

3 Sa 808/18
1 Ca 640/18
(ArbG Rosenheim)

Verkündet am: 24.05.2019

Weigel
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

1. A.
A-Straße, A-Stadt
2. C.
C-Straße, C-Stadt
3. E.
E-Straße, E-Stadt
4. G.
G-Straße, G-Stadt
5. I.
I-Straße, I-Stadt
6. K.
K-Straße, K-Stadt
7. M.
M-Straße, M-Stadt
8. O.
O-Straße, G-Stadt
9. Q.
Q-Straße, G-Stadt

- 2 -

10. S.
S-Straße, G-Stadt

11. U.
U-Straße, G-Stadt

12. W.
W-Straße, W-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte zu 1 - 12:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Y. als Insolvenzverwalter über das Vermögen
der Firma AA G-Stadt GmbH
Y-Straße, BB-Stadt

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Z.
Z-Straße, BB-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Mai 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Kastner und Hofer

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Kläger wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 16.10.2018 – 1 Ca 640/18 – abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefasst:
 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger A. einen Betrag in Höhe von 2.786,93 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.06.2018.
 2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger C. einen Betrag in Höhe von 3.223,68 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.06.2018.
 3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger E. einen Betrag in Höhe von 4.034,39 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.06.2018.
 4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger G. einen Betrag in Höhe von 3.811,29 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.06.2018.
 5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger I. einen Betrag in Höhe von 6.360,06 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.06.2018.

6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger K. einen Betrag in Höhe von 4.080,05 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.06.2018.
 7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger M. einen Betrag in Höhe von 3.350,84 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.06.2018.
 8. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger O. einen Betrag in Höhe von 3.363,65 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.06.2018.
 9. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Q. einen Betrag in Höhe von 3.007,39 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.06.2018.
 10. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger S. einen Betrag in Höhe von 3.275,03 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.06.2018.
 11. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin U. einen Betrag in Höhe von 4.291,65 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.06.2018.
 12. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger W. einen Betrag in Höhe von 3.856,88 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.06.2018.
- II. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Beklagte zu tragen.
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe verschiedener Vergütungsansprüche.

Die Klägerin und die Kläger waren bei der Insolvenzschuldnerin beschäftigt, und zwar im Einzelnen zu den im erstinstanzlichen Urteil, Seite 4, angegebenen Zeiträumen und Bedingungen.

Nach erheblichen Umsatzrückgängen und hohen Verlusten aufgrund eines Gewinnabführungs- und Beherrschungsvertrags schlossen der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. und die IG Metall, Bezirk Bayern, am 15.07.2016 einen Ergänzungstarifvertrag (im Folgenden: ETV; Anlage K1 = Bl. 8 ff. d. A.), der auszugsweise lautet:

„Präambel

...Ziel dieses Tarifvertrages ist es, durch vorübergehende tarifliche Abweichungen die aktuell schwierige Lage zu überbrücken.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer und Auszubildende der AA, die unter den persönlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie fallen.

§ 2 Teil eines 13. Monatseinkommens 2017 (im Folgenden: „Weihnachtsgeld“)

Das Weihnachtsgeld nach dem Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für das Jahr 2017 entfällt für Arbeitnehmer und Auszubildende zu 100 %.

§ 3 Urlaubsgeld 2017

Das tarifliche Urlaubsgeld 2017 entfällt. Daher bemisst sich abweichend vom § 18 C. des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie (MTV) für die Urlaubsansprüche 2017 das Urlaubsentgelt nicht nach dem 1,5-fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes, sondern lediglich nach dem 1,0-fach durchschnittlichen Arbeitsverdienst – jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge –, den der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. ...

§ 4 Tariferhöhungen 2016/2017 und Pauschalbetrag

1. Es besteht keine Verpflichtung der AA, die Tariferhöhungen und den Pauschalbetrag gem. dem Verhandlungsergebnis/Entgelttarifvertrag vom 13.05.2016 der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie umzusetzen. ...

...

§ 8 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet mit Ablauf des 31.12.2021.

Im Falle der Stellung eines Insolvenzantrags über das Vermögen der AA kann dieser Tarifvertrag von der IG Metall außerordentlich gekündigt werden.“

Am 29.12.2016 stellte die Insolvenzschuldnerin den Insolvenzantrag. Im Januar 2017 fanden erste Gespräche zwischen dem vorläufigen Insolvenzverwalter, dem Beklagten, und dem Betriebsrat statt. Am 24.02.2017 wurde über das Vermögen der Insolvenzschuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Es bestand die Absicht, einen Investor zur Fortsetzung des Betriebs zu finden, was zunächst mit der Person des Herrn Me. gelang. Der Beklagte und die IG Metall verhandelten über eine nochmals abgesenkte Gehaltsstruktur, die durch einen Haustarifvertrag eingeführt und bei

der geplanten Betriebsübernahme greifen sollte. Am 20.07.2017 zog der Investor Me. sein Angebot gegenüber dem Beklagten zurück. Die Suche nach einem neuen Investor wurde Anfang September 2017 ergebnislos eingestellt. Am 15.09.2017 schlossen der Beklagte und der Betriebsrat einen Interessenausgleich über die Betriebsstilllegung am 31.12.2017. Mit dem am 22.09.2017 zugegangenen Schreiben vom 20.09.2017 machte die IG Metall von ihrem außerordentlichen Kündigungsrecht nach § 8 ETV Gebrauch. Der Beklagte vergütete die Kläger und die Klägerin für die Monate Oktober, November und Dezember 2017 nach den Regelungen des ETV.

