Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 775/98

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 16. Juni 1999 - 4 AZR 775/98 -
I. Arbeitsgericht Mannheim-Kammern Heidelberg	Urteil vom 26. Februar 1998 - 5 Ca 471/97 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Mannheim)	Urteil vom 10. September 1998 - 19 Sa 22/98 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Maßgebliche Kündigungsfrist im Konkurs/in der Insolvenz

Gesetz:

InsO § 113 Abs. 1, Abs. 2; KO § 22; Rahmentarifvertrag für die Beschäftigten der Steine- und Erdenindustrie Baden-Württemberg vom 3. Juni 1991 in der ab 1. Juli 1997 geltenden Fassung § 4

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zum Urteil des Senats vom 16. Juni 1999 - 4 AZR 191/98 - zur Veröffentlichung vorgesehen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

4 AZR 775/98
19 Sa 22/98 Baden-Württemberg (Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Juni 1999

Urteil

Freitag,
Regierungssekretärin z.A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juni 1999 durch den Vorsitzenden Richter Schliemann, die Richter Dr. Friedrich und Bott sowie die ehrenamtlichen Richter Jürgens und von Dassel für Recht erkannt:

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. September 1998 - 19 Sa 22/98 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte als Konkursverwalter über das Vermögen der Firma Betonwerk K B GmbH berechtigt war, aufgrund § 113 Abs. 1 InsO das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende (hier: zum 30. November 1997) zu kündigen, obwohl der einschlägige Rahmentarifvertrag für die Beschäftigten der Steine- und Erdenindustrie Baden-Württemberg (RTV) vom 3. Juni 1991 in der ab 1. Juli 1997 geltenden Fassung (§ 4 Ziff. 3) aufgrund des Alters und der Betriebszugehörigkeit des Klägers eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende des Kalendervierteljahres (hier: zum 31. März 1998) vorsieht.

Der am 22. Oktober 1943 geborene Kläger trat 1976 in die Dienste der Betonwerk B GmbH. Kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit finden auf das Arbeitsverhältnis die Regelungen des Rahmentarifvertrages für die Beschäftigten der Steine- und Erdenindustrie in Baden-Württemberg (RTV) vom 3. Juni 1991 in der ab 1. Juli 1997 gültigen Fassung Anwendung.

Über das Vermögen der Betonwerk B GmbH wurde am 1. August 1997 das Konkursverfahren eröffnet. Der Beklagte wurde zum Konkursverwalter bestellt. Mit Schreiben vom 4. August 1997 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger unter Hinweis auf § 113 Abs. 1 InsO mit einer Frist von drei Monaten

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

zum Monatsende zum 30. November 1997 und teilte zur Begründung der Kündigung mit, der Betrieb werde nicht fortgeführt.

Mit der am 14. August 1997 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wandte sich der Kläger gegen die Kündigung vom 4. August 1997 und machte u.a. auch geltend, die tarifliche Kündigungsfrist sei nicht eingehalten worden.

Nachdem der Beklagte dargelegt hatte, der Betrieb sei endgültig eingestellt worden, ein Betriebsübergang habe nicht stattgefunden, haben die Parteien unstreitig gestellt, daß die Kündigung als solche wirksam ist und das Arbeitsverhältnis beendet hat. Der Beendigungszeitpunkt ist streitig geblieben.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Beklagte habe die einschlägige tarifliche Kündigungsfrist einhalten müssen. Diese werde durch § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO nicht verdrängt. Sollte die gesetzliche Regelung anders auszulegen sein, sei sie verfassungswidrig. Es liege ein mit Art. 9 Abs. 3 GG nicht zu vereinbarender Eingriff in die Tarifautonomie vor.

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

> Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung des beklagten Konkursverwalters vom 4. August 1997 erst zum 31. März 1998 beendet worden ist.

Der Beklagte hat beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Die tarifvertraglich vereinbarte Kündigungsfrist sei gegenüber der des § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO nicht vorrangig. § 113 Abs. 1 InsO sei auch nicht verfassungswidrig.

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Der Beklagte durfte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der in § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO vorgesehenen Frist von drei Monaten zum Monatsende kündigen mit der Folge, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund der Kündigung des Beklagten vom 4. August 1997 mit Ablauf des 30. November 1997 geendet hat.

