

Aktenzeichen: 4 AZR 363/96
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 18. Februar 1998
- 4 AZR 363/96 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 08. November 1994
- 2 Ca 1822/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 10. Januar 1996
- 18 Sa 393/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche fristlose Kündigung eines Tarifvertrages

Gesetz:

TVG § 1; BGB § 626 Abs. 1

Leitsätze:

1. Welche Umstände bei der außerordentlichen Kündigung eines Tarifvertrages als wichtiger Grund zu berücksichtigen sind, richtet sich nach dem Vorbringen des Kündigenden.
2. Wird als Kündigungsgrund geltend gemacht, daß eine künftige wirtschaftliche Belastung die außerordentliche und fristlose Kündigung des Tarifvertrages mit dieser belastenden Tarifnorm bedinge, so muß die Unzumutbarkeit der wirtschaftlichen Belastung in dem Zeitpunkt vorliegen, in welchem die Belastung wirksam wird; dies ist vom Kündigenden vorzutragen.

Hinweise des Senats:

Fortführung der Rechtsprechung des Senats in den Urteilen vom 18. Dezember 1996 - 4 AZR 129/96 - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, und vom 18. Juni 1997 - 4 AZR 710/95 - AP Nr. 1, 2 zu § 1 TVG Kündigung zur außerordentlichen Kündigung eines Tarifvertrages



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 363/96

18 Sa 393/95 Hamm

Verkündet am
18. Februar 1998

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Schliemann, die Richter Schneider und Bott sowie den ehrenamtlichen Richter Gotsche und die ehrenamtliche Richterin Pfeil für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. Januar 1996 - 18 Sa 393/95 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit außerordentlicher fristloser Kündigungen von Verbandstarifverträgen, die der beklagte Arbeitgeberverband mit Schreiben vom 31. Januar 1994 gegenüber der klagenden Gewerkschaft erklärt hat. Die Klägerin begehrt, die Unwirksamkeit dieser Kündigungen festzustellen und die Beklagte zu verpflichten, auf ihre Mitglieder einzuwirken, daß diese die gekündigten Tarifverträge bis zu deren Wiederinkraftsetzen ab 1. Juli 1995 durchführen.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



Die Beklagte hat (Stand Jahreswechsel 1993/1994) 245 Mitgliedsunternehmen. Diese beschäftigten seinerzeit 1993/1994 ca. 2.000 Arbeitnehmer, die zu weniger als 50 % Mitglieder der Klägerin sind.

Am 16. November 1989 schlossen die Parteien unter günstigen konjunkturellen Bedingungen einen Tarifvertrag über ein 13. Monatseinkommen (TV 13. ME 1989). Dieser trat am 1. Januar 1989 in Kraft und war erstmals zum 31. Dezember 1995 kündbar (§ 5 TV 13. ME 1989). Nach § 1 TV 13. ME 1989 galt dieser Tarifvertrag persönlich für alle gewerblichen Arbeitnehmer sowie für alle kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister, sofern sie Mitglied der vertragsschließenden Parteien sind. § 2 TV 13. ME 1989 hat, soweit hier von Interesse, folgenden Wortlaut:

§ 2

...

2. Die Leistungen werden ab 1989 nach folgender Staffel gezahlt. Sie betragen nach einer Betriebszugehörigkeit

von 12 Monaten	ab 1989 74 %	ab 1991 76 %	ab 1993 78 %	ab 1995 80 %
von 24 Monaten	84 %	86 %	88 %	90 %

...

Am 25. April 1991 schlossen die Parteien einen Manteltarifvertrag (MTV 1991). Zu dieser Zeit wurde von Experten ebenfalls eine anhaltend gute Wirtschaftslage vorausgesagt. Der Manteltarifvertrag trat zum 1. Oktober 1990 in Kraft und war erstmals mit



einer dreimonatigen Frist zum 31. März 1995 kündbar (Ziff. 111 MTV 1991). Seine für die Entscheidung des Rechtsstreits interessierenden Regelungen der Arbeitszeit und des zusätzlichen Urlaubsgeldes haben folgenden Wortlaut:

...

