

## L 8 AL 260/06

Land  
Freistaat Bayern  
Sozialgericht  
Bayerisches LSG  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung

Abteilung  
8  
1. Instanz  
SG München (FSB)

Aktenzeichen  
S 48 AL 447/04  
Datum  
23.06.2006

2. Instanz  
Bayerisches LSG  
Aktenzeichen  
L 8 AL 260/06

Datum  
26.11.2008

3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen

-  
Datum

-  
Kategorie  
Urteil

I. Die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts München vom 23. Juni 2006 wird zurückgewiesen.  
II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.  
III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe:

Die Beteiligten streiten um höheres Insolvenzgeld (Insg), insbesondere um Einbeziehung einer Jahressonderzahlung für das vergangene Jahr 2002 in Höhe von 879,06 Euro in das Bemessungsentgelt.

Der 1967 geborene Kläger war bei der Maschinen- und Anlagenbau GmbH (im Folgenden: Firma R.) bis zur betriebsbedingten Kündigung zum 30.06.2004 als Werkzeugmacher beschäftigt. Noch vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens über deren Vermögen am 01.09.2003 hatte der Kläger mit 82 weiteren Mitarbeitern der Firma R. am 07.07.2003 vorläufiges Insg beantragt, das zunächst von der Sparkasse Bad T. mit Zustimmung der Beklagten vorfinanziert worden ist.

Mit Bescheid vom 15.01.2004 zahlte die Beklagte auf den am 27.10.2003 vom Kläger gestellten endgültigen Antrag Insg in Höhe 5.121,84 Euro für den Zeitraum 01.06.2003 bis 31.08.2003 an die Sparkasse, unter anderem auch Urlaubsgeld für Juli und August, nicht aber für Sonderzahlungen aus dem Vorjahr.

Hiergegen erhob der Kläger am 12.02.2004 Widerspruch, den die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 19.02.2004 zurückwies.

Dagegen hat der Kläger Klage zum Sozialgericht München (SG) erhoben und zur Begründung angeführt, schon im Mai 2003 einen Nettolohn von 1.627,43 Euro erhalten zu haben, in dem 439,53 Euro Weihnachtsgeld aus 2002 enthalten gewesen seien. Laut Betriebsvereinbarung vom 27.03.2003 sei entgegen der Betriebsvereinbarung vom 16.12.2002 (Auszahlung der Sonderzahlung für das Jahr 2002 mit der Lohnabrechnung im März 2003) die Ausbezahlung und Fälligkeit zu je einem Drittel für die Monate Mai, Juni und Juli 2003 festgelegt worden. Daher stehe ihm der Anteil an der Sonderzahlung für die Monate Juni und Juli 2003 auch als Insg zu. Dem anzuwendenden Tarifvertrag sei nicht zu entnehmen, dass der Zeitpunkt (d.h. der Auszahlungsrund und damit Stichtag) im Kalenderjahr liegen müsse. Es sei im Gegenteil meist üblich, dass dieser Zeitpunkt außerhalb des Bezugskalenderjahres liege. Die Annahme, dass mit der vorliegenden Betriebsvereinbarung lediglich der Fälligkeitszeitpunkt, nicht aber der Stichtag in das Jahr 2003 verlegt worden sei, gehe fehl. Sie berücksichtige nicht Sinn und Zweck sowie Wortlaut der Betriebsvereinbarung.

Durch Urteil vom 23. Juni 2002 hat das SG die Klage abgewiesen. Die Jahressonderzahlung sei zwar ein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Dieser lasse sich jedoch nicht den dem Insolvenzereignis vorausgehenden drei Monaten des Arbeitsverhältnisses zuordnen. Echte Jahressonderzahlungen, wie hier, würden in der Regel für geleistete Arbeit und zur Belohnung für die Betriebstreue erbracht. Sie ließen sich nicht einzelnen Monaten zurechnen und seien in voller Höhe beim Insg zu berücksichtigen, wenn sie in den letzten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis hätten ausgezahlt werden müssen, anderenfalls aber überhaupt nicht. Nach den Regelungen des Tarifvertrages vom 01.11.1997 lasse sich die Jahressonderzahlung nicht anteilig den einzelnen Monaten des Jahres zuordnen. Danach stehe der Anspruch bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis und ununterbrochener sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit am Auszahlungstag (Ziff. 1 des Tarifvertrages) uneingeschränkt zu. Der Kläger habe daher im Kalenderjahr 2002 einen unter Beachtung der Bestimmungen des Tarifvertrages begründeten Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlung zum 01.12.2002 (Auszahlungszeitpunkt nach Ziffer 5 des Tarifvertrages). Die Bestimmungen des Tarifvertrages, welche Arbeitnehmern in den Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses für begrenzte Zeit sowie bei Ausscheiden aus bestimmten Gründen eine anteilige Leistung zubilligten, seien als Ausnahmeregelungen zu

verstehen. Die Betriebsvereinbarungen vom 16.12.2002 und 27.03.2003 würden lediglich den Fälligkeitszeitpunkt im Sinne einer der Arbeitgeberin eingeräumten Stundung in das nächste Jahr verschieben.