I. Die Klage ist als Feststellungsklage i.S.d. § 256 ZPO zulässig. § 4 Satz 1 KSchG ist nicht einschlägig. Der Kläger rügt die Nichteinhaltung der in einem Tarifvertrag vorgesehenen Kündigungsfrist. Damit macht er einen sonstigen Mangel der Kündigung i.S.d. § 13 Abs. 3 KSchG geltend. Dieser ist mit einer Feststellungsklage i.S.d. § 256 ZPO zu verfolgen (vgl. KR-Friedrich, 5. Aufl., § 13 KSchG Rz 311). Die Geltendmachung der tariflichen Kündigungsfrist führt aber im Erfolgsfalle nur dazu, daß die Kündigung als eine unter Einhaltung der beanspruchten tarifvertraglichen Frist ausgesprochen gilt, § 140 BGB (BAG Urteil vom 4. Februar 1960 - 3 AZR 25/58 - AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1951 Betriebsbedingte Kündigung, zu I der Gründe; KR-Friedrich, aaO, Rz 265). Davon geht auch der Kläger aus, wie sein zuletzt gestellter Antrag zeigt. Die besondere Klagefrist des § 113 Abs. 2 InsO hat der Kläger gewahrt. Die Klage gegen die Kündigung vom 4. August 1997 ist am 14. August 1997 beim Arbeitsgericht eingegangen und dem Beklagten noch innerhalb der Dreiwochenfrist zugestellt worden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play JLaw – für Android
Available on the App Store JLaw – für iOS

II. Die Klage ist unbegründet.

Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis gem. § 113 Abs. 1 InsO wirksam zum 30. November 1997 gekündigt. Die tarifvertragliche Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartalsende brauchte er nicht einzuhalten.

1. § 113 Abs. 1 InsO mit seiner Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsschluß geht Tarifverträgen mit längeren Kündigungsfristen vor. § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO hat die tarifvertraglichen längeren Kündigungsfristen durch die Dreimonatsfrist ersetzt. Dies ergibt die Auslegung des § 113 Abs. 1 InsO.

a) Die Auslegung von Gesetzen hat zunächst vom Wortlaut auszugehen und sich sodann an dem systematischen Zusammenhang, der Gesetzesgeschichte und dem Normzweck auszurichten, soweit er im Gesetz erkennbaren Ausdruck gefunden hat (Urteil des Zweiten Senats vom 29. September 1983 - 2 AZR 179/82 - AP Nr. 1 zu § 79 BPersVG, zu A IV 2 der Gründe; BAGE 48, 40, 46 = AP Nr. 40 zu § 613 a BGB).

b) Nach dem Wortlaut des § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Monatsende, wenn nicht eine kürzere Frist maßgeblich ist. Dies gilt auch dann, wenn Tarifverträge eine längere als dreimonatige Kündigungsfrist zum Monatsschluß vorsehen, auch wenn hier keine ausdrückliche Aussage des Inhalts getroffen ist, daß Tarifverträge insoweit verdrängt werden und die Tarifvertragsparteien künftig für den Insolvenzfall längere Kündigungsfristen nicht wirksam vereinbaren können. § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO bezieht sich nicht nur auf den Fall der Kündigung ohne Rücksicht auf die vereinbarte Vertragsdauer oder die vereinbarte Unkündbarkeit nach § 113 Abs. 1 Satz 1 InsO, sondern gilt für jede fristgerechte Kündi-

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gung durch den Konkurs- oder Insolvenzverwalter. § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO sieht ganz allgemein diese Frist vor und ist eigenständig formuliert und nicht etwa durch einen Strichpunkt (ein Semikolon) mit § 113 Abs. 1 Satz 1 InsO verbunden. § 113 Abs. 1 InsO enthält das materielle Recht, § 113 Abs. 2 InsO regelt die gerichtliche Geltendmachung.

aa) Im Unterschied zur Regelung des § 22 KO, nach der die gesetzlichen Kündigungsfristen einzuhalten sind, und zur Rechtsprechung (Urteil des Zweiten Senats vom 7. Juni 1984 - 2 AZR 602/82 - BAGE 46, 206 = AP Nr.5 zu § 22 KO), wonach die tarifvertraglichen Kündigungsfristen einzuhalten sind, steht der Wortlaut des § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO dafür, daß die höchstens einzuhaltende Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende lex specialis im Konkurs- und Insolvenzfall ist. Diese besondere Höchstfrist verdrängt auch längere tarifvertragliche Kündigungsfristen (vgl. KR-Weigand, 5. Aufl., InsO, Rz 17, mit zahlreichen weiteren Nachweisen). § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO bestimmt eine Höchstlänge der einzuhaltenden Frist ohne Ausnahme. Das hat zur Folge, daß für eine Auslegung wie bei § 22 KO, wonach längere tarifvertragliche Kündigungsfristen unberührt bleiben, kein Raum mehr ist.