ARBEITSZEIT

14. a) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38 Stunden.

Sie wird mit vollem Lohnausgleich

ab 1.10.1991	auf 37,5	Stunden	(+ 1,32 %)
ab 1.10.1992	auf 37	Stunden	(+ 1,33 %)
ab 1.10.1993	auf 36,5	Stunden	(+ 1,37 %)
ab 1.10.1994	auf 36	Stunden	(+ 1,39 %)

verkürzt.

...

ZUSÄTZLICHES URLAUBSGELD

73. Jeder Arbeitnehmer hat neben seinem Urlaubsentgelt Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes. Es beträgt

ab 1. Januar 1991	60 %,
ab 1. Januar 1993	65 %,

des Urlaubsentgelts nach Ziffer 70.

Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entsteht gleichzeitig mit dem Urlaubsanspruch.

...

Im ersten Quartal des Jahres 1993 war ein wirtschaftlicher Rückgang in der Bundesrepublik Deutschland zu verzeichnen. Das Modellbauerhandwerk im besonderen mußte deutliche Auftrags- und Umsatzrückgänge im Vergleich zum Vorjahr hinnehmen, die im wesentlichen durch die Öffnung der östlichen Grenzen und dem damit



verbundenen Eintritt der Länder des ehemaligen Ostblocks als Anbieter auf dem westlichen Markt bedingt waren. Hierdurch verschärfte sich der Wettbewerb, da Betriebe aus den osteuropäischen Staaten ihre Erzeugnisse zu Endmodellkosten von nur 20 - 30 % der deutschen Modellbauerhandwerksunternehmen anboten.

Nach einer von der Beklagten Anfang 1994 bei ihren Mitgliedern durchgeführten "Sonderbefragung zum Vorjahreszeitraum 1993" ergaben sich im Jahre 1993 im Vergleich zu 1992 erhebliche Einbußen bei Erträgen, Aufträgen, Verkaufspreisen und Beschäftigungszahlen. Danach konnten nur 41,4 % der Mitgliedsunternehmen die tarifliche "betriebliche Sonderzahlung" bei deren Fälligkeit in voller Höhe auszahlen.

Mit zwei der Klägerin am 1. Februar 1994 zugegangenen Schreiben vom 31. Januar 1994 erklärte die Beklagte die "außerordentliche Kündigung" des TV 13. ME 1989 und des MTV 1991 "mit sofortiger Wirkung". Die ausführliche Begründung der Kündigungen geht im Kern dahin, die Tarifverträge seien deshalb zu kündigen, weil "flächendeckend die Existenz aller unserer Betriebe gefährdet ist, wenn nicht eine sofortige Kostenentlastung eintritt".

Die Klägerin wies diese Kündigungen mit Schreiben vom 18. Februar 1994 als rechtsunwirksam zurück und forderte die Beklagte auf, auf deren Mitgliedsfirmen einzuwirken, die Tarifverträge den Mitgliedern der Klägerin gegenüber zu erfüllen. Die Beklagte beharrte in ihrem Antwortschreiben vom 25. Februar 1994 darauf, die Kündigungen seien wirksam. Die gekündigten Tarifverträge sind nach Erhebung der vorliegenden Klage durch den Tarif-



vertrag der Parteien vom 13. Juli 1995 mit inhaltlichen Änderungen jeweils zum 1. Juli 1995 wieder in Kraft gesetzt worden.