Mit Schreiben vom 24.02.2018 machten die Kläger und die Klägerin gegenüber dem Beklagten die Differenzen zur monatlichen Vergütung, 13. Monatseinkommen und Urlaubsentgelt auf der Grundlage der regulären tariflichen Regelungen der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie erfolglos geltend. Mit der hiesigen Klage verfolgen sie ihr Begehren weiter. Aufgrund der außerordentlichen Kündigung des ETV mit Schreiben vom 20.09.2017 würden ab Oktober 2017 wieder die regulären Tarifvorschriften der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie gelten. Die außerordentliche Kündigung sei wirksam. Es bedürfe keines wichtigen Grundes, jedenfalls liege ein solcher im Sinne des § 314 Abs. 1 BGB vor. Ziel des ETV sei gewesen, durch vorübergehende tarifliche Abweichungen die schwierige wirtschaftliche Lage der Insolvenzschuldnerin zu überbrücken. Nachdem die Betriebsstilllegung im September 2017 beschlossen worden sei, habe ab diesem Zeitpunkt das im ETV erklärte Ziel nicht mehr erreicht werden können. Ein Abwarten bis zum Beendigungstermin 31.12.2021, § 8 Abs. 1 ETV, sei unzumutbar gewesen. Die Kündigung sei innerhalb angemessener Frist gemäß § 314 Abs. 3 BGB erfolgt. Es sei Anfang 2017 von dem außerordentlichen Kündigungsrecht kein Gebrauch gemacht worden, um die Suche nach einem Investor wegen der dann höheren Vergütungsansprüche der Belegschaft nicht zu erschweren bzw. unmöglich zu machen.

Die Beklagte hat für ihren Klageabweisungsantrag geltend gemacht, dass die außerordentliche Kündigung des ETV durch die IG Metall mit Schreiben vom 20.09.2017 unwirksam sei mit der Folge, dass der ETV auf die Arbeitsverhältnisse der Klageparteien weiterhin Anwendung fände. Es fehle für die außerordentliche Kündigung ein wichtiger Grund, der dann vorläge, wenn dem kündigenden Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls

und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Vertrags zur vereinbarten Beendigung oder bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden könne. Der IG Metall sei das Abwarten bis zum Ablauf der Vertragslaufzeit nicht unzumutbar gewesen. Sie habe seit der Stellung des Insolvenzantrags neun Monate an Verhandlungen mit Investoren teilgenommen, ohne jeweils auch nur ansatzweise die Kündigung des ETV anzusprechen, anzudeuten oder gar auszusprechen. Zudem sei eine außerordentliche Kündigung immer nur dann wirksam, wenn keine andere Möglichkeit bestehe, die Unzumutbarkeit zu beseitigen. Die IG Metall habe vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung einen Versuch der Nachverhandlung nicht unternommen. Das Kündigungsrecht sei gemäß § 314 Abs. 3 BGB verfristet. Nach dieser Vorschrift, die auf das vereinbarte außerordentliche Kündigungsrecht anzuwenden wäre, könne der Berechtigte nur innerhalb einer angemessenen Frist kündigen, nachdem er vom Kündigungsgrund Kenntnis erlangt habe. Der Insolvenzantrag sei am 29.12.2016 gestellt worden und der Eröffnungsbeschluss über das Insolvenzverfahren datiere auf den 24.02.2017. Die Fristen im Sinne des § 314 Abs. 3 BGB würden sich in der Regel auf ein bis zwei Monate belaufen. Tatsächlich habe die IG Metall die außerordentliche Kündigung erst am 22.09.2017 und damit neun Monate nach der Insolvenzantragstellung erklärt. Zudem sei das außerordentliche Kündigungsrecht verwirkt. Neben dem Zeitmoment von neun Monaten liege ein Umstandsmoment vor, da die IG Metall an der Investorensuche, allen laufenden Verhandlungen mit Investoren und der Umstrukturierung teilgenommen habe und sich der Beklagte aufgrund dieses Verhaltens darauf eingerichtet habe, dass das außerordentliche Kündigungsrecht nicht mehr geltend gemacht werde. Schließlich sei die in § 8 ETV vorgesehene außerordentliche Kündigungsmöglichkeit im Falle der Stellung des Insolvenzantrags als sog. insolvenzbedingte Lösungsmöglichkeit gemäß §§ 119, 103 InsO unwirksam.