bb) Das bestätigt die Entstehungsgeschichte des § 113 Abs. 1 InsO. Im ersten Bericht der Kommission für Insolvenzrecht aus dem Jahre 1985 war im Leitsatz 2.4.2.1 Abs. 1 Satz 1 2. Halbsatz bereits festgehalten worden, daß tarifvertraglich vereinbarte Kündigungsfristen unbeachtlich sind, wenn sie nicht kürzer als die gesetzlichen Fristen sind. Damit wurden die tarifvertraglichen den einzelvertraglichen Fristen gleichgestellt. Denn die einzelvertraglichen Fristen kamen nach Leitsatz 2.4.2.1. Abs. 2 Satz 1 1. Halbsatz nur zum Zuge, wenn sie kürzer als die gesetzlichen Fristen sind. Dieser Leitsatz wurde bewußt in Abkehr zu der Rechtsprechung

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

des Bundesarbeitsgerichts gebildet. Die Reorganisation sollte nicht durch branchenspezifische Tarifregelungen erschwert werden (zitiert nach Tuxhorn, Kündigung und Kündigungsschutz in der Insolvenzordnung, Aachen 1996 S. 48). Nach dem Entwurf der Bundesregierung von 1992 hatte die betreffende Bestimmung noch dahin lauten sollen, daß die Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Frist solle ausgesprochen werden können. In der Begründung hatte die Regierung darauf verwiesen, daß das Bundesarbeitsgericht auch tarifliche Kündigungsfristen als gesetzliche ansehe. Diese Frage werde ebenso wie im geltenden Recht nicht ausdrücklich geregelt (vgl. BT-Drucks. 12/2443 S. 148). Der Rechtsausschuß verzichtete auf einen bloßen Verweis auf die gesetzliche Frist und führte die jetzt maßgebliche Höchstfrist von drei Monaten zum Monatsschluß ein. Zur Begründung ist bemerkt, die Frage, ob auch tarifliche Fristen gesetzliche seien, stelle sich nicht, wenn in der Insolvenzordnung selbst für das besondere Kündigungsrecht eine bestimmte Frist genannt werde. Die neue Dreimonatsfrist schaffe einen Ausgleich zwischen den sozialen Belangen der Arbeitnehmer und sonstigen Dienstverpflichteten des insolventen Unternehmens sowie den Interessen der Insolvenzgläubiger an der Erhaltung der Masse als Grundlage ihrer Befriedigung (vgl. BT-Drucks. 12/7302 S. 169). Plander (DZWIR 1999, 183, 184 f.) meint zwar, damit habe der Rechtsausschuß das Konkurrenzproblem geschaffen, wie sich denn die neue gesetzliche Dreimonatsfrist zu längeren tariflichen Kündigungsfristen verhalte, und betont, dazu habe der Ausschuß ausdrücklich nichts gesagt, räumt aber ein, man werde annehmen müssen, „daß der Rechtsausschuß diesen keinen Vorrang mehr hat zuerkennen wollen“. Nur das letztere ist zutreffend. Längere tarifvertragliche Kündigungsfristen sollen nicht mehr greifen. Mit der Einführung der gesetzlichen Höchstfrist sind längere Kündigungsfristen, auch wenn sie tarifvertraglich bestimmt sind, nicht mehr anwendbar, wie die

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

ganz überwiegende Rechtsprechung, insbesondere der Landesarbeitsgerichte, aber auch die ganz herrschende Lehre zutreffend annehmen (vgl. außer den bei KR-Weigand, aaO, genannten z.B. noch D. Reuter DZWIR 1999, 28, 30; Dahlbender EWiR 1999, 29; Eisenbeis FA 1999, 2, 3; Kania DStR 1996, 832; Lakies BB 1998, 2638, 2640; Schaub DB 1999, 217, 220; Pape EWiR 1998, 901, 902; Nerlich/Römermann/Hamacher, InsO, Stand Januar 1999, § 113 InsO Rz 87; Caspers, Personalabbau und Betriebsänderung im Insolvenzverfahren, Rz 103 ff.; Hess/Kranemann/Pink, InsO '99 - Das neue Insolvenzrecht, Teil 2, Rz 540).