Die Klägerin hat vorgetragen, in keinem Mitgliedsunternehmen der Beklagten habe eine Existenzgefährdung durch die von dieser zum Kündigungsanlaß genommenen tarifvertraglichen Regelungen über das 13. Monatseinkommen, die Arbeitszeitverkürzung und das tarifliche Urlaubsgeld bestanden. Ein Grund zur außerordentlichen Kündigung des MTV 1991 und des TV 13. ME 1989 sei nach keiner rechtlichen Betrachtungsweise gegeben. Die Beklagte sei daher verpflichtet, auf ihre Mitgliedsunternehmen einzuwirken, sich tarifvertragstreu zu verhalten.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 31. Januar 1994 ausgesprochene außerordentliche Kündigung des zwischen den Parteien abgeschlossenen Manteltarifvertrages für das Modellbauerhandwerk im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin, Tarifgruppe Nord, vom 25. April 1991 und des Tarifvertrages über ein 13. Monatseinkommen für das Modellbauerhandwerk vom 16. November 1989 rechtsunwirksam ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, auf ihre Verbandsmitgliedsunternehmen (Mitglieder) einzuwirken, die im Antrag zu 1) bezeichneten Tarifverträge uneingeschränkt durchzuführen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die von ihr erklärten außerordentlichen Kündigungen seien wirksam. Dies führe zum Ausschluß der Nachwirkung der gekündigten Tarifverträge. Allein ausschlaggebender Kündigungsgrund sei gewesen, daß ihre Mitgliedsunternehmen die ta-



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rifvertragliche Vereinbarung betreffend die Sonderzahlung für 1993 nicht hätten erfüllen können. Dies stelle einen wichtigen Grund für die von ihr erklärten außerordentlichen Kündigungen vom 31. Januar 1994 dar, denn diese seien zur Existenzsicherung ihrer Mitgliedsunternehmen und damit zum Erhalt von Arbeitsplätzen unabweichlich gewesen. Die Weitergeltung der tariflichen Regelungen betreffend das 13. Monatseinkommen, die Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich und das zusätzliche Urlaubsgeld hätte unweigerlich für den größten Teil ihrer Mitgliedsunternehmen die Existenzvernichtung durch Konkurs bedeutet; die Verpflichtung zu diesen zusätzlichen tariflichen Lohnleistungen habe daher in Wegfall gebracht werden müssen. Die außerordentliche Kündigung sei auch aus dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage berechtigt, denn den Tarifabschlüssen von 1989 und 1991 lägen krasse Fehleinschätzungen der aus damaliger Sicht zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung zugrunde.

Eine Einwirkung auf ihre Mitgliedsunternehmen sei ihr nicht zumutbar, da sie damit diese Unternehmen in den Konkurs treibe. Abgesehen davon setze eine Einwirkungspflicht die Beschäftigung tarifgebundener Arbeitnehmer in ihren Mitgliedsunternehmen voraus. Der Klägerin obliege es, substantiiert darzulegen, in welchen Mitgliedsunternehmen diese Voraussetzung erfüllt sei. Dies habe die Klägerin versäumt.

Das Arbeitsgericht hat nach den Klageanträgen erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat, nachdem die Parteien den Rechtsstreit hinsichtlich des Einwirkungsanspruchs für die Zeit nach dem 30. Juni 1995 übereinstimmend in der Hauptsache für erledigt er-



klärt haben, die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Einwirkungspflicht der Beklagten zeitlich begrenzt ist bis zum 30. Juni 1995, und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Im Ergebnis mit Recht haben die Vorinstanzen der Klage stattgegeben.

I. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich um eine Verbandsklage nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, § 9 TVG, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht angenommen hat.

1. Das für den Antrag zu 1) erforderliche Feststellungsinteresse (§ 256 ZPO) ergibt sich aus der Stellung der Tarifvertragsparteien (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. Urteil des Senats vom 18. Dezember 1996 - 4 AZR 129/96 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Kündigung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

2. Auch die Einwirkungsklage ist zulässig.

Nach der Rechtsprechung des Senats, der das Landesarbeitsgericht folgt, ist eine Klage auf Einwirkung zur Durchführung eines Tarifvertrages auch dann als Leistungsklage zulässig, wenn kein



bestimmtes Einwirkungsmittel benannt wird (Urteil vom 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - AP Nr. 3 zu § 1 TVG Durchführungspflicht).

Der Auffassung der Beklagten, ein Einwirkungsantrag sei dann gem. § 242 BGB unzulässig, wenn die Einwirkung auf alle Verbandsmitglieder erstrebt werde, folgt der Senat nicht. Auch mit diesem Inhalt ist der Einwirkungsantrag i.S.v. § 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO hinreichend bestimmt. Ob die Klägerin Anspruch auf diese Einwirkung hat, was die Beklagte verneint, ist eine Frage der Begründetheit ihrer Klage.