Das Arbeitsgericht Rosenheim hat die Klagen durch Urteil vom 16.10.2018 – 1 Ca 640/18 – abgewiesen. Zwar sei davon auszugehen, dass die Klägerin und die Kläger durch ergänzende schriftsätzliche Angaben ihre Klageansprüche in Bezug auf deren Berechnung zwischenzeitlich substantiiert und nachvollziehbar dargelegt hätten. Jedoch seien die Ansprüche dem Grunde nach unbegründet, weil die außerordentliche Kündigung des ETV rechtsunwirksam sei mit der Folge, dass während der Laufzeit des Tarifvertrages weiterhin die teilweise abgesenkten Gehälter und sonstige Gehaltsbestandteile zugrunde zu legen seien. § 8 Abs. 2 ETV sei nicht gemäß §§ 119, 103 InsO unwirksam. Die von der Rechtsprechung

des Bundesgerichtshofs für Warenlieferungen oder auch für Energielieferungen entwickelten Kriterien seien nicht auf die Rechtssituation bei Sanierungstarifverträgen und deren vereinbarte außerordentliche Kündigungsmöglichkeit anzuwenden. Zweck der Vereinbarung im Sanierungstarifvertrag sei die Wiedererreichung der Rentabilität der AA-Firmengruppe gewesen, weshalb die darin getroffenen Maßnahmen lediglich eine vorübergehende Zeit erfassten und als zeitlich befristeter Beitrag der Beschäftigten zur Möglichkeit der Sanierung eines in wirtschaftliche Schieflage geratenen Unternehmens aufzufassen seien. Gegenstand von Sanierungstarifverträgen sei die Vergütung der menschlichen Arbeit, die für Arbeitnehmer existentiell sei. Aus diesem Grund werde eine Kündigungsmöglichkeit in Sanierungstarifverträgen regelmäßig von der Gewerkschaft angestrebt, wenn zu einem bestimmten Zeitpunkt mit der Stellung eines Insolvenzantrags zu rechnen sei. Dann würden die Sanierungsbemühungen möglicherweise nicht zu Erfolg führen. Die IG Metall sei auch berechtigt gewesen, aufgrund der Stellung des Insolvenzantrags den ETV außerordentlich zu kündigen. Nach dem eindeutigen Wortlaut der tarifrechtlichen Bestimmung und dem Fehlen von Regelungen dahingehend, welche zusätzlichen Voraussetzungen für ein außerordentliches Kündigungsrecht erforderlich sein sollten, genüge für das Kündigungsrecht allein der Umstand, dass ein Insolvenzantrag in Bezug auf den Betrieb gestellt worden sei. Es sei in diesem Zusammenhang nicht angebracht, über den weiteren Sinngehalt der Regelungen Erwägungen anzustellen. Die außerordentliche Kündigung vom 20.09.2017 sei jedoch nach § 314 Abs. 3 BGB unwirksam. Nach dieser Vorschrift könne die Kündigung nur binnen angemessener Frist erklärt werden. Unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls würde eine Frist von fast neun Monaten, mithin 36 Wochen, zwischen der Stellung des Insolvenzantrags und der außerordentlichen Kündigung des ETV nicht mehr § 314 Abs. 3 BGB entsprechen. Die Entscheidung über die Eröffnung der Insolvenz oder die Abweisung des Antrags mangels Masse dauere gerechnet ab dem Zeitpunkt der Einleitung des Insolvenzverfahrens regelmäßig zwei bis drei Monate. Eine zeitnahe Kündigung nach Insolvenzeröffnung hätte im Ergebnis dazu geführt, dass Investoren aufgrund des dann wieder geltenden bisherigen Lohnniveaus möglicherweise jegliches Interesse an der Übernahme des Betriebs verloren hätten. Andererseits sei der Zeitraum, binnen welchem die außerordentliche Kündigung erklärt werden könne, nicht allzu sehr auszudehnen, wolle man der Bestimmung des § 314 Abs. 3 BGB Genüge tun. Es erscheine sachgerecht, der kündigungsberechtigten Tarifvertragspartei ab dem Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung – oder bei Ver-

mögenslosigkeit ab der Abweisung des Antrags – einen überschaubaren Zeitraum von weiteren zwei Monaten zur Erklärung der außerordentlichen Kündigung einzuräumen. Die damit insgesamt zugrunde zu legende fünfmonatige Frist sei im vorliegenden Fall nicht eingehalten worden, nachdem sie bei Stellung des Insolvenzantrags am 29.12.2016 Ende Mai 2017 abgelaufen wäre und die außerordentliche fristlose Kündigung erst durch Schreiben vom 20.09.2017 erfolgt sei.