c) Auch der Gesetzeszweck zeigt, daß längere tarifvertragliche Kündigungsfristen 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.

d) Etwas anderes gilt auch nicht für die Übergangszeit vom 1. Oktober 1996 bis 31. Dezember 1998. Es ist zwar richtig, daß bei der vorzeitigen Inkraftsetzung der arbeitsrechtlichen Vorschriften der InsO in den alten Bundesländern durch Art. 6 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes - ArbRBeschFG - vom 25. September 1996 (BGBl I S. 1476, 1478) der Gesetzgeber die Frage der längeren tarifvertraglichen Kündigungsfristen nicht angesprochen hat. Die Gesetzesmaterialien (BT-Drucks. 13/4612 u. 5107) enthalten insoweit keinen Hinweis. Die Ausführungen Planders im Zusammenhang mit der in Art. 3 getroffenen Regelung über die Absenkung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - dort ist in den Gesetzesmaterialien angesprochen, ob sich die neue gesetzliche Regelung auch gegen abweichendes

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Tarifrecht durchsetzen soll - führen für die Frage, ob die verlängerten tarifvertraglichen Kündigungsfristen wenigstens für die Übergangszeit unberührt bleiben, nicht weiter. Denn Art. 6 ArbRBeschFG hat § 113 InsO nicht völlig unverändert vorzeitig in Kraft gesetzt, sondern mit der Maßgabe, daß das Wort „Insolvenzverwalter" durch das Wort „Konkursverwalter" und das Wort „Insolvenz-gläubiger" durch das Wort „Konkursgläubiger" ersetzt werden. Wenn der Gesetzgeber schon diese rein sprachliche Anpassung für regelungsbedürftig hielt, erscheint es als kaum vorstellbar, daß er die verlängerten tarifvertraglichen Kündigungsfristen entgegen seinen Vorstellungen in den Materialien zur InsO für die Übergangszeit weiter angewandt wissen wollte, eine entsprechende - die Materialien zur InsO klarstellende - ausdrückliche Regelung aber als überflüssig ansah. Darauf hat der Zweite Senat in seinem Urteil vom 3. Dezember 1998 (- 2 AZR 425/98 - ZIP 1999, 370 = NZA 1999, 425, zu II der Gründe auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) ebenso zutreffend hingewiesen wie auf den Zweck der vorzeitigen Inkraftsetzung des § 113 InsO.

2. § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO ist nicht verfassungswidrig, soweit diese Bestimmung tarifvertragliche Kündigungsfristen verdrängt, die länger als drei Monate zum Monatsschluß sind. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

Es liegt kein unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie vor (a). Auch ein Fall der unzulässigen Rückwirkung ist nicht gegeben (b). Schließlich war auch die vorzeitige Inkraftsetzung der arbeitsrechtlichen Vorschriften der InsO nicht verfassungswidrig (c). Ein zur Nichtigkeit des § 113 Abs. 1 InsO führender Verstoß gegen das Zitiergebot des Art. 19 Abs. 1 Satz 2 GG ist nicht gegeben (d).

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24. April 1996 (- 1 BvR 712/86 - BVerfGE 94, 268 ff.) als Ausgangspunkt seiner verfassungsrechtlichen Betrachtung gewählt. Es hat ausgeführt, die in Art. 9 Abs. 3 GG vorbehaltlos gewährte Koalitionsfreiheit bedeute nicht, daß dem Gesetzgeber jede Regelung im Schutzbereich dieses Grundrechts verwehrt sei. Auch im Bereich von Fragen, die Gegenstand von Tarifverträgen sein könnten, kämen gesetzliche Regelungen in Betracht.