Dies gilt auch für das Vorbringen der Beklagten, sie müsse bei Erfüllung der Einwirkungspflicht ihrer eigenen Überzeugung zuwider handeln. Damit spricht die Beklagte einen von ihr aus § 242 BGB abgeleiteten Einwand an, der ebenfalls nur materiellrechtlich von Bedeutung sein kann.

II. Die danach zulässige Klage ist auch begründet.

1. Die außerordentlichen Kündigungen des TV 13. ME 1989 und des MTV 1991 sind unwirksam.

1.1 Die außerordentliche Kündigung eines Tarifvertrages ist grundsätzlich möglich. Dies hat der Senat in seinem bereits genannten Urteil vom 18. Dezember 1996 (- 4 AZR 129/96 - aaO) entschieden. Er hat im Anschluß an die herrschende Meinung in der Literatur (dort zitiert unter Ziff. II 2.3 der Gründe) angenommen, daß ein Tarifvertrag, auch ein befristeter, außerordentlich kündbar sei. Die Zulässigkeit der außerordentlichen Kündigung er-



gebe sich aus der Rechtsnatur des Tarifvertrages als Dauerrechtsverhältnis. Es gelte der Grundsatz, daß jedes Dauerrechtsverhältnis auch ohne gesetzliche oder vertragliche Grundlage vorzeitig aus wichtigem Grund beendet werden könne. Es könne der Rechtsgedanke des § 626 BGB herangezogen werden. Danach sei ein Tarifvertrag aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist kündbar, wenn Tatsachen vorlägen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Vertrages bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Vertrages nicht zugemutet werden könne (dem zustimmend Löwisch in der Anm. zu dem Urteil des Senats vom 18. Dezember 1996 - 4 AZR 129/96 - aaO). An dieser Auffassung, die der Senat in seinem Urteil vom 18. Juni 1997 (- 4 AZR 710/95 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Kündigung) bekräftigt hat, hält der Senat fest.

Streitig sind indes insbesondere die Einzelheiten des Maßstabs für die Unzumutbarkeit des Festhaltens am Tarifvertrag wegen der Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse, hauptsächlich bei der Kündigung von Flächentarifverträgen, die Zulässigkeit bzw. Notwendigkeit einer Teil- oder Änderungskündigung und die Frage der Nachwirkung des außerordentlich gekündigten Tarifvertrages (vgl. zu einem Teil dieser Fragen jüngst Wank, in: Festschrift für Schaub, 1998, Kündigung und Wegfall der Geschäftsgrundlage bei Tarifverträgen, S. 761 f.). Der Streitfall erfordert keine Entscheidung dieser Fragen. Denn die außerordentlichen Kündigungen sind bereits aus anderen Gründen unwirksam.



1.2 Die außerordentliche Kündigung des TV 13. ME 1989 am 1. Februar 1994 ist unwirksam, denn für die Beseitigung von Ansprüchen aus diesem Tarifvertrag mittels außerordentlicher fristloser Kündigung bestand am 1. Februar 1994 kein wichtiger Grund im Sinne des Rechtsgedankens des § 626 Abs. 1 BGB.

1.2.1 Welche Umstände bei der außerordentlichen fristlosen Kündigung eines Tarifvertrages als wichtiger Grund zu berücksichtigen sind, richtet sich nach dem Vorbringen des Kündigenden, hier des beklagten Verbandes. Wird - wie hier - als Grund geltend gemacht, daß eine künftige wirtschaftliche Belastung die außerordentliche und fristlose Kündigung des Tarifvertrages mit dieser belastenden Tarifnorm bedinge, so muß die Unzumutbarkeit der wirtschaftlichen Belastung in dem Zeitpunkt vorliegen, in welchem die Belastung wirksam wird. Dies ist bei tarifvertraglichen Leistungen regelmäßig der Zeitpunkt ihrer Fälligkeit. Tritt die Fälligkeit erst erhebliche Zeit nach Ausspruch der außerordentlichen fristlosen Kündigung ein, so muß im Zeitpunkt des Zugangs dieser Kündigung aufgrund greifbarer Tatsachen anzunehmen sein, daß die Unzumutbarkeit der wirtschaftlichen Belastung zur Zeit der Fälligkeit bestehen wird. Dies erfordert regelmäßig eine entsprechende auf Tatsachen beruhende Prognose.