Hiergegen hat der Kläger Berufung zum Bayer. Landessozialgericht (LSG) eingelegt. Dazu wiederholt er sein bisheriges Vorbringen und hat auf Aufforderung des Senats eine Kopie des angefochtenen Bescheides vom 05.01.2004 und des Widerspruchsbescheides vom 19.02.2004 vorgelegt. Zur Begründung seines Anspruchs führt der Kläger insbesondere an, dass es Sache der Tarifparteien sei, wie sie Sonderzahlung zuordneten. Im maßgeblichen Tarifvertrag über die Absicherung eines 13. Monatseinkommens sei eben gerade kein Auszahlungstag festgelegt worden; weil dies ausdrücklich einer Betriebsvereinbarung vorbehalten geblieben sei. Das SG habe durch seine Auslegung die grundrechtlich geschützte Tarifautonomie verletzt.

Auf Aufforderung des Senats hat der Kläger die Betriebsvereinbarung vom 16.12.2002 über die Ausbezahlung von Weihnachtsgeld vorgelegt. Für das ausstehende 13. Monatseinkommen laut Manteltarifvertrag sollten die Zahlungen ab März 2003 in prozentualen Anteilen zum Gesamtaufkommen gleich verteilt für alle Mitarbeiter erfolgen.

Weiter hat der Kläger den Werktarifvertrag (Anerkennungstarifvertrag) der Vorgängerin des insolventen Unternehmens beigebracht, wonach auch die tarifliche Absicherung eines Teils des 13. Monatseinkommens vom 12.12.1996 Anwendung finden sollte.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Urteils des Sozialgerichts München vom 23. Juni 2006 sowie Abänderung des Bescheides vom 15. Januar 2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19. Februar 2004 zu verurteilen, an den Kläger zusätzlich 879,06 Euro Insolvenzgeld zu zahlen

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Akten beider Instanzen und der Beklagten, Leistungs - wie Betriebsakte, Bezug genommen.

II.

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

Insbesondere ist mit einem Streitwert von 879,06 Euro der bis zum 01. April 2008 maßgebliche Berufungsstreitwert ([§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) in der Fassung des 6.SGG-ÄndG vor dem Gesetz zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 26. März 2008) erreicht.

Der Senat konnte gemäß [§§ 153 Abs. 4, 33, 12 SGG](#) entscheiden, da die Voraussetzungen eines Gerichtsbeschlusses gegeben sind und dessen Erlass nach vorangehender schriftlicher Umfrage bei den Berufsrichtern des Senats mit Schreiben vom 15.05.2008 an die Beteiligten unter Kundgabe des voraussichtlichen Verfahrensergebnisses angekündigt worden ist.

Die angefochtenen Verwaltungsentscheidungen ergingen zu Recht. Dem Kläger steht kein höherer Anspruch auf Insolvenzgeld zu.

Gemäß [§ 183 Abs. 1 SGB III](#) IdF d. Art. 1 Nr. 54a Buchst. a G v. 14.12.2001 ([BGBl. I 3443](#) Job-AQTIV-Gesetz) haben Arbeitnehmer Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie im Inland beschäftigt waren, ein Insolvenzereignis vorliegt und für die vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben. Zu den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt gehören alle Ansprüche auf Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis.

Das Amtsgericht hat das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Firma R. am 01.09.2003 eröffnet. Der Kläger hatte rechtzeitig am 07.07.2003 vorläufiges Insg beantragt. Für die vorausgehenden Monate des bis zum 30.06.2004 bestehenden Beschäftigungsverhältnisses standen dem Kläger aber keine von der Beklagten unbefriedigten Insolvenzgeldansprüche mehr zu. So hat die Beklagte Insg in Höhe von 5.121,84 Euro für den Zeitraum 01.06.2003 bis 31.08.2003 an die Sparkasse Bad T. ausgekehrt. An diese waren, wie sich aus einer Mitteilung der Sparkasse Bad T. vom 11.07.2003 ergibt, die Insolvenzgeldansprüche von den Arbeitnehmern verkauft, nicht gemäß [§ 188 Abs. 1](#) und 4 SGB III abgetreten worden. Dies ergibt sich aus einer bei der Beklagten geführten Betriebsakte, insbesondere auch, dass nach einer Auflistung des Kreditgebers für den Kläger ein Darlehen für die Monate Juni bis August 2003 in Höhe von 1.801,07 Euro; 2.025,64 Euro; 2.424,85 Euro (Summe: 6.251,56 Euro) eingerichtet worden ist.

Ein derart weitergehender Anspruch besteht aber nicht. Der Umfang des rechtlich zustehenden Anspruchs ergibt sich aus den Angaben aus dem Antrag auf Insolvenzgeld vom 16.07.2003 bzw. der entsprechenden Insolvenzgeldbescheinigung vom 22.12.2003, die der Insolvenzverwalter R. S. erstellt hat. Danach ergeben sich laufende Beträge der Zwischenfinanzierung am bereits bezahltem Arbeitsentgelt in Höhe von 5.121,84 Euro (Juni: 1.496,37; Juli: 1.640,48; August: 1.984,99).

Gemäß [§ 185 SGB III](#) in der Fassung des Gesetzes vom 24. März 1997 ([BGBl. I S. 594](#)) wird Insolvenzgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts geleistet, das sich ergibt, wenn das Arbeitsentgelt um die gesetzlichen Abzüge vermindert wird. Bei der streitgegenständlichen Jahressonderzahlung, deren Einbeziehung in das Insg der Kläger fordert, handelt es sich zwar unzweifelhaft um einen Anspruch auf Arbeitsentgelt im Sinne von [§ 183 Abs. 1 SGB III](#) (vgl. BSG [SozR 3-4100 § 141b Nr. 21](#) S 90; [BSGE 92, 254, 256 = SozR 4-4300 § 183 Nr. 3](#)). Dazu ist zunächst festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers im Juli 2002 einem Betriebsübergang unterlegen ist und die bislang geltenden tarifvertraglichen Rechte und Pflichten wie arbeitsvertragliche Vorschriften weiter gelten. Eine Tarifbindung des Arbeitgebers bestand zwar nach der vom Kläger vorgelegten Mitarbeiterinformation vom 27.11.2002 nicht. Für das Vorgängerunternehmen galt aber ein Werktarifvertrag vom 15.05.1998 als sogenannter Anerkennungstarifvertrag, wonach auf die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer die

jeweils abgeschlossenen und gültigen Tarifvereinbarungen der Industriegewerkschaft Metall vollinhaltlich Anwendung finden sollten. Dabei ist auch die tarifliche Absicherung eines Teils des 13. Monatseinkommens vom 12. Dezember 1996 in der Fassung vom 1. November 1997 genannt. Daraus lässt sich folgern, dass der Kläger für das Jahr 2002 einen Anspruch darauf hatte, dieser also nicht von einer betrieblichen Übung abhing.

Ein Anspruch des Klägers auf die Sonderzahlung bestand aber nicht in den dem Insolvenzereignis (01.09.2003) vorausgehenden drei Monaten Juni, Juli und August 2003. Der Tarifvertrag vom 12. Dezember 1996 wurde von der Beklagten ermittelt und zu deren Betriebsakte über die Firma R. genommen. Darauf stützt der Senat seine Tatsachenfeststellungen. Danach besteht ein Anspruch nach Erfüllung einer Wartezeit von 6 Monaten je Kalenderjahr, wenn der Arbeitnehmer am Auszahlungstag im Arbeitsverhältnis steht. Diese Leistung wird als betriebliche Sonderzahlung bezeichnet (vgl. dazu Ziff. 1 Abs. 1). Die Höhe der Leistung richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und beträgt maximal 55 v.H. eines Monatsverdienstes (vgl. dazu Ziff. 2). Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die zu diesem Tage ihr Arbeitsverhältnis gekündigt bzw. denen aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt worden ist, selbst wenn sie bis dahin noch beschäftigt sind. Nur beim Ausscheiden aus ganz bestimmt bezeichneten Gründen (Tätigkeitsende infolge Rentenfall) besteht ein Anspruch auf eine anteilige Leistung. Weiter ist bestimmt, dass der Zeitpunkt der Auszahlung durch Betriebsvereinbarung geregelt ist (Ziff. 5), ansonsten als Auszahlungstag der 1. Dezember gilt. Dieser Tarifvertrag besteht im Wesentlichen fort und gilt damit auch für den hier involvierten Zeitraum der Jahre 2002/2003.