Dem ist jedenfalls im Ergebnis zu folgen. § 113 Abs. 1 InsO verdrängt die tarifvertraglichen Kündigungsfristen für den Konkurs- und Insolvenzfall, soweit sie über drei Monate zum Monatsschluß hinausgehen. Damit wird in bestehende Tarifverträge eingegriffen, deren längere Kündigungsfristen an sich auch im Konkurs- oder im Insolvenzfall gelten, mag es auch richtig sein, daß die Tarifvertragsparteien nicht von vornherein darauf aus waren, die Interessen der Arbeitnehmer im Konkurs oder in der Insolvenz gerade mit diesen Kündigungsfristen zu wahren. Kollidierendes Verfassungsrecht ist als Legitimation für Eingriffe in Art. 9 Abs. 3 GG möglich. Grundrechte Dritter können der Koalitionsfreiheit Grenzen ziehen (BVerfGE 84, 212, 228). Weitere mit Verfassungsrang ausgestattete Rechtsgüter kommen in Betracht. Wegen ihrer großen Bedeutung für die Sozial- und Wirtschaftsordnung des Gemeinwesens steht die Koalitionsfreiheit auch in einem permanenten Spannungsverhältnis zum sozialstaatlichen Gestaltungsmandat des Gesetzgebers (Sachs/Höfling, GG, 2. Aufl., Art. 9 Rz 135). Die Verantwortung für das gesamtwirtschaftliche Gleichgewicht (Art. 109 Abs. 2 GG) kann vielfältige gesetzliche Regelungen notwendig machen, die der Koalitionsfreiheit auch Schranken setzen können (BVerfGE 50, 290, 368). Die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Recht der

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Wirtschaft (Art. 74 Abs. 1 Nr. 11 GG) und das Arbeitsrecht (Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG) indizieren die Berechtigung des Staates zu Eingriffen in die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Art. 9 GG verleiht den Tarifvertragsparteien zwar ein Normsetzungsrecht, aber kein Normsetzungsmonopol. Das Bundesverfassungsgericht hat allerdings offen gelassen, ob der Gesetzgeber insoweit auch zu Eingriffen berechtigt ist, die den Schutz sonstiger, nicht mit Verfassungsrang ausgestatteter Rechtsgüter dienen (BVerfGE 94, 268, 284; ablehnend Sachs/Höfling, aaO, Rz 137 a - Fn 320 -; Hufen SAE 1997, 137, 139). Jedenfalls dann, wenn der Gesetzgeber auf eine zusätzliche verfassungsrechtliche Fundierung eines legislatorisch umgesetzten Gemeinwohlbelangs verweisen kann, ist er grundsätzlich auch zu einem Eingriff in bestehende tarifvertragliche Regelungen befugt (Sachs/Höfling, aaO, Rz 138). So liegt es hier. Der Gesetzgeber hat die sozialen Belange der Beschäftigten als einer Gruppe der Insolvenzgläubiger mit den Interessen der - anderen - Insolvenzgläubiger abgewogen. Das Entstehen von Masseschulden sollte begrenzt werden, da der Insolvenzverwalter in der Regel keinen Beschäftigungsbedarf mehr hat und zu Lasten der anderen Gläubiger Ansprüche ohne Gegenleistung entstünden. Diese Interessen der Konkurs-/Insolvenzgläubiger, die durch § 113 Abs. 1 InsO gegen eine übermäßige Aushöhlung der Insolvenzmasse geschützt werden sollen, haben Verfassungsrang. Die Forderungen der Gläubiger stellen als Eigentum im Sinne des Art. 14 GG rechtlich geschützte Rechtsgüter dar (zutreffend D. Reuter DZWIR 1999, 28, 29). Dem entspricht es, daß das durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützte Unternehmenseigentum als Grundrechtsposition anerkannt ist (Scholz in: Maunz/Dürig, Grundgesetz, Art. 9 GG Rz 318, 372; Bauer in: Dreier, Grundgesetz Bd. I, Art. 9 Rz 93; Sachs/Höfling, aaO, Rz 133).