1.2.2 Nach dem Vortrag der Beklagten haben die Ansprüche der Arbeitnehmer auf die tarifliche Sonderzahlung für das Jahr 1993 zu einer Existenzbedrohung für eine erhebliche Anzahl ihrer Mitgliedsunternehmen geführt. Die tarifliche Sonderzahlung für das Jahr 1993 war nach § 3 Ziff. 1 TV 13. ME 1989 am 1. Dezember 1993 fällig. Durch die außerordentliche Kündigung dieses Tarifvertra-



ges vom 31. Januar 1994 konnte der Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung für das Jahr 1993 nicht mehr zum Erlöschen gebracht werden. Gegenteiliges macht auch die Beklagte nicht geltend.

Durch die außerordentliche Kündigung vom 31. Januar 1994 konnte daher im Falle ihrer Wirksamkeit erst der Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung für das Jahr 1994 und die Folgejahre beseitigt werden.

1.2.3 Die tarifliche Sonderzahlung für das Jahr 1994 wurde nach § 3 Ziff. 1 TV 13. ME 1989 erst am 1. Dezember 1994 fällig, mithin exakt zehn Monate nach dem Zeitpunkt des Zugangs der außerordentlichen Kündigung bei der Klägerin. Ob der Anspruch auf die am 1. Dezember 1994 fällige tarifliche Sonderzahlung für das Jahr 1994 zu einer Existenzgefährdung für die Mitgliedsunternehmen der Beklagten führen würde und damit einen wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung des TV 13. ME 1989 bilden konnte, richtete sich nicht nach deren wirtschaftlichen Verhältnissen zum Jahreswechsel 1993/1994, auf die die Beklagte allein abstellt, sondern nach denjenigen am 1. Dezember 1994. Daher geht die Rüge der Beklagten fehl, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht "auf eine zukünftige zu prognostizierende wirtschaftliche Situation der Betriebe" abgestellt, da Kündigungsgrund allein die Tatsache sei, daß die tariflichen Ansprüche auf die Sonderzahlung für das Jahr 1993 im Fälligkeitszeitpunkt nicht erfüllbar gewesen seien. Es kann - entgegen der Ansicht der Beklagten - nicht angenommen werden, da bereits der tarifvertragliche Anspruch auf die Sonderzahlung 1993 die Existenz der Unternehmen des Modellbauerhandwerks bedroht habe, seien "die bereits tarifierten zusätzli-



chen Steigerungen der Kostenbelastungen für 1994 erst recht nicht von den Mitgliedsunternehmen finanzierbar und erfüllbar" gewesen. Die wirtschaftliche Ausgangslage für unternehmerische Tätigkeit kann sich rasch auch bedeutsam ändern. Dies zeigt gerade der eigene Vortrag der Beklagten zum Wegfall der Geschäftsgrundlage des TV 13. ME 1989 und derjenigen des MTV 1991, mit dem sie unter anderem jeweils ihre außerordentlichen Kündigungen begründet. Solche Verhältnisse können sich auch plötzlich zum Positiven wenden. Die Monatsberichte der Bundesbank und des Bundeswirtschaftsministeriums im Jahre 1994 belegen denn auch eine deutliche Konjunkturbelebung in der Bundesrepublik in diesem Zeitraum. Diese ist in den von der Klägerin bereits im ersten Rechtszug zu den Akten gereichten Berichten der Wirtschaftsfachpresse näher dargestellt, ohne daß die Beklagte deren Richtigkeit angezweifelt hat. Nach der Bewertung der Bundesbank befand sich Deutschland seit Jahresbeginn 1994 in einem kräftigen Wachstumsprozeß und war im Laufe dieses Jahres zu einem wichtigen Wachstumsmotor in Europa geworden; die meisten Anzeichen sprachen im zweiten Halbjahr 1994 für eine Fortsetzung der Aufwärtsentwicklung.