Gegen dieses, ihnen am 27.11.2018 zugestellte Urteil haben die Kläger und die Klägerin am 17.12.2018 Berufung beim Landesarbeitsgericht eingelegt und am Montag, den 28.01.2019, begründet.

Die Kündigungserklärungsfrist sei unangemessen kurz bestimmt worden. Die Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls führe im vorliegenden Fall dazu, dass neun Monate noch angemessen seien. Dies folge aus dem Sinn und Zweck des ETV, wie er sich aus der Präambel ergebe und bei der Prüfung der Angemessenheit im Sinne des § 314 Abs. 3 BGB zu berücksichtigen sei. Sinn und Zweck des ETV bestehe darin, durch vorübergehende tarifliche Abweichung die schwierige wirtschaftliche Lage der Insolvenzschuldnerin zu überbrücken. Dieses Ziel habe erst dann nicht mehr erreicht werden können, als bekannt geworden sei, dass eine neue Investorensuche erfolglos sei. Erst ab diesem Zeitpunkt habe kein Grund mehr für das Festhalten am ETV bestanden.

Die Klageparteien beantragen unter Berufungsrücknahme im Übrigen,

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 16.10.2018, Az.: 1 Ca 640/18 wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger A. einen Betrag in Höhe von 2.786,93 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.05.2018.

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger C. einen Betrag in Höhe von 3.223,68 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.05.2018.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger E. einen Betrag in Höhe von 4.034,39 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.05.2018.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger G. einen Betrag in Höhe von 3.811,29 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.05.2018.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger I. einen Betrag in Höhe von 6.360,06 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.05.2018.
7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger K. einen Betrag in Höhe von 4.080,05 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.05.2018.
8. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger M. einen Betrag in Höhe von 3.350,84 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.05.2018.
9. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger O. einen Betrag in Höhe von 3.363,65 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.05.2018.
10. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Q. einen Betrag in Höhe von 3.007,39 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.05.2018.

11. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger S. einen Betrag in Höhe von 3.275,03 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.05.2018.
12. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin U. einen Betrag in Höhe von 4.291,65 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.05.2018.
13. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger W. einen Betrag in Höhe von 3.856,88 € brutto zu bezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.05.2018.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

und verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Die vereinbarte außerordentliche Kündigungsmöglichkeit sei als sog. insolvenzbedingte Lösungsklausel unwirksam. Der BGH verstehe unter einer Lösungsklausel eine solche Regelung, die es einer Partei erlaube, sich vom Vertrag zu lösen, oder die eine automatische Vertragsbeendigung vorsähe. Die Anwendung des § 119 InsO auf arbeits- oder tarifvertragliche Regelungen sei nicht ausgeschlossen. Zwar betreffe die Entscheidung des BGH vom 14.12.2006 – IX ZR 194/05 – keinen arbeits- oder tarifvertraglichen Sachverhalt. Sie finde aber auf den hiesigen Sachverhalt erst Recht Anwendung, weil dieser – wie im BGH-Fall – an die Insolvenz anknüpfe. Gemäß § 1 InsO sei es das Ziel des Insolvenzverfahrens, die Gläubiger eines Schuldners gemeinschaftlich zu befriedigen, indem das Vermögen des Schuldners verwertet und der Erlös verteilt oder in einem Insolvenzplan eine abweichende Regelung, insbesondere zum Erhalt des Unternehmens, getroffen werde. § 103 InsO würde vereitelt werden, wenn der Vertragspartner sich von seinem für die Masse günstigen Vertrag lösen und damit das Wahlrecht des Insolvenzverwalters nach § 103 InsO unterlaufen könne. Eine Kündigung des ETV, die wiederum zur Geltung des bestehenden Flächentarifvertrags geführt hätte, hätte die Möglichkeiten des Insolvenzverwalters zur Fortführung des Geschäftsbetriebs verhindert. Darüber hinaus handele es sich bei arbeits- und tarifvertraglichen Vereinbarungen um solche, die vom

Insolvenzverwalter nicht abgeschlossen würden, sondern übernommen werden müssten. Gerade deshalb sehe das Insolvenzrecht zu Gunsten des Insolvenzverwalters bei arbeitsrechtlichen Fällen besondere Lösungsmöglichkeiten (z.B. kürzere Kündigungsfristen etc.) vor. Die außerordentliche Kündigung sei zudem wegen widersprüchlichen Verhaltens (§ 242 BGB) unwirksam. Die IG Metall verstehe § 8 ETV hinsichtlich des Ausübungszeitraums als sofortiges Kündigungsrecht, habe sich aber nicht danach verhalten, sondern monatelang mit Investoren und Arbeitgeber verhandelt. Die IG Metall habe auch zu keinem Zeitpunkt verbindlich erklärt, dass sie nach Aufnahme von Investorengesprächen und/oder bei deren Erfolg auf die Ausübung des Kündigungsrechts gemäß § 8 ETV verzichten werde. Ohne diese verbindliche Erklärung erscheine sogar die Fünf-Monatsfrist des Arbeitsgerichts als zu lang. Denn „wie ein Damoklesschwert“ habe die IG Metall über die Verhandlungen die Ausübung des Kündigungsrechts gemäß § 8 ETV schweben lassen, unabhängig davon, ob die Verhandlungen scheitern würden oder erfolgreich wären. Durch die Ausübung des Kündigungsrechts zu einem späteren Zeitpunkt wäre das Investitionskonzept zerstört worden. Diese Zerstörungsmöglichkeit habe sich die IG Metall offengehalten, was wiederum bedeute, dass unnötige Kosten und Gebühren produziert würden, indem der Insolvenzverwalter, Anwälte auf beiden Seiten, IG Metall und Betriebsrat Verhandlungen führten, obwohl sich die IG Metall im Hintergrund auch bei erfolgreicher Sanierung die Ausübung des Kündigungsrechts vorbehalten habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Klageparteien vom 28.01.2019 (Bl. 225 – 230 d. A.) und vom 10.05.2019 (Bl. 279 – 282 d. A.), den Schriftsatz des Beklagten vom 06.03.2019 (Bl. 259 – 268 d. A.) sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 23.05.2019 (Bl. 283 – 285 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist begründet.

- 14 -

I.

Die nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

II.

Die Berufung ist – nach Rücknahme um die Position der Verzugskostenpauschale – auch begründet. Den Klageparteien stehen die im Schriftsatz vom 06.08.2018 näher dargelegten und zuletzt nicht mehr der Höhe nach bestrittenen Ansprüche auf Zahlung der Differenzbeträge zum monatlichen Entgelt gemäß § 15 Ziff. 1 MTV für die Arbeitnehmer der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie i.V.m. den ERA-Tariftabellen, des Weihnachtsgeldes für 2017 gemäß Ziff. 1 und 2 des Tarifvertrags über die Absicherung eines Teils des 13. Monateinkommens und des zusätzlichen Urlaubsentgelts für 2017 gemäß § 18 c) MTV für die Arbeitnehmer der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie zu. Diese Tarifregelungen sind den Arbeitsverhältnissen der tarifgebundenen Klageparteien ab 01.10.2017 zugrunde zu legen, weil die vorübergehenden tariflichen Abweichungen des ETV aufgrund dessen außerordentlicher fristloser Kündigung vom 20.09.2017 mit Zugang am 22.09.2017 nicht mehr gelten. Die Kündigung der IG Metall vom 20.09.2017 ist wirksam.

1. Das in § 8 Abs. 2 ETV zu Gunsten der IG Metall geregelte außerordentliche Kündigungsrecht ist nicht gemäß § 119 InsO unwirksam.

a) Nach § 119 InsO sind Vereinbarungen, durch die im Voraus die Anwendung der §§ 103 bis 108 InsO ausgeschlossen oder beschränkt wird, unwirksam. § 103 InsO regelt das Wahlrecht des Insolvenzverwalters bei gegenseitigen Verträgen: Ist ein solcher Vertrag zur Zeit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vom Schuldner oder vom anderen Teil nicht oder nicht vollständig erfüllt, so kann der Insolvenzverwalter anstelle des Schuldners den Vertrag erfüllen und die Erfüllung vom anderen Teil verlangen (Abs. 1). Lehnt der Verwalter die Erfüllung ab, so kann der andere Teil eine Forderung wegen der Nichterfüllung nur als Insolvenzgläubiger geltend machen (Abs. 2 Satz 1). Dabei wird der Begriff des gegenseitigen Vertrags im Sinne des § 103 InsO in demselben Sinn wie bei §§ 320 ff. BGB verwendet.

Er liegt also vor mit einem vollkommen zweiseitig verpflichtenden Vertrag, der durch die synallagmatische Verknüpfung der beiderseitigen Hauptleistungspflichten gekennzeichnet ist. Eine Partei geht ihre Leistungspflicht nur wegen der von der anderen Seite zugleich übernommenen Gegenleistungspflicht ein (vgl. MüKomInsO/Huber, 3. Aufl. 2013, § 103 Rn. 55).

b) Danach ist § 103 InsO nicht auf einen Tarifvertrag anzuwenden. Der normative Teil des Tarifvertrages stellt keinen gegenseitigen Vertrag dar (vgl. Uhlenbruck/Wegener, 15. Aufl. 2019, § 103 Rn. 54). Der schuldrechtliche Teil ist zwar ein gegenseitiger Vertrag, jedoch enthalten die dort begründeten Pflichten (z.B. Friedenspflicht) keine vermögensrechtlichen Verpflichtungen, die aus der Masse zu befriedigen wären, wie es § 103 InsO voraussetzt (vgl. MüKomInsO/Huber, a.a.O., Rn. 96 m.w.N.; Uhlenbruck/Wegener, a.a.O.).

Im Übrigen würde sich die Unwirksamkeit der Regelung eines außerordentlichen Kündigungsrechts gemäß § 8 Abs. 2 ETV auch nicht auf der Grundlage der seitens der Beklagten zitierten Entscheidung des BGH vom 15.11.2012 – IX ZR 169/11 – ergeben. Nach dieser Entscheidung gilt eine insolvenzabhängige Lösungsklausel dann nicht als nach § 119 InsO unwirksam, wenn die Vereinbarung einer gesetzlich vorgesehenen Lösungsmöglichkeit entspricht (vgl. BGH, Urteil vom 15.11.2012 – IX ZR 169/11 – Rn. 13). Bei Tarifverträgen ist eine außerordentliche Kündigung nach allgemeiner Auffassung grundsätzlich zulässig (vgl. schon BAG, Urteil vom 14.11.1958 – 1 AZR 247/57 –), was sich nunmehr aus § 314 BGB analog begründet (vgl. BAG, Urteil vom 27.02.2013 – 4 AZR 78/11 – Rn. 19; ErfK/Franzen, 19. Aufl. 2019, § 1 Rn. 33). Im Übrigen sieht der BGH den Zweck des Erfüllungswahlrechts darin, die Masse zu schützen und im Interesse einer gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung zu mehren. Dieser Zweck könnte vereitelt werden, wenn sich der Vertragspartner des Schuldners allein wegen der Insolvenz von einem für die Masse günstigen Vertrag lösen und damit das Wahlrecht des Insolvenzverwalters nach § 103 InsO unterlaufen könnte (vgl. BGH, Urteil vom 15.11.2012 – IX ZR 169/11 – Rn. 13 a.E.). Liegt mit der Stellung des Insolvenzantrags nicht zugleich ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung des ETV vor, sondern bedarf es hierzu zusätzlicher Voraussetzungen, wie dies vorliegend Fall ist (vgl. die nachfolgenden Ausführungen), ist die Rechtsfolge der Unwirksamkeit auch aus dem Sinn und Zweck des § 103 InsO nicht geboten.

Dem Beklagten war in diesem Zusammenhang keine weitere Erklärungsfrist einzuräumen. Das Arbeitsgericht hat eine Anwendung des § 103 InsO auf den ETV verneint. Eine Prüfung, ob diese Auffassung auf der Grundlage der konkreten insolvenzrechtlichen Bestimmung zutrifft, wäre geboten und möglich gewesen, zumal dies in der insolvenzrechtlichen Literatur erörtert wird.

2. Der ETV endete aufgrund außerordentlicher fristloser Kündigung der IG Metall mit deren Zugang am 22.09.2017. Die Kündigung ist wirksam.

a) § 8 Abs. 2 ETV räumt der IG Metall ein außerordentliches Kündigungsrecht „im Fall der Stellung des Insolvenzantrags“ ein, für dessen zulässige Ausübung ein Kündigungsgrund im Sinne des § 314 Abs. 1 BGB analog vorliegen muss. Dies folgt aus der Auslegung der Tarifnorm.

aa) Die Auslegung von rechtsgeschäftlichen Willenserklärungen, die wie das Kündigungsrecht nach § 8 Abs. 2 ETV Bestandteil der schuldrechtlichen Vereinbarungen eines Tarifvertrages sind, erfolgt nach den für die Auslegung von Verträgen geltenden Grundsätzen gemäß §§ 133, 157 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 27.02.2013 – 4 AZR 78/11 – Rn. 16). Maßgeblich sind danach der Wortlaut, der Gesamtzusammenhang der Regelung sowie deren Sinn und Zweck. Allerdings braucht der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien nicht im Wortlaut der schuldrechtlichen Regelung seinen Niederschlag gefunden haben. Das Argument der Rechtssicherheit der der Norm unterworfenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber trägt insoweit nicht, da die schuldrechtlichen Regelungen nur die vertragschließenden Tarifvertragsparteien betreffen (vgl. ErfK/Franzen, 19. Aufl. 2019, § 1 TVG, Rn. 95 m.w.N.).

bb) Danach erfordert § 8 Abs. 2 ETV für eine wirksame außerordentliche Kündigung das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 314 Abs. 1 BGB analog.

Durch die Formulierung „Im Fall der Stellung des Insolvenzantrages ... kann dieser Tarifvertrag von der IG Metall außerordentlich gekündigt werden“ scheint der Gewerkschaft ein außerordentliches Kündigungsrecht eingeräumt worden zu sein, ohne dass es eines wichtigen Grundes im Sinne des § 314 Abs. 1 BGB bedarf. Für diese Auslegung könnte auch

sprechen, dass keine weitere Voraussetzung für den Gebrauch des Kündigungsrechts genannt ist. Allerdings bedarf das Recht, einen Tarifvertrag außerordentlich zu kündigen, grundsätzlich keiner ausdrücklichen Vereinbarung (vgl. BAG, Urteil vom 27.02.2013 – 4 AZR 78/11 – Rn. 18). Es müsste deshalb unterstellt werden, die Tarifvertragsparteien hätten mit dem außerordentlichen Kündigungsrecht in § 8 Abs. 2 ETV eine überflüssige Regelung getroffen.

Demgegenüber hätte § 8 Abs. 2 ETV dann Bedeutung, wenn mit den Worten „mit der Stellung des Insolvenzantrags“ der Eintritt eines bestimmten tatsächlichen Umstands geregelt worden wäre. Die Worte „im Fall der Stellung des Insolvenzantrages...“ wären als konditionale Verknüpfung zu verstehen, würden das Kündigungsrecht nicht vom Vorliegen eines wichtigen Grundes freistellen und auch nicht an den Zeitpunkt binden, in dem die Voraussetzung erstmals gegeben ist. Eine solche Regelungstechnik ist bei Tarifverträgen durchaus üblich (vgl. ErfK/Franzen, a.a.O., § 1 TVG, Rn. 33) und auch aus anderen Vertragsgestaltungen bekannt. Wird bei befristeten Arbeitsverträgen ein ordentliches Kündigungsrecht vereinbart (§ 15 Abs. 3 TzBfG), ist eine Kündigung – im Falle des Bestehens eines allgemeinen Kündigungsschutzes – nur wirksam, wenn ein Kündigungsgrund im Sinne des § 1 KSchG vorliegt.

Für diese Auslegung spricht auch der Sinn und Zweck der Tarifregelung. Die Klageparteien haben unbestritten vorgetragen, dass der Sinn und Zweck des außerordentlichen Kündigungsrechts in § 8 Abs. 2 ETV darin besteht, dass den Arbeitnehmern bei Scheitern der Sanierung zumindest wieder das volle Gehalt gewährt werden soll. Ob die Sanierung scheitert, beurteilt sich indessen nicht danach, ob ein Insolvenzantrag gestellt wird, sondern danach, ob es aufgrund des Insolvenzverfahrens, ggf. durch Unterstützung eines Investors, gelingt, den Betrieb fortzuführen. Solange eine Sanierung des Betriebs der Insolvenzschuldnerin in Betracht käme, dürfte die Gewerkschaft von ihrem Kündigungsrecht nicht Gebrauch machen. Die Ausübung des außerordentlichen Kündigungsrechts der Gewerkschaft würde dann nicht „wie ein Damoklesschwert“ über den Vertragsverhandlungen mit einem Investor schweben. Ein Investitionskonzept könnte auch nicht nachträglich durch die Ausübung des außerordentlichen Kündigungsrechts zerstört werden, wie die Beklagte befürchtet. Andererseits stünde die Gewerkschaft nicht unter Druck, den Sanierungstarifvertrag (vorzeitig) außerordentlich zu kündigen, um der Gefahr der Verfristung der Kündigungserklärung nach § 314 Abs. 3 BGB analog zu entgehen.

Schließlich führt diese Auslegung des § 8 Abs. 2 ETV im Umkehrschluss dazu, dass der IG Metall das grundsätzlich gegebene außerordentliche Kündigungsrecht bis zur Stellung des Insolvenzantrags nicht zustand, wodurch der Arbeitgeberin mit Inkrafttreten des ETV am 15.07.2016 eine verlässliche Planungsgrundlage gegeben war, die der Sanierung des Betriebs und damit auch dem Fortbestand der Arbeitsverhältnisse diene.

b) Die Voraussetzungen des § 8 Abs. 2 ETV lagen bei Ausspruch der außerordentlichen fristlosen Kündigung der IG Metall am 22.09.2017 vor.

aa) Es ist am 29.12.2016 unstreitig ein Insolvenzantrag gestellt worden.

bb) Es liegt ein wichtiger Grund i.S.d. § 314 Abs. 1 BGB analog vor.

(1) Nach § 314 Abs. 1 BGB analog kann ein Tarifvertrag aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn dem kündigenden Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Tarifvertrages bis zur vereinbarten Beendigung oder bis zum Ablauf einer Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

(2) Danach war die IG Metall zur außerordentlichen fristlosen Kündigung berechtigt.

Mit der Entscheidung des Insolvenzverwalters im September 2017 und der Vereinbarung des Interessenausgleichs vom 15.12.2017 stand verbindlich fest, dass der Betrieb der Insolvenzschuldnerin zum 31.12.2017 geschlossen werden würde und seine Sanierung gescheitert war. Die tariflichen Regelungen zur Absenkung der Vergütung der Arbeitnehmer konnten damit ihren Zweck nicht mehr erreichen. Die Geschäftsgrundlage des ETV war entfallen.