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Das Arbeitsgericht München hält in seinem Vorlagebeschluß vom 14. Oktober 1998 (- 29 b Ca 219/98 - ZIP 1998, 2014 = DZWIR 1999, 25, dort jeweils unter Agaben des Datums der mündlichen Verhandlung [23. September 1998]) es allerdings für unverhältnismäßig, daß § 113 Abs. 1 Satz 2 und 2 InsO die Interessen der Konkursgläubiger an einer geringeren Belastung der Insolvenzmasse höher gewichtet habe als die Interessen der Arbeitnehmer an der Beibehaltung der längeren tarifvertraglichen Kündigungsfristen, zumal die Position der Aus- und Absonderungsberechtigten nicht geschmälert worden sei. Abgesehen davon, daß dann auch einzelarbeitsvertraglich vereinbarte längere Kündigungsfristen Bestand haben müßten, ist dabei die Interessenlage nicht hinreichend ausgewogen berücksichtigt. Es geht nach Konkurseröffnung oder bei der Insolvenz um die Verteilungsgerechtigkeit zwischen den Gläubigern. Im Konkurs und in der Insolvenz stehen sich nicht die Arbeitnehmer als eine Seite und die übrigen Gläubiger - etwa anstelle des Arbeitgebers - auf der anderen Seite gegenüber. Soweit es nicht zur Weiterführung des (eingeschränkten) Betriebes oder einzelner Teile kommt, geht es darum und nur darum, die etwa noch vorhandenen Vermögenswerte an sämtliche Gläubiger zu verteilen. Bei der Verteilung ist der Gesetzgeber auch nicht gehalten, tarifrechtliche Positionen der Arbeitnehmer unangetastet zu lassen. Er durfte berücksichtigen, daß Arbeitnehmer im insolventen Unternehmen häufig nicht mehr bis zum Ende einer langen Kündigungsfrist beschäftigt werden können (Beschlußempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses, BT-Drucks. 12/7302 Nr. 72 S. 169) und eine Höchstfrist einführen. Daß die Gläubiger, die Sicherheiten für ihre Forderungen haben, nicht an der Aushöhlung der Insolvenzmasse durch Aussonderung und Absonderung gehindert werden, mag man beanstanden. D. Reuter (aaO, S. 29 f.) hat zutreffend darauf hingewiesen, daß das System der Kreditsicherung im Interesse des funktionie-

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

renden Kapitalverkehrs habe beibehalten werden müssen; man habe unübersehbare Folgewirkungen vermeiden wollen.

b) Ein Fall der unzulässigen Rückwirkung ist nicht gegeben.

Die Rechtsprechung, insbesondere des Bundesverfassungsgerichts, unterscheidet zwischen echter und unechter Rückwirkung. Echte Rückwirkung liegt vor, wenn ein Gesetz vor seiner Verkündung bereits abgeschlossene Lebenssachverhalte oder Rechtsbeziehungen nachträglich veränderten Bedingungen unterwirft (vgl. z.B. BVerfGE 94, 241, 258 f.). Sie ist nach dem Rechtsstaatsprinzip - Art. 20 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 GG - im Interesse des Vertrauensschutzes der Beteiligten grundsätzlich untersagt (BVerfGE 88, 384, 403 f.). Unechte Rückwirkung liegt vor, wenn das Gesetz für noch nicht abgeschlossene Sachverhalte, insbesondere Rechtsverhältnisse mit Wirkung für die Zukunft, Rechtsfolgen oder andere Rechtsfolgen vorsieht (BVerfGE 89, 48, 66 f.). Das ist bei Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit auch unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes grundsätzlich zulässig (BVerfGE 95, 64, 86 ff.). Letzteres liegt bei § 113 Abs. 1 InsO vor. Seine Bestimmungen sind auf im Zeitpunkt ihres Inkrafttretens - 1. Oktober 1996 - bestehende Arbeitsverhältnisse, für die wegen beiderseitiger Tarifgebundenheit an sich längere tarifvertragliche Kündigungsfristen einschlägig sind, im Konkurs-/Insolvenzfall anzuwenden; es gilt die Höchstfrist von drei Monaten zum Monatsschluß. Von einem demgegenüber schutzwürdigen und damit vorrangigem Vertrauensschutz der Arbeitnehmer auf die Verpflichtung des Konkursverwalters/Insolvenzverwalters, die längere tarifvertragliche Kündigungsfrist einzuhalten, ist nicht auszugehen. Schon bei § 22 KO war streitig, ob an die Stelle der gesetzlichen Kündigungsfristen die tarifvertraglichen Kündigungsfristen treten. Spätestens mit dem ersten Bericht der

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Kommission für Insolvenzrecht im Jahre 1985 ist die Frage immer wieder angesprochen worden. Die Arbeitnehmer konnten schlechterdings nicht davon ausgehen, daß die längeren tarifvertraglichen Kündigungsfristen für den Konkurs-/Insolvenzfall nicht verkürzt würden (zutreffend D. Reuter, aaO, S. 30). Deswegen war auch eine Übergangsregelung nicht erforderlich.

c) Auch die vorzeitige Inkraftsetzung der arbeitsrechtlichen Vorschriften der Insolvenzordnung, also auch des § 113 Abs. 1 InsO für den Bereich der alten Bundesländer war nicht verfassungswidrig.