Wenn schon die Beklagte von dem Beendigungstatbestand einer außerordentlichen fristlosen Kündigung des TV 13. ME 1989 Gebrauch machen wollte, konnte und mußte sie mit deren Ausspruch so lange abwarten, bis voraussehbar war, daß die wirtschaftlichen Verhältnisse ihrer Mitgliedsunternehmen zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Jahressonderzahlung am 1. Dezember 1994 aus ihrer Sicht deren Zahlung ohne Existenzbedrohung nicht zuließen. Bei fälligkeitsnaher Beurteilung der wirtschaftlichen Verhältnisse ihrer Mitgliedsunternehmen wäre die Beklagte vor dem Hintergrund des



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



tatsächlich eingetretenen wirtschaftlichen Aufschwungs im Jahre 1994 möglicherweise selbst zu dem Ergebnis gelangt, die Ansprüche auf die tarifliche Sonderzahlung am 1. Dezember 1994 seien erfüllbar, ohne daß die Existenz ihrer Mitgliedsunternehmen bedroht sei.

1.2.4 Es bedarf hier keiner Erörterung, ob eine außerordentliche fristlose Kündigung eines Tarifvertrages mit dem Ziel der Beseitigung eines bestimmten tarifvertraglichen Anspruchs auch zu einem weit vor dessen Fälligkeit liegenden Zeitpunkt wirksam erklärt werden kann, wenn für diesen Zeitpunkt eine Verbesserung der für die Kündigung maßgebenden Wirtschaftsdaten ausgeschlossen werden kann; denn einen solchen Sachverhalt hat die Beklagte selbst nicht behauptet.

1.2.5 Die Rüge der Beklagten, das Landesarbeitsgericht habe ihr einen Hinweis nach § 139 ZPO erteilen müssen, daß ihr Vortrag zur wirtschaftlichen Entwicklung ihrer Mitgliedsunternehmen unzureichend sei, muß erfolglos bleiben. Dieser Vortrag der Beklagten reicht schon für die Zulässigkeit einer Verfahrensrüge nach § 139 ZPO nicht aus. Wird eine Verletzung des § 139 ZPO gerügt, muß nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im einzelnen dargelegt werden, was der Revisionskläger auf eine entsprechende Frage oder einen Hinweis vorgetragen hätte. Der unterbliebene Vortrag muß über die Rüge des § 139 ZPO schlüssig gemacht werden. Nur dann ist es gerechtfertigt, die Sache zurückzuverweisen. Fehlt die Angabe dessen, was die Partei vorgetragen hätte, läßt sich nicht absehen, ob der Hinweis, wenn er angebracht war, zu einem anderen Ergebnis hätte führen können (BAG



Urteil vom 25. September 1996 - 4 AZR 214/95 - AP Nr. 219 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.).

1.2.6 Die übrigen Verfahrensrügen der Beklagten betreffen die angebliche Verletzung der Hinweis- oder Fragepflicht durch das Landesarbeitsgericht zu Umständen, auf die es für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht ankommt.

1.3 Auch die außerordentliche Kündigung des MTV 1991 ist mangels eines sie rechtfertigenden wichtigen Grundes unwirksam.

1.3.1 Soweit die Beklagte mit dieser Kündigung die Beseitigung des Anspruchs auf Lohnausgleich von 1,39 % für die Verkürzung der Arbeitszeit um eine halbe Stunde mit Wirkung vom 1. Oktober 1994 erstrebt, wird auf die Ausführungen zur Unwirksamkeit der Kündigung des TV 13. ME 1989 verwiesen. Zwar trat die tarifliche Arbeitszeitverkürzung bereits am 1. Oktober 1994 in Kraft, mithin acht Monate nach Ausspruch der außerordentlichen Kündigung. Die Erforderlichkeit des Ausspruchs einer außerordentlichen fristlosen Kündigung des MTV am 1. Februar 1994 zur Beseitigung dieser Regelung kann auch bei dieser Zeitspanne nicht anerkannt werden.

1.3.2 Anders verhält es sich, soweit die Beklagte mit der Kündigung des MTV 1991 den Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld beseitigen wollte. Dieser entsteht nach Ziff. 73 Abs. 2 MTV 1991 gleichzeitig mit dem Urlaubsanspruch. Das zusätzliche Urlaubsgeld ist zusammen mit dem Urlaubsentgelt vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen (Ziff. 72 MTV 1991). Im Falle der Gewährung von



Urlaub beispielsweise im Februar 1994 war daher dieser tarifliche Anspruch von den Mitgliedsunternehmen der Beklagten kurz nach dem Zugang der außerordentlichen Kündigung des MTV 1991 zu erfüllen.

1.3.3 Gleichwohl ist die außerordentliche fristlose Kündigung auch unter diesem Gesichtspunkt nicht begründet. Denn es fehlt insoweit ebenfalls am wichtigen Grund. Für die außerordentliche Kündigung eines Tarifvertrages wegen künftiger wirtschaftlicher Belastung kann - wenn überhaupt - nur dann ein wichtiger Grund gegeben sein, wenn die jeweilige wirtschaftliche Belastung, um deren Beseitigung oder Milderung es dem Kündigenden geht, aufgrund nicht vorhersehbarer Umstände wenigstens tendenziell auf seiner Seite zu wirtschaftlicher Existenzgefährdung führt.

Die Beklagte hat nicht geltend gemacht, die Belastung durch das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld für sich allein habe die Existenz ihrer Mitgliedsunternehmen bedroht. Dies hat sie lediglich für die tarifliche Sonderzahlung geltend gemacht, die für alle unter den Geltungsbereich des TV 13. ME 1989 fallenden Arbeitnehmer gleichzeitig fällig wird. Einen solchen einheitlichen Fälligkeitszeitpunkt gibt es nach dem MTV 1991 beim zusätzlichen Urlaubsgeld nicht. Dessen Fälligkeit kann sich bei entsprechender Urlaubsgewährung an die Arbeitnehmer eines Betriebes mehr oder weniger gleichmäßig über das gesamte Kalenderjahr verteilen. Wirtschaftliche Schwierigkeiten ihrer Mitgliedsunternehmen, die konkret bei der Erfüllung des Anspruchs auf das tarifvertragliche Urlaubsgeld aufgetreten seien, hat die Beklagte nicht behauptet.



Hinsichtlich der Verfahrensrügen der Beklagten gilt dasselbe wie bei der Kündigung des TV 13. ME 1989.

2. Mit Recht haben die Vorinstanzen auch der Leistungsklage auf Einwirkung stattgegeben. Denn die Beklagte ist verpflichtet, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die von ihr außerordentlich gekündigten Tarifverträge bis zum 30. Juni 1995 zu erfüllen.

2.1 Der Einwirkungsanspruch hat seine rechtliche Grundlage in § 242 BGB. Danach sind Verträge nach Treu und Glauben zu erfüllen. Deshalb sind die Vertragsparteien verpflichtet, mit allen Kräften darauf hinzuwirken, daß der Vertrag (hier der Tarifvertrag) in vollem Umfang durchgeführt wird (Urteil des Senats vom 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - aaO; Walker, in: Festschrift für Schaub, 1998, Der tarifvertragliche Einwirkungsanspruch, S. 744, m.w.N.).

2.2 Dem Vorbringen der Beklagten ist nicht zu entnehmen, daß sie insoweit eine abweichende Rechtsauffassung vertritt. Ihre Einwände gegen die Entscheidung der Vorinstanzen über den Einwirkungsantrag gehen vielmehr in andere Richtungen. Sie sind unbegründet.

2.2.1 Die Beklagte irrt, wenn sie annimmt, der Einwirkungsanspruch habe lediglich die Einwirkung auf ein einzelnes Verbandsmitglied zum Inhalt. Er dient vielmehr gerade auch dem Zweck, der abgesprochenen Nichtanwendung des Tarifvertrages durch mehrere Arbeitgeber zu begegnen (Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. I, 1997, S. 632). Möglich ist auch ein tarifwidriges Verhalten aller Verbandsmitglieder. Die Geltendmachung des Einwirkungs-



anspruchs gegenüber dem Verband in einem solchen Fall hat den Vorteil, eine Fülle von Prozessen zu vermeiden (vgl. Walker, aaO, S. 743 f., 747).