Der IG Metall war ein Festhalten am ETV bis zum Ablauf seiner Laufzeit am 31.12.2021 nicht zumutbar. Ab dem 01.01.2018 hätten weder der Betrieb noch die Arbeitsverhältnisse der Belegschaft bestanden; der Tarifvertrag konnte seine Rechtswirkungen nicht mehr ab

01.01.2018 nicht mehr entfalten. Es war der IG Metall auch nicht zumutbar, die absenkenden Vergütungsregelungen bis zum 31.12.2017 fortbestehen zu lassen. Die Arbeitnehmer hatten zu Gunsten der Masse und im Interesse der Bemühungen um die Fortführung des Betriebs der Insolvenzschuldnerin bereits seit Inkrafttreten des Tarifvertrags am 15.07.2016 auf Zahlung der ihnen (monatlich) zustehenden Vergütung verzichtet. Dieser Zeitraum von über einem Jahr war weit länger als den der verbleibenden drei Monate bis zur Schließung des Betriebs am 31.12.2017. Ein weiterer Verzicht auf die ihnen tarifvertraglich grundsätzlich zustehenden Vergütungsbestandteile war sinnlos. Eine weitere Vorleistung der Belegschaft lag darin, dass die sie vertretende Gewerkschaft auf ihr grundsätzlich bestehendes außerordentliches Kündigungsrecht bis zur Stellung des Insolvenzantrags verzichtet hatte. Die IG Metall musste nach dem ultima-ratio-Prinzip keine Nachverhandlungen versuchen. Es ist zum einen fraglich, ob solche in den verbleibenden 12 Wochen noch zum Abschluss gekommen wären. Zum anderen gab es mit dem endgültigen Scheitern der Sanierung keinen Grund für die von der IG Metall vertretenen Arbeitnehmer, weiter auf ihre tariflichen Ansprüche teilweise zu verzichten.

c) Die IG Metall hat ihr Kündigungsrecht in angemessener Frist, § 314 Abs. 3 BGB analog, ausgeübt. Sie hat im September 2017 vom Kündigungsgrund des Scheiterns der Sanierung bzw. der Betriebsschließung Kenntnis erlangt und hat noch binnen Monatsfrist am 22.09.2017 die außerordentliche fristlose Kündigung des ETV erklärt. Auch der Beklagte hält eine solche Frist im Anschluss an Löwisch/Rieble, TVG, 4. Aufl. 2017, § 1 Rn. 1609 für angemessen.

Nach Auffassung der Kammer wäre die Kündigungserklärungsfrist des § 314 Abs. 3 BGB analog aber auch dann gewahrt, wenn die IG Metall von ihrem außerordentlichen Kündigungsrechts schon „im Fall der Stellung eines Insolvenzantrags“ und ohne weitere Voraussetzungen den ETV hätte Gebrauch machen können. Denn entsprechend dem Rechtsgedanken des § 203 BGB verlängert sich die Kündigungserklärungsfrist, wenn Verhandlungen über den Anspruch bzw. die den Anspruch begründenden Umstände schweben (vgl. Löwisch/Rieble, a.a.O., § 1 Rn. 1609). Zu den den Anspruch begründenden Umstände zählen ausweislich des in der Präambel niedergelegten Sinn und Zweck des ETV die Sanierungsbemühungen, die endgültig erst dann gescheitert waren, als der Beklagte im September 2017 entschied, den Betrieb zum Jahresende stillzulegen.

d) Das Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des ETV hat die IG Metall schließlich nicht verwirkt, § 242 BGB. Es fehlt in Bezug auf den Kündigungsgrund des Scheiterns der Sanierung bzw. beschlossenen Betriebsschließung im September 2017 sowohl am Zeit- als auch am Umstandsmoment für ein etwaiges Vertrauen des Beklagten, die IG Metall werde ihr außerordentliches Kündigungsrecht nicht ausüben.

3. Den Klageparteien stehen die geltend gemachten Ansprüche auch der Höhe nach zu. Der Beklagte hat die Ansprüche zuletzt nicht mehr konkret und im Einzelnen bestritten. Soweit er erstinstanzlich gerügt hat, warum und auf Grundlage welcher konkreten Vorschrift sich die angeblich von der jeweiligen Klagepartei geforderte Eingruppierung ergeben könne, liegt weder ein substanziiertes (§ 138 Abs. 2 ZPO) noch ein zulässiges (§ 138 Abs. 4 ZPO) Bestreiten vor. Die Klageparteien haben diejenige Eingruppierung für die Berechnung ihrer Ansprüche zugrunde gelegt, die auch der Beklagte für die abgesenkte Vergütung herangezogen hat.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 2 Ziff. 1 ZPO.

IV.

Die Revision war nicht zuzulassen, weil kein Grund im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG gegeben ist. Die hiesige Entscheidung betrifft die Auslegung des schuldrechtlichen Teils eines Tarifvertrages und beruht auf den Grundsätzen bereits getroffener höchstrichterlicher Entscheidungen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Dr. Eulers

Kastner

Hofer