

L 10 AL 62/06

Land

Freistaat Bayern

Sozialgericht

Bayerisches LSG

Sachgebiet

Arbeitslosenversicherung

Abteilung

10

1. Instanz

SG Würzburg (FSB)

Aktenzeichen

S 10 AL 237/03

Datum

22.11.2005

2. Instanz

Bayerisches LSG

Aktenzeichen

L 10 AL 62/06

Datum

24.05.2007

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

1. Zur Frage, ob ein im Arbeitsvertrag vereinbartes 13. Monatsgehalt reinen Entgeltcharakter oder Mischcharakter hat, d.h. sowohl die geleistete Arbeit als auch die Betriebstreue belohnen soll.

2. Ein Rückgriff auf einen im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Tarifvertrag verbietet sich dann, wenn das 13. Monatsgehalt nach Grund und H he abschließend arbeitsvertraglich geregelt ist. Der Anwendbarkeit der Unklarheitenregel des [§ 305c Abs 2 BGB](#) bedarf es in diesem Fall nicht.

I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Würzburg vom 22.11.2005 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Klägerin begehrt höheres Insolvenzgeld (InsG) unter Berücksichtigung von 3/12 eines 13. Monatsgehalts für 2002.

Am 01.07.2002 stellte die Klägerin Antrag auf InsG und gab dabei an, als Metallbautechnikerin bei dem Arbeitgeber "Metallbau H. GmbH" beschäftigt gewesen zu sein. Ihr Arbeitsverhältnis sei durch Kündigung zum 30.04.2002 seitens des Arbeitgebers gelöst worden.

Dem Beschäftigungsverhältnis lag der Arbeitsvertrag vom 08.03.2001 zugrunde, dessen Ziffern 2 und 4 lauten:

"Ziffer 2: Für das Arbeitsverhältnis gelten die Tarifverträge für die Arbeitnehmer metallverarbeitender Handwerke in Bayern, die vom Fachverband Metall Bayern abgeschlossen worden sind und zwar in ihrer jeweils gültigen Fassung. Ziffer 4: Der Arbeitnehmer wird in die Entgeltgruppe 8 eingestuft, und erhält außerdem eine außertarifliche Zulage von z.Zt. DM 200,-. Das Entgelt setzt sich demnach wie folgt zusammen: Tarifentgelt ... DM 4.749,- Leistungszulage ...DM. 200,- Gesamtentgelt ...DM.4.949,-

Es wird ein 13. Monatsgehalt DM 5.200,00 vereinbart.

Außertarifliche Zahlungen und Zulagen sind freiwillig und jederzeit widerruflich. Sie können bei tariflichen Entgelterhöhungen und anderen tariflichen Erhöhungen angerechnet werden.

Das Arbeitsentgelt ist zum 10. des Folgemonats zahlbar und auf ein vom Arbeitnehmer anzugebendes Konto zu überweisen. Werden dem Arbeitnehmer Gratifikationen oder sonstige Zuwendungen über die tariflichen Ansprüche hinaus gewährt, so erfolgt die Gewährung ebenfalls freiwillig und ist jederzeit widerruflich. Ein Rechtsspruch (gemeint ist wohl Rechtsanspruch) hierauf wird auch durch wiederholte Gewährung nicht begründet."

Vor dem Arbeitsgericht W. (Az: 1 Ca 873/02) hatten die Parteien einen widerruflichen Vergleich dahingehend geschlossen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund ordentlicher, betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung vom 25.03.2002 mit dem 30.04.2002 geendet hat. Der Vergleich wurde nicht widerrufen. Der Tag der vollständigen Beendigung der Betriebstätigkeit war der Tag, an dem Insolvenzantrag gestellt wurde, d.h. am 22.06.2002. Das Insolvenzverfahren wurde laut InsG-Bescheinigung vom 04.11.2002 am 12.08.2002 eröffnet.

Mit Bescheid vom 21.11.2002 (Bl 10 B-Akte) bewilligte die Beklagte der Klägerin im InsG-Zeitraum vom 01.02.2002 bis 30.04.2002 InsG von insgesamt 1.585,80 EUR. Der Antrag der Klägerin sei teilweise abzulehnen, weil Weihnachtsgeld am 15.12. jeden Jahres zu zahlen sei (sog.

Stichtagsregelung), dieser Stichtag jedoch nicht dem InsG-Zeitraum vom 01.02. bis 30.04.2002 zuzuordnen sei.

Hiergegen wandte die Klägerin mit Widerspruch vom 20.12.2002 ein, es handele sich vorliegend nicht um ein Weihnachtsgeld, sondern um ein 13. Monatsgehalt. Dies entspreche insbesondere auch der tariflichen Regelung. Es sei ganz offensichtlich eine Sondervergütung mit reinem Entgeltcharakter vereinbart worden. Diese Sonderzahlung könne bestimmten Zeiträumen zugeteilt werden, so dass nach diesseitiger Auffassung die im InsG-Zeitraum erarbeiteten Anteile der Sonderzahlung mit 1/12 pro Monat versichert seien. Dies gelte auch dann, wenn die Fälligkeit der Sonderzahlung erst an einem Stichtag nach dem Insolvenzereignis eintrete. Mit Widerspruchsbescheid vom 02.04.2003 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin vom 19.12.2002 als unbegründet zurück.