Zwar hat das Arbeitsgericht Stuttgart in seinem Vorlagebeschluß vom 4. August 1997 (- 18 Ca 1752 - 1758/97 - NZA-RR 1998, 137 = ZIP 1997, 2013) angenommen, daß jedenfalls die vorzeitige Inkraftsetzung des § 113 Abs. 1 InsO verfassungswidrig war. Diese Vorlage hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluß vom 8. Februar 1999 (- 1 BvL 25/97 - NZA 1999, 597) als unzulässig verworfen. Das Arbeitsgericht sei nicht darauf eingegangen, ob der Eingriff in die Tarifautonomie durch das vom Gesetzgeber mit § 113 InsO verfolgte Ziel gerechtfertigt sein könne, eine nicht vertretbare Schlechterstellung der Insolvenzgläubiger zu verhindern, die entstünde, wenn nicht mehr benötigte Arbeitnehmer noch längere Zeit aus der Insolvenzmasse das volle Arbeitsentgelt erhalten müßten. Das ist aber der Fall. Der Gesetzgeber hat sich in Anbetracht der hohen Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland zum Handeln veranlaßt gesehen. Wenn er in diesem Zusammenhang in den alten Bundesländern vorzeitig die arbeitsrechtlichen Vorschriften der Insolvenzordnung in Kraft setzt, so bewegt sich das im Rahmen seines Beurteilungsspielraums, wie er einen nach seiner Auffassung angemessenen Interessenausgleich zustande bringt. Wenn er meint, die - übrigen - Konkursgläubiger stärken zu sollen,

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

unter denen sich nicht selten solche befinden, die ihrerseits Arbeitnehmer beschäftigen und bei Totalausfall der Forderungen zu Entlassungen genötigt sein können - es sei lediglich auf den Handwerkerbereich verwiesen -, und dafür in Kauf nimmt, daß möglicherweise die Sozialkassen entsprechend belastet werden, so ist das hinzunehmen. Eine denkbare Übergangsvorschrift hätte das vorzeitige Inkrafttreten überwiegend ins Leere laufen lassen.

d) Ein Verstoß gegen das Zitiergebot des Art. 19 Abs. 1 Satz 2 GG liegt nicht vor.

Plander, aaO, S. 183, 185 f. hat im Zusammenhang mit § 113 Abs. 1 InsO auf Art. 19 Abs. 1 Satz 2 GG verwiesen und beanstandet, der Gesetzgeber habe die Grundrechtseinschränkung - Art. 9 Abs. 3 GG - nicht genannt. Art. 19 Abs. 1 Satz 2 GG ist nicht einschlägig. Nach der Rechtsprechung ist eine enge Auslegung des Zitiergebots geboten (vgl. z.B. BVerfGE 83, 130, 154). Es handele sich um eine Formvorschrift, „die enger Auslegung bedarf, damit sie nicht zu einer leeren Förmlichkeit erstarrt und den die verfassungsmäßige Ordnung konkretisierenden Gesetzgeber in seiner Arbeit unnötig behindert“ (BVerfGE 28, 36, 46). Das Zitiergebot soll lediglich ausschließen, daß neue, dem bisherigen Recht fremde Möglichkeiten des Eingriffs in Grundrechte geschaffen werden, ohne daß der Gesetzgeber sich darüber Rechenschaft legt und dies ausdrücklich zu erkennen gibt (BVerfGE 35, 185, 188 f.). Bei § 113 Abs. 1 InsO ging es um die Ablösung des § 22 KO, auf den - als vorkonstitutionelles Recht - Art. 19 Abs. 1 Satz 2 GG nicht anwendbar war. Wenn dann die Nachfolgeregelung in Kenntnis der streitigen Auslegung des § 22 KO mit einer angeordneten Höchstfrist längere tarifvertragliche Kündigungsfristen verkürzt, so ist das Zitiergebot nicht verletzt. Ist den am Gesetzgebungsverfahren Beteiligten die

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Grundrechtseinschränkung bewußt, bedurfte es keiner besonderen Hervorhebung im Gesetz (vgl. BVerfGE 35, 185, 189).

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

Schliemann Bott Friedrich

Jürgens v. Dassel

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS