1996 das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Ablauf des 31. Januar 1997 beendet hat, kommt es auf die Kündigung des Beklagten vom 5. August 1996 "zum nächstmöglichen Termin", ie. 28. Februar 1997 und die Ausführungen der Revision dazu nicht mehr an.
- 25** III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO .
- 26**

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.