Nach dem maßgeblichen Tarifvertrag stelle das 13. Monatseinkommen sowohl eine Belohnung für die Betriebstreue als auch eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit dar. Der Entgeltcharakter sei in der anteiligen Leistung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses sowie in dem Tatbestand der Rückerstattungspflicht bei Ausscheiden aufgrund Eigenkündigung bis zum 30. März des Folgejahres zu sehen. Indizien für eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit während des Bezugsjahres seien die Zahlung nur bei Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Auszahlung bzw. auch bei ordentlicher Kündigung des Arbeitgebers, die Staffelung der Höhe nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Zahlung an alle Arbeitnehmer und die Wartezeit von 12 Monaten. Eine anteilige Zahlung für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sehe der Tarifvertrag nicht vor. Eine Berücksichtigung der Jahressonderzahlung bei der InsG-Gewährung wäre daher nur dann möglich, wenn wesentliche Anspruchsvoraussetzungen, insbesondere der Stichtag, im InsG-Zeitraum liegen würden. Der Stichtag für die Zahlung der Jahressonderzahlung liege jedoch außerhalb des InsG-Zeitraums vom 01.02.2002 bis 30.04.2002.

Mit der hiergegen am 02.05.2003 zum Sozialgericht Würzburg (SG) erhobenen Klage hat die Klägerin darüber hinaus vorgetragen, dass das Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf - (Az: 3 Ca 383/02 S) der Klage auf anteilige Ansprüche auf das 13. Monatsgehalt vollumfänglich stattgegeben habe, weil das vereinbarte 13. Monatsgehalt eine außertarifliche Zahlung im Sinne von Ziff. 4 des Arbeitsvertrags der Parteien sei. Eine Verknüpfung mit dem Zahlungszweck der Betriebstreue sei im vorliegenden Arbeitsvertrag nicht gewollt. Die Beteiligten des Arbeitsvertrags hätten nicht nur die Zahlung eines 13. Monatsgehalts im Arbeitsvertrag vereinbart, sondern auch dessen Höhe ausdrücklich festgelegt. Daher verbiete sich ein Rückgriff auf im Arbeitsvertrag allgemein in Bezug genommene Tarifverträge. Das Arbeitsgericht habe richtigerweise auf die Rechtsprechung hingewiesen, dass ein Freiwilligkeitsvorbehalt bei einem 13. Monatsgehalt grundsätzlich unwirksam sei. Außerdem sei der Widerruf, der im Arbeitsvertrag enthalten sei, nicht erklärt worden.

Hiergegen hat die Beklagte zur Klageerwidern vorgetragen, ausweislich des Arbeitsvertrags sei die Anwendung des Tarifvertrags für die Arbeitnehmer metallverarbeitender Handwerke vereinbart worden. Damit gelte auch der Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatsgehalts für die Arbeitnehmer metallverarbeitender Handwerke in Bayern. Die Höhe des unter Ziff. 4 des Arbeitsvertrags festgelegten 13. Monatsgehalts gehe über die im Tarifvertrag vorgesehene Höhe hinaus. Unter Ziff. 4 sei zudem festgehalten, dass die außertariflichen Zahlungen freiwillig und jederzeit widerruflich gewährt werden. Der maßgebliche Tarifvertrag regle unter Ziff. 6 den Zeitpunkt der Auszahlung des 13. Monatsgehalts. Er könne auch durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sei er nicht entsprechend festgelegt worden - wie bei der Firma Metallbau H. GmbH - gelte als Auszahlungszeitpunkt der 15.12. eines Jahres. Dieser Stichtag sei nicht dem InsG-Zeitraum zuzuordnen.

Das SG hat zwei Bände Insolvenzakten des Amtsgerichts A. sowie zwei Bände Akten des Arbeitsgerichts W. beigezogen und den Zeugen S. schriftlich einvernommen.

Mit Urteil vom 22.11.2005 hat das SG den Bescheid vom 21.11.2002 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 02.04.2003 aufgehoben und die Beklagte verurteilt, der Klägerin InsG unter Berücksichtigung von 3/12 eines 13. Monatsgehalts für 2002 zu zahlen. Für die zeitliche Zuordnung einer Jahressonderzahlung zum InsG-Zeitraum komme es in erster Linie darauf an, aus welchem Motiv heraus die Sonderzahlung gezahlt und welcher arbeitsrechtliche Zweck mit ihr verfolgt werde. Wenn eine Sondervergütung reinen Entgeltcharakter habe, d.h. ausschließlich die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung im Bezugsjahr entlohnt werde, seien die im InsG-Zeitraum erarbeiteten Anteile der Sonderzahlung mit 1/12 pro Monat versichert. Dies gelte auch dann, wenn die Fälligkeit der Sonderzahlung erst an einem Stichtag nach dem Insolvenzereignis eintrete. Das zwischen der Klägerin und ihrer ehemaligen Arbeitgeberin im Arbeitsvertrag vom 08.03.2001 vereinbarte 13. Monatsgehalt habe reinen Entgeltcharakter im Sinne einer Entlohnung der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung im Bezugsjahr. Die Regelungen des Tarifvertrags über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für die Arbeitnehmer metallverarbeitender Handwerke in Bayern könnten im vorliegenden Fall keine Anwendung finden, da sich, wie das Arbeitsgericht Weiden zutreffend ausgeführt habe, vorliegend ein Rückgriff auf die im Arbeitsvertrag allgemein in Bezug genommenen Tarifverträge verbiete. Der Arbeitsvertrag vom 08.03.2001 sei zweifelsfrei so auszulegen, dass mit Beschäftigungsbeginn ab 15.03.2001 der Klägerin ein "anteiliges" 13. Monatsgehalt in Höhe von 5.200,00 DM zustehen sollte. Der Tarifvertrag sehe jedoch ein hinsichtlich der Höhe gestaffeltes 13. Monatseinkommen nach frühestens 12 Monaten Betriebszugehörigkeit vor. Ein isolierter Rückgriff allein auf die Stichtagsregelung in Ziff. 6 des Tarifvertrags sei ebenfalls unzulässig.

Hiergegen richtet sich die am 20.02.2006 beim Bayer. Landessozialgericht eingegangene Berufung der Beklagten. Ein Abweichen von Einzelbestimmungen eines Tarifvertrags im Arbeitsvertrag, in dem im Übrigen auf den Tarifvertrag verwiesen werde, hebe nicht die Anwendbarkeit des Tarifvertrags in Gänze auf, zumal auch nach dem Arbeitsvertrag unter Ziff. 4 die Freiwilligkeit und jederzeitige Widerruflichkeit von außertariflichen Zahlungen festgehalten sei. Die freiwillige Leistung des Arbeitgebers sei lediglich darüber hinausgehend eingeräumt worden. Insofern greife der Tarifvertrag, der eine sog. Stichtagsregelung beim 13. Monatsgehalt vorsehe, zumal der Arbeitsvertrag zu dessen Fälligkeit und den Konditionen beim Ausscheiden keine Regelungen enthalte. Es sei nicht auf die Bezeichnung der Einmalzahlung, sondern auf deren Charakter nach Maßgabe der Auszahlungsmodalitäten abzustellen. Im Fall der Firma H. sei der Zeitpunkt der Auszahlung des 13. Monatsgehalts nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt worden, so dass als Auszahlungszeitpunkt der 15. Dezember gelte (s. Ziff.6 des Tarifvertrages). Das von der Klägerin zitierte Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 09.11.2005 ([5 AZR 128/05](#)) sei nicht einschlägig, bestätige jedoch mit seinem Verweis auf den Tarifvertrag die Rechtsauffassung der Beklagten.

Die Beklagte beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Würzburg vom 22.11.2005 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Das zwischen der Klägerin und der ehemaligen Arbeitgeberin im Arbeitsvertrag vom 08.03.2001 vereinbarte 13. Monatsgehalt habe reinen Entgeltcharakter im Sinne einer Entlohnung der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung im Bezugsjahr. Im vorliegenden Fall sei es unerheblich, dass das 13. Monatsgehalt bei der ehemaligen Arbeitgeberin üblicherweise Mitte Dezember ausgezahlt worden sei, da es aufgrund der eindeutigen Formulierung im Arbeitsvertrag vom 08.03.2001 und dem damit verbundenen reinen Entgeltcharakter des 13. Monatsgehaltes nicht auf eine möglicherweise bestehende betriebliche Übung ankomme. Im Übrigen sei es auch bei der Firma Metallbau H. so, dass die Zahlungstermine verschoben worden seien. Schon die Formulierung des ehemaligen Geschäftsführers der Firma H., dass das 13. Monatsgehalt "üblicherweise" mit dem Novembergehalt ausgezahlt worden sei, spreche dafür, dass gerade keine konkrete Stichtagsregelung mit einer Fälligkeit zum 15.12. vorliegen könne. Aufgrund der eindeutigen Regelungen im Arbeitsvertrag verbiete sich ein Rückgriff auf die Regelungen im Tarifvertrag. Dahingehend werde auf ein aktuelles Urteil des BAG vom 09.11.2005 (Az: [5 AZR 128/05](#)) verwiesen. Sei die Tragweite der Verweisung auf Tarifnormen in einem Formulararbeitsvertrag zweifelhaft, gehe dies nach [§ 305c Abs 2](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu Lasten des Arbeitgebers. In dem vom BAG entschiedenen Fall sei im Arbeitsvertrag unter § 5 die Vergütung geregelt worden, unter § 14 sei ausgeführt worden, dass für die Arbeitsbedingungen im Übrigen die Bestimmungen des Tarifvertrags gelten sollten. Genauso liege der Fall bei ihr. In dem mit der Firma "Metallbau H. GmbH" abgeschlossenen Vertrag sei unter Ziff. 2 geregelt, dass für das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge gelten sollten, unter Ziff. 4 sei die Vergütung separat geregelt. Laut Tarifvertrag sei nur ein hälftiges tarifliches Monatseinkommen geschuldet, dies ab 48 Monaten Betriebszugehörigkeit. Der Klägerin habe aber nach dem Arbeitsvertrag unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ein 13. Monatsgehalt von festgeschriebenen 5.200,00 DM zugestanden. Somit liege bei Auslegung des Arbeitsvertrags unstreitig eine außertarifliche Zahlung im Sinne von Ziff. 4 des Arbeitsvertrags vor.

Das Gericht hat im vorbereitenden Verfahren die Akten der Beklagten, des SG, des Arbeitsgerichts W. (Az: 1 Ca 873/02) und 2 Bd. Insolvenzakten des Amtsgerichts A. beigezogen.

Zur Ergänzung des Sachverhalts wird auf den Inhalt der beigezogenen Akten der Beklagten, des SG (Az: [S 10 AL 237/03](#)), des Arbeitsgerichts W. (Az: 1 Ca 873/02) sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschriften vom 27.02.2007 und 24.05.2007 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig ([§§ 143, 144, 151](#) Sozialgerichtsgesetz - SGG -).

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Zu Recht hat das SG mit Urteil vom 22.11.2005 den Bescheid der Beklagten vom 21.11.2002 idF des Widerspruchsbescheides vom 02.04.2003 aufgehoben und die Beklagte verurteilt, der Klägerin Insolvenzgeld (InsG) unter Berücksichtigung von 3/12 eines 13. Monatsgehaltes für 2002 zu zahlen.

Der Klägerin steht über das bislang gezahlte InsG hinaus bezüglich des InsG-Zeitraums vom 01.02.2002 bis 30.04.2002 weiteres InsG unter Berücksichtigung von 3/12 des 13. Monatsgehaltes gemäß [§ 183 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB III](#) zu.

Nach dieser Vorschrift haben Arbeitnehmer Anspruch auf InsG, wenn sie im Inland beschäftigt waren und bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen ihres Arbeitgebers für die vorausgehenden 3 Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben. Zu den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt gehören alle Ansprüche auf Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis, [§ 183 Abs 1 Satz 3 SGB III](#). Hierzu gehören alle Ansprüche des Arbeitnehmers für die erbrachte Arbeitsleistung ohne Rücksicht auf Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht, sofern sich diese Ansprüche aus dem Inhalt des Arbeitsvertrags, betrieblicher Übung oder gesetzlicher Bestimmungen ergeben (vgl. Roeder, in: Niesel, SGB III, 3.Aufl, § 183, RdNr 61).

Ein Anspruch auf InsG besteht nur für durchsetzbare, im InsG-Zeitraum erarbeitete Entgeltansprüche des Arbeitnehmers gegen den früheren Arbeitgeber, denn der Arbeitnehmer soll nur die Ansprüche gegen seinen Arbeitgeber als InsG erhalten, die ihm infolge der Insolvenz seines Arbeitgebers verloren gegangen sind (vgl. Roeder, in: Niesel, SGB III, 3.Aufl, § 183 RdNr 62).

Ausgehend von diesen rechtlichen Voraussetzungen ist das Gericht zu der Überzeugung gelangt, dass der Klägerin InsG in Höhe eines anteiligen 13. Monatsgehaltes für die 3 Monate des InsG-Zeitraums Februar bis April 2002, d.h. in Höhe von 3/12, zusteht.

Das 13. Monatsgehalt ist Arbeitsentgelt iS von [§ 183 Abs 1 Satz 1 SGB III](#), denn darunter fallen alle Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis, d.h. alle Leistungen des Arbeitgebers, die eine Gegenleistung für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers darstellen (vgl. mwN BSG SozR 4100 § 141b Nr 26; BSG [SozR 3-4100 § 141b Nr 1](#)).

Entgegen der Auffassung der Beklagten lässt sich das 13. Monatsgehalt aufgrund der maßgeblichen arbeitsvertraglichen Regelungen, insbesondere der Ziff. 4 des Arbeitsvertrags vom 08.03.2001, dem Zeitraum des Erarbeitens, d.h. grundsätzlich den Monaten des gesamten Jahres und nicht lediglich einem Zeitpunkt, d.h. einem Stichtag zuordnen. Denn der Anspruch auf das 13. Monatsgehalt ist pro rata temporis entstanden.

Nach der gefestigten Rechtsprechung des BSG zur Berücksichtigung von Sonderzahlungen beim InsG richtet sich die Zuordnung einer im InsG-Zeitraum fällig gewordenen tarifvertraglich vereinbarten Sonderzahlung danach, ob dem Tarifvertrag zu entnehmen ist, dass sich die Sonderzahlung den Monaten des gesamten Jahres oder lediglich dem Monat zuordnen lässt, in dem die Zahlung fällig wurde (BSG SozR 4100 § 141b Nr 8, 40, 42; [SozR 3-4100 § 141b Nr 1](#); BSG [SozR 4100 § 141b Nr 40](#); BSG 09.12.1997 - [10 RAR 5/97](#) = SGB 1998, 161; BSG [SozR 3-4100 § 141b Nr 21](#)). Soweit die Erarbeitung der Sonderzahlung bestimmten Zeiträumen zugeteilt werden kann, sind die im InsG-Zeitraum erarbeiteten Anteile der Sonderzahlung mit 1/12 pro Monat versichert, unabhängig davon, wann nach dem Tarifvertrag die Jahressonderzahlung fällig wurde. Bei dieser Variante ist die Sonderzahlung beim InsG auch dann (anteilig) zu berücksichtigen, wenn das Insolvenzereignis weit vor dem Fälligkeitszeitpunkt eintritt, umgekehrt erfolgt nur eine Anrechnung zu 3/12, wenn der Fälligkeitszeitraum im InsG-Zeitraum liegt.

Bei Sonderzahlungen, die zu einem bestimmten Anlass oder Stichtag, zB des ungekündigten Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses, gezahlt werden, ohne dass sie als Gegenleistungen einem bestimmten Zeitraum zugeordnet werden können, ist die gesamte Zahlung versichert,

wenn das Ereignis (Betriebsjubiläum, Auszahlungstag) in den InsG-Zeitraum fällt. Liegt der maßgebliche Zeitpunkt außerhalb des InsG-Zeitraums, erhält der Arbeitnehmer kein InsG für diese Sonderzahlung, auch nicht 3/12 hiervon (Alles-oder-Nichts-Prinzip).

Für die zeitliche Zuordnung einer Jahressonderzahlung zum InsG-Zeitraum kommt es in erster Linie darauf an, aus welchem Motiv heraus sie gezahlt und welcher arbeitsrechtliche Zweck mit ihr verfolgt wird (BSG, Urteil vom 09.12.1997, Az: [10 RAr 5/97](#)). Eine Sondervergütung mit reinem Entgeltcharakter belohnt ausschließlich die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung im Bezugsjahr, wird also wie das laufende Arbeitsentgelt in den jeweiligen Abrechnungsmonaten erarbeitet, jedoch aufgespart und erst am vereinbarten Fälligkeitstag ausgezahlt. Hier entsteht schon arbeitsrechtlich kein Anspruch, soweit der Arbeitnehmer weder Arbeitsleistung erbracht noch Fehlzeiten mit zwingender Entgeltfortzahlung, zB im Krankheitsfall gemäß [§ 3 Abs 1 Satz 1 EFZG](#), hat (BAG [NZA 2001, 785](#)). Für den Fall des Ein- oder Austritts des Arbeitnehmers während des Kalenderjahres besteht ein Anspruch auf die erarbeitete zeitanteilige Sondervergütung.

Hingegen kann mit der Sondervergütung aber auch ausschließlich erwiesene oder künftige Betriebstreue bzw. Betriebszugehörigkeit belohnt werden. Hier muss der Arbeitnehmer an einem Stichtag noch im Arbeitsverhältnis stehen oder das Arbeitsverhältnis ungekündigt über einen bestimmten Stichtag hinaus fortsetzen, um die volle Jahressondervergütung zu erhalten.

Jahressonderzahlungen mit Mischcharakter belohnen sowohl die im Bezugsjahr erbrachte Arbeitsleistung als auch die erwiesene oder künftige Betriebstreue (BSG [SozR 3-4100 § 141b Nr 21](#)). Arbeitsrechtlich ist hier erforderlich, dass eine bestimmte Arbeitsleistung erbracht worden ist, die gegebenenfalls mit anteiliger Kürzung bei Fehlzeiten vergütet wird und das Arbeitsverhältnis zum Stichtag ungekündigt fortbesteht (BAG [DB 91, 1574](#)). Bei jährlichen Sonderzahlungen mit Mischcharakter, die sowohl die geleistete Arbeit als auch die Betriebstreue belohnen sollen, ist maßgebend, ob die Sonderzahlung anteilig den einzelnen Monaten des Jahres zugeordnet gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des Jahres vor dem Fälligkeitstag ausscheidet (BSG [SozR 4100 § 141b Nr 42](#); [SozR 3-4100 § 141b Nr 1](#); BSG 09.12.1997 - [10 RAr 5/97](#) = SGB 1998, 161).

Enthält die Regelung über die jährliche Sonderzahlung keine weiteren Voraussetzungen für die Entstehung des Anspruchs oder kann der zugrunde liegende Zweck nicht ermittelt werden, ist im Zweifel lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit anzunehmen (BAG [NZA 1994, 651](#); s. auch InsG-DA 8.3. Abs 2 zu § 183), mit der Folge, dass höchstens 3/12 der Gesamtleistung beim InsG berücksichtigt werden.

Zur Überzeugung des Gerichts steht fest, dass das 13. Monatsgehalt im vorliegenden Fall reinen Entgeltcharakter hat. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut, der Systematik und dem Sinn und Zweck der Regelungen der Ziff. 4 sowie aus der Systematik der Ziffern 2 und 4 des Arbeitsvertrags, aaO.

In Ziff.4 des Arbeitsvertrages (aaO) ist der Anspruch der Klägerin auf das 13. Monatsgehalt nach Grund und Höhe (5.200,00 DM) arbeitsvertraglich geregelt, weshalb sich insoweit ein Rückgriff auf den gemäß Ziff. 2 des Arbeitsvertrags in Bezug genommenen Tarifvertrag vom 20.07.1998 über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für die Arbeitnehmer metallverarbeitender Handwerke in Bayern (gültig ab 01.08.1998) und damit auf die tarifvertraglichen Regelungen über Grund und Höhe des 13. Monatsgehalts verbietet. Eine Anwendbarkeit des Tarifvertrags ergibt sich auch nicht aufgrund beiderseitiger Tarifbindung bzw. Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags. Lediglich für den Auszahlungszeitpunkt ist Ziff. 6 des Tarifvertrags (aaO) maßgeblich, denn es bestand hier keine Betriebsvereinbarung, d.h. es gilt der 15. Dezember als Auszahlungszeitpunkt. Dass die Auszahlung des 13. Monatsgehalts tarifvertraglich auf den 15. Dezember festgelegt worden ist, bedeutet - entgegen der Auffassung der Beklagten - jedoch nicht, dass es sich hier um eine Stichtagsregelung im dargestellten Sinne handelt.

Wortlaut, Systematik und Sinn und Zweck der arbeitsvertraglichen Regelungen sprechen für einen reinen Entgeltcharakter des 13. Monatsgehalts und gegen eine Gratifikation. Denn die Regelung des 13. Monatsgehalts ist im Komplex Arbeitsentgelt, außertarifliche Zahlungen und Zulagen enthalten; davon zu unterscheiden ist der letzte Absatz der Ziff. 4 des Arbeitsvertrags (aaO), der als Regelungsgegenstand die Gratifikationen und sonstige Zuwendungen zum Inhalt hat. Wäre das 13. Monatsgehalt nach dem Willen der Arbeitsvertragsparteien eine Gratifikation bzw. hätte dieses Gratifikationscharakter, so wäre die Vereinbarung des 13. Monatsgehalts nicht im Komplex Arbeitsentgelt - außertarifliche Zahlungen und Zulagen, sondern im Komplex Gratifikationen enthalten.

Dadurch, dass die Parteien des Arbeitsvertrags - im Gegensatz zum Tarifvertrag - weder das "Ob" des Anspruchs auf das 13. Monatsgehalt von einer Wartezeit bzw. einem ungekündigten Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses noch die Höhe des Anspruchs von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig gemacht haben, haben sie den Gratifikationscharakter des 13. Monatsgehaltes ausgeschlossen. Mit der Zahlung des 13. Monatsgehaltes sollte hier nämlich nicht - auch nicht zusätzlich - die Betriebstreue der Klägerin belohnt werden. Die Verknüpfung mit dem Zahlungszweck der Betriebstreue ist im vorliegenden Arbeitsvertrag ausdrücklich nicht gewollt - worauf auch das Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf - im Endurteil vom 29.04.2002 (Az: 3 Ca 383/02 S) zutreffend hingewiesen hat.

Soweit die Beklagte dem 13. Monatsgehalt Mischcharakter beimisst, wonach sowohl die im Bezugsjahr erbrachte Arbeitsleistung als auch die erwiesene oder künftige Betriebstreue belohnt werden soll (s. hierzu BSG [SozR 3-4100 § 141b Nr 21](#)), verkennt sie, dass die arbeitsvertragliche Vereinbarung des 13. Monatsgehaltes gerade nicht die Betriebstreue belohnen soll. Zwar enthält der Arbeitsvertrag keine Regelungen über eine anteilige Gewährung des 13. Monatsgehaltes bei vorzeitigem Ausscheiden. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus jedoch nicht zwingend, dass mit der Vereinbarung des 13. Monatsgehaltes deshalb auch die Betriebstreue belohnt werden soll, denn eine anteilige Gewährung bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers ist lediglich ein Beispiel dafür, dass eine Jahressonderzahlung reinen Entgeltcharakter hat. Maßgeblich ist im vorliegenden Fall vielmehr, dass die Arbeitsvertragsparteien trotz Bezugnahme des Arbeitsvertrags in Ziff. 2 auf den Tarifvertrag (aaO) bezüglich des 13. Monatsgehalts die Regelungen des Tarifvertrags, wonach Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt selbst gekündigt haben oder deren Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt wurde, keinen Anspruch haben (Ziff. 1c des Tarifvertrags, aaO), ausgeschlossen haben und sich die Höhe des 13. Monatsgehalts nicht nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richtet (im Gegensatz zu Ziff. 2 des Tarifvertrags, aaO). Somit ist die Zahlung des 13. Monatsgehaltes gemäß Ziff. 4 des Arbeitsvertrags gerade nicht von der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder davon abhängig, dass das Arbeitsverhältnis zum Stichtag ungekündigt fortbesteht.

Dass die fehlende Regelung über eine zeitanteilige Gewährung des 13. Monatsgehaltes bei vorzeitigem Ausscheiden nicht zwingend gegen

den reinen Entgeltcharakter spricht, ergibt sich auch daraus, dass schon arbeitsrechtlich kein Anspruch besteht, soweit der Arbeitnehmer weder eine Arbeitsleistung erbracht hat noch Fehlzeiten mit zwingender Entgeltfortzahlung, zB im Krankheitsfall gemäß [§ 3 Abs 1 Satz 1 EFZG](#), hat (BAG [NZA 2001, 785](#), Roeder, in: Niesel, SGB III, RdNr 86 zu § 183).

Die Beklagte geht ferner zu Unrecht davon aus, dass die Höhe des vereinbarten 13. Monatsgehalts, d.h. 5.200,00 DM, für den Mischcharakter spricht, weil die Höhe das Gesamtentgelt (in Höhe von 4.949,00 DM) übersteigt. Zum einen kann diesem Argument gegenüber den bereits dargelegten Gründen, die gegen die Belohnung der Betriebstreue sprechen, kein entscheidendes Gewicht beigemessen werden. Zum anderen ist es dem Arbeitgeber unbenommen, ein im Vergleich zum sonstigen Entgelt höheres 13. Monatsgehalt zu zahlen, ohne dass der Entgeltcharakter der Zahlung deshalb aufgehoben wäre.

Dem steht nicht die Auskunft des ehemaligen Geschäftsführers B.S. , der vor dem SG schriftlich als Zeuge einvernommen worden ist, entgegen. Insoweit hat der Zeuge S. lediglich rechtliche Bewertungen bezüglich der Anwendbarkeit der tarifvertraglichen Regelungen vorgenommen, was für die streitentscheidenden Fragen hier nicht maßgeblich ist.

Dem reinen Entgeltcharakter des 13. Monatsgehalts steht auch der in Satz 4 der Ziff. 4 des Arbeitsvertrags (aaO) vereinbarte Vorbehalt der Freiwilligkeit und jederzeitigen Widerruflichkeit von außertariflichen Zahlungen und Zulagen nicht entgegen, denn das 13. Monatsgehalt ist keine außertarifliche Zahlung und Zulage. Dies ergibt sich schon aus der Systematik der Sätze 4 und 5 der Ziff. 4 des Arbeitsvertrages (aaO). Nach Satz 4 sind außertarifliche Zahlungen und Zulagen freiwillig und jederzeit widerruflich. Sie können bei tariflichen Entgelterhöhungen und anderen tariflichen Erhöhungen angerechnet werden, Satz 5. Danach unterscheiden die Sätze 4 und 5 der Ziff. 4 des Arbeitsvertrags (aaO) zwischen dem 13. Monatsgehalt und den außertariflichen Zahlungen und Zulagen, wobei das 13. Monatsgehalt nicht beispielhaft als außertarifliche Zahlung aufgeführt ist. Gegen die Annahme, das 13. Monatsgehalt sei eine außertarifliche Zahlung, spricht vor allem, dass nach Satz 5 außertarifliche Zahlungen bei tariflichen Entgelterhöhungen und anderen tariflichen Erhöhungen angerechnet werden können, das 13. Monatsgehalt jedoch mit einem festen Betrag in Höhe von 5.200,00 DM vereinbart wurde. Hingegen wird in Satz 1 der Ziff. 4 des Arbeitsvertrags (aaO) darauf hingewiesen, dass die gewährte außertarifliche Zulage z.Zt. 200,00 DM beträgt. Letztlich kann diese Frage jedoch dahinstehen, denn auch unter der - hier nicht vertretenen - Annahme, das 13. Monatsgehalt sei eine außertarifliche Zahlung, käme der Freiwilligkeitsvorbehalt hier nicht zum Tragen. Denn das 13. Monatsgehalt hat ausschließlich Vergütungscharakter im Gegenseitigkeitsverhältnis von Arbeitsleistung und Vergütungszahlung. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt ist nur bei Jahressonderzahlungen zulässig (s. Preis, Der Arbeitsvertrag, II, V 70 Rz 101, 103; BAG, in: [AP Nr 193 zu § 611 BGB Gratifikation](#)). Gleiches gilt für den Widerrufsvorbehalt. Stellen vereinbarte Leistungen die Gegenleistung für die Tätigkeit des Arbeitnehmers dar, scheidet auch der Widerruf aus. Im Übrigen liegt in der bloßen Nichtzahlung kein Widerruf.

Dass das 13. Monatsgehalt hier keinen Gratifikationscharakter hat, ergibt sich aus der Systematik der Regelungen über die Vereinbarung eines 13. Monatsgehaltes (Satz 3 der Ziff. 4 des Arbeitsvertrags, aaO) und den Regelungen der Gratifikationen bzw. sonstiger Zuwendungen in den Sätzen 7 und 8 der Ziff. 4 des Arbeitsvertrags (aaO) sowie aus dem Regelungsgegenstand des Satz 8 der Ziff. 4 des Arbeitsvertrags (aaO). Während sich die Regelung des 13. Monatsgehalts in Satz 3 der Ziff. 4 des Arbeitsvertrags (aaO) an die Leistung des Tarifentgelts einschließlich Leistungszulage anschließt, enthält erst der übernächste Absatz Regelungen hinsichtlich der Gewährung von Gratifikationen. Nach Satz 8 der Ziff. 4 des Arbeitsvertrags (aaO) wird "ein Rechtsanspruch (gemeint ist wohl Rechtsanspruch) auch durch wiederholte Gewährung nicht begründet". Demgegenüber haben die Arbeitsvertragsparteien in Satz 3 der Ziff. 4 des Arbeitsvertrags (aaO) ausdrücklich einen Rechtsanspruch auf ein 13. Monatsgehalt in Höhe von 5.200,00 DM nach Grund und Höhe normiert.

Da die allgemein anerkannten Auslegungsregeln hier zu einem eindeutigen Ergebnis führen, bedarf es der Heranziehung der Unklarheitenregel des [§ 305c Abs 2 BGB](#) im vorliegenden Fall nicht. Zwar erfassen die [§§ 305 ff BGB](#) auch die vor dem 01.01.2002 begründeten Altdauerschuldverhältnisse (s. Heinrichs in Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 66.Aufl, ÜberBl v § 305, Abschn 2, Rz 2 als Ausnahme von dem Grundsatz, das gemäß EG 229, § 5 Satz 2 die §§ 305 ff erst seit dem 01.01.2003 gelten). Auch war in dem der Entscheidung des BAG vom 09.11.2005 ([5 AZR 142/05](#)) zugrunde liegenden Fall, auf den sich die Klägerin bezüglich der Anwendbarkeit der Unklarheitenregel beruft, ebenso wie im vorliegenden Fall die Vergütung speziell geregelt (dort § 5 des Arbeitsvertrags) und § 14 des dortigen Arbeitsvertrags enthielt eine Verweisung auf das Tarifrecht, soweit der Arbeitsvertrag "ausdrückliche Regelungen nicht enthält". Jedoch regelte der § 5 des Arbeitsvertrags eine Vergütung nach einer Vergütungsgruppe ("Vergütungsgruppe/-stufe KR II/III = DM 2.157,71"), so dass darin schon eine Unklarheit über die Frage, ob die Beklagte die Tarifloohnerhöhung des Vergütungstarifvertrags (Nr.35 zum BAT vom 31.01.2003) an die Klägerin weitergeben muss, angelegt war, die auch nach Ausschöpfung der anerkannten Auslegungsmethode nicht beseitigt werden konnte. Im Gegensatz hierzu ist im vorliegenden Fall nicht die Tragweite einer Verweisung auf Tarifnormen zweifelhaft, weil das 13. Monatsgehalt im Arbeitsvertrag nach Grund und Höhe ausdrücklich normiert ist, so dass es der Heranziehung der Unklarheitenregel des [§ 305c Abs 2 BGB](#) hier nicht bedarf.

Nach alledem bleibt festzuhalten, dass das 13. Monatsgehalt den Monaten des Erarbeitens und nicht lediglich einem Auszahlungszeitpunkt zugeordnet werden kann, mit der Folge, dass die im InsG-Zeitraum erarbeiteten Anteile der Sonderzahlung mit 1/12 pro Monat versichert sind. Nicht maßgeblich ist hierbei, wann das 13. Monatsgehalt fällig wurde.

Die Berufung der Beklagten war daher zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Gründe, die Revision zuzulassen, bestehen nicht, [§ 160 Abs 2 Nrn 1 und 2 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2007-08-14