2.2.2 Richtig ist, daß die Beklagte lediglich zur Einwirkung auf diejenigen Mitgliedsunternehmen verpflichtet ist, in denen - in der Zeit vom 1. Februar 1994 bis zum 30. Juni 1995 - Mitglieder der Klägerin beschäftigt waren. Nur dies erstrebt aber die Klägerin. Da die Beklagte die freie Wahl hat, welches Mittel der Einwirkung sie wählt, kann sie diese Begrenzung ihrer Einwirkungspflicht leicht umsetzen, indem sie z. B. ihre Mitglieder zur Einhaltung der hier interessierenden Tarifverträge lediglich gegenüber tarifgebundenen Arbeitnehmern auffordert. Gegenüber Mitgliedsunternehmen, von denen sie weiß, daß diese keine tarifgebundenen Arbeitnehmer beschäftigt haben, kann sie ganz untätig bleiben.

2.2.3 Unbegründet ist auch der Einwand der Beklagten, eine Einwirkungspflicht bestehe nach der Rechtsprechung des Senats nur bei Eindeutigkeit der tariflichen Regelung; angesichts der ungeklärten Rechtsfrage der Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigungen sei die Verpflichtung zur Einwirkung daher im Streitfalle ausgeschlossen.

Dies ist unzutreffend. Nach der Rechtsprechung des Senats (Urteil vom 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - aaO) besteht eine Einwirkungspflicht einer Tarifvertragspartei auf ihre Mitglieder, eine bestimmte tarifvertragliche Regelung einzuhalten, nicht nur dann, wenn die Auslegung des Tarifvertrages eindeutig ergibt, daß



das Verhalten nicht dem Tarifvertrag entspricht, sondern auch bei zweifelhafter Rechtslage, wenn die Auslegung des Tarifvertrages durch entsprechendes rechtskräftiges Urteil bzw. eine verbindliche Entscheidung einer tariflichen Schiedsstelle geklärt ist.

Im vorliegenden Falle streiten die Parteien weder über die Auslegung der tariflichen Regelungen des TV 13. ME 1989 zu Voraussetzungen und Höhe des Anspruchs auf die tarifliche Sonderzahlung noch um diejenigen des MTV zu Voraussetzungen und Höhe des Lohnausgleichs bei der Arbeitszeitverkürzung zum 1. Oktober 1994 und des tariflichen Urlaubsgeldes. Streitig ist zwischen den Parteien lediglich die Frage der Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigungen der Beklagten vom 31. Januar 1994. Über diese Vorfrage ist aber vom Senat auf den Feststellungsantrag der Klägerin mit der bindenden Wirkung des § 9 TVG zu entscheiden. Dann aber ist auch nach den in der Entscheidung vom 29. April 1992 (- 4 AZR 432/91 - aaO) aufgestellten Grundsätzen der Einwirkungsanspruch nicht ausgeschlossen. Denn dieser besteht nach diesen Grundsätzen bei einer nicht eindeutigen Rechtslage u.a. dann, wenn zu der Rechtsfrage ein rechtskräftiges Urteil vorliegt.

2.2.4 Ist aber die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigungen der Beklagten als Vorfrage mit der Bindungswirkung des § 9 TVG festgestellt, kann die Beklagte nicht mit Recht geltend machen, ihr sei die Einhaltung der außerordentlich gekündigten Tarifverträge nach § 242 BGB nicht zuzumuten, weil sie damit gegen ihre Überzeugung handeln müsse. Nach der Klärung der Vorfrage durch Feststellungsurteil ist eine davon abweichende Rechtsüberzeugung nicht mehr schutzwürdig.



2.3 Die Einwirkungspflicht der Beklagten ist schließlich auch nicht erloschen; die Beklagte macht selbst nicht geltend, ihre Mitgliedsunternehmen hätten die außerordentlich gekündigten Tarifverträge gegenüber den Mitgliedern der Klägerin bis zum 30. Juni 1995 voll durchgeführt.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Schneider

Bott

Gotsche

Pfeil



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)