Aus diesen Umständen schließt der Senat, dass es sich nicht um zusätzliche Lohnbestandteile, sondern eine Jahressonderprämie zur Belohnung der Betriebstreue handelt, eine Sonderzahlung, die nicht einzelnen Monaten, sondern dem jeweiligen Jahr insgesamt zuzuordnen und grundsätzlich in vollem Umfang an alle an einem bestimmten Stichtag in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern auszuzahlen war. Dafür spricht die Bezeichnung der Leistung als Sonderzahlung, ihre Zuwendung nur für Arbeitnehmer, die mindestens eine Wartezeit von 6 Monaten im Betrieb zurückgelegt haben und ihr Ausschluss für Arbeitnehmer, die sich selbst vom Betrieb abgewandt haben bzw. durch ihr Verhalten Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben haben. Für eine Sonderzahlung spricht auch, dass der Auszahlungszeitpunkt sinnfälliger Ausdruck eines Kompromisses gegenläufige Interessen ist. Der Zweck derartiger Vereinbarungen ist die Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb. Dieses Interesse des Arbeitgebers erfordert eine möglichst späte Auszahlung der Jahressonderzahlung, damit der Arbeitnehmer lange im Betrieb gehalten wird. Für den Arbeitnehmer ist es - neben der Sicherung eines Rechtsanspruchs auf die Jahreszuwendung überhaupt, die sonst durch betriebliche Übung geschieht - gerade wichtig, die Leistung möglichst früh zu erhalten, im besten Falle noch in dem Jahr, für das die Prämie erbracht wird. Daher erfolgt die Auszahlung nach den meisten bekannten Tarifverträgen zum 1. Dezember (landläufige Bezeichnung: Weihnachtsgeld).

Das BSG - dem sich der erkennende Senat anschließt - hat zu gleichartigen Tarifverträgen bereits entschieden, dass eine Jahressonderzahlung, die grundsätzlich allen Arbeitnehmern bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen im jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt ungekürzt und unabhängig von der Betriebszugehörigkeit im Laufe des Jahres auszuzahlen ist, nicht zeitanteilig erarbeitet wird und sich deshalb auch nicht einzelnen Monaten des Jahres zuordnen lässt (BSG [SozR 3-4100 § 141b Nr 21](#) S 92; dazu zustimmend Roth, SGB 2001, 587; kritisch Peters-Lange, EwIR 2001, 637 und dieselbe in Spellbrink/Eicher, Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, § 8 RdNr. 156; [BSGE 92, 254](#), 256 = [SozR 4-4300 § 183 Nr. 3](#), zuletzt Urteil vom 21. Juli 2005, Aktenzeichen: B [11a/11 AL 53/04](#) R).

Aus der Rechtsnatur als Sonderzuwendung heraus stellt der Senat fest, dass sich kein Anspruch ergibt, der sich den einzelnen Monaten des Arbeitsverhältnisses zuordnen lässt. Die Sonderleistungen ist in voller Höhe in dem Monat zu berücksichtigen, in dem sie zu einem Stichtag an die im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern hätte ausgezahlt werden müssen (im Rahmen des Kaug, Urteil des BSG vom 10. September 1987, [10 RAr 10/86](#) = [BSGE 62, 131](#) = [SozR 4100 § 141b Nr 40](#); Urteil vom 7. September 1988, [10 RAr 13/87](#) = [SozR 4100 § 141b Nr 42](#); Urteil vom 18. Januar 1990, [10 RAr 10/89](#) = [SozR 3-4100 § 141b Nr 1](#); Urteil vom 2. November 2000, [B 11 AL 87/99 R](#) = [SozR 3-4100 § 141b Nr 21](#) zur tariflichen Jahressondervergütung; im Rahmen des Insg BSG, Urteil vom 18. März 2004, [B 11 AL 57/03 R](#) = [BSGE 92, 254](#) = [SozR 4-4300 § 183 Nr 3](#); Urteil vom 21. Juli 2005, B [11a/11 AL 53/04](#) R, zuletzt Urteil vom 23.03.2006, [B 11a AL 65/05 R](#)).

Dies ist hier in den Monaten Juni bis August 2003 nicht der Fall. Das Weihnachtsgeld 2002 findet hier überhaupt keine Berücksichtigung, denn es war zum 01.12.2002 auszuzahlen. Der Zeitrahmen zur Bemessung des Insg erstreckt sich aber erst über die Monate Juni bis August 2003.

Daran ändern auch die Betriebsvereinbarungen vom 16.12.2002 und 27.03.2003 nichts. Deren Geltung stellt der Senat nicht infrage, sondern stellt vielmehr fest, dass sie zum Teil schon von der Beklagten bzw. vom Senat selbst (Vereinbarung vom 16.12.2002) durch Beinahme zur Betriebsakte als Tatsachen festgestellt worden sind. Danach (Vereinbarung vom 16.12.2002) ist geregelt, dass die Sonderzahlung für das Jahr 2002 mit der Lohnabrechnung für den März 2003 in prozentualen Anteilen zum Gesamtaufkommen gleich verteilt für alle Mitarbeiter auszubezahlen ist und die restlichen 2/3 der Sonderzahlung (Vereinbarung vom 27. März 2003) für jeweils 1/3 mit den Lohnabrechnung für die Monate Mai, Juni und Juli 2003 ausgezahlt werden.

Hier kann der Streit unentschieden bleiben, ob die Betriebsvereinbarung vom 16.12. 2002 eine Regelung im Sinne von Nummer 5 Abschnitt 1 des Tarifvertrags über die Absicherung eines Teils des 13. Monatseinkommens vom 12.12. 1996 ist. Denn unabhängig davon, ob es sich um eine Neuregelung des Stichtags oder eine bloße Fälligkeitsvereinbarungen ohne Veränderung des Rechtsgrunds handelt, konnte diese Regelung für die Jahressonderprämie 2002 nichts mehr an deren Entstehen ändern. Die erst danach am 16.12.2002 geschlossene Betriebsvereinbarung konnte somit auf die Anspruchsentstehung (Stichtag) selbst keinen Einfluss mehr nehmen. Auf das Weihnachtsgeld ist bereits am 01.12.2002 ein Rechtsanspruch des Klägers entstanden. Eine frühere Betriebsvereinbarung, die noch im Jahr 2002 entsprechend Ziff. 5 des Tarifvertrags einen anderen (früheren) Stichtag geregelt hätte, konnte der Senat nicht feststellen. Der Kläger war zur Vorlage einer entsprechenden Regelung aufgefordert worden und konnte eine solche nicht beibringen. Auch sonst deutet nichts auf eine solche Regelung des 13. Monatsgehaltes hin. Zwar ist die Vereinbarung vom 16.12.2002 als Ergänzung einer Betriebsvereinbarung vom 17.07.2002 bezeichnet. Jedoch als Ergänzung aus Bezahlung zum "Urlaubs- und Weihnachtsgeld". Hinsichtlich der Regelungen des Urlaubsgeldes ergibt sich auch eine Abänderung vorangegangener Vereinbarungen, weil noch auf restliche Zahlungen des ausstehenden Urlaubsgeldes 2002 abgestellt wird. Für das ausstehende Weihnachtsgeld waren nach Ansicht des Senats erstmalig eigenständige Regelungen getroffen. Aus dem Wortlaut "für das ausstehende Weihnachtsgeld (13. Monatseinkommen laut Manteltarifvertrag) wird folgendes vereinbart: die Zahlungen erfolgen ab März 2003 in prozentualen Anteilen zum Gesamtaufkommen gleich verteilt für alle Mitarbeiter" lässt sich entnehmen, dass vorab noch nicht über das Weihnachtsgeld verfügt worden ist.

Wenn die Betriebsvereinbarung vom 16.12.2002 dennoch trotz des Stichtages 01.12. eine Regelung für die Prämie des Jahres 2002 getroffen hat, konnte diese nur mehr die Auszahlungsmodalitäten betreffen. Sie musste folgerichtig eine Regelung der Auszahlungsmodalitäten im Sinne einer Stundung darstellen (so auch Anmerkung Anette Schmidt, jurisPR-SozR 18/2006 Anm 3). Bloße Fälligkeitsvereinbarungen ohne Veränderung des Rechtsgrunds vermögen aber eine Änderung des Stichtags und damit eine Änderung in der zeitlichen Zuordnung der Sonderzuwendung nicht herbeizuführen (BSG [SozR 3-4100 § 141b Nr 21](#); Urteil vom 21. Juli 2005, B [11a/11 AL 53/04 R](#), 23.03.2006, [B 11a AL 65/05 R](#)). Etwas anderes lässt sich auch den Einzelbestimmungen der Betriebsvereinbarungen nicht entnehmen. Nirgends wird dort auf Ziff. 5 Bezug genommen bzw. erwähnt, dass der Stichtag geändert werden sollte. Dies ergibt sich besonders aus dem letzten Satz, wonach diese Vereinbarung vorbehaltlich der jeweils aktuellen Liquiditäts- bzw. Finanzlage des Unternehmens gelte. Diese Auslegung wird aber noch dadurch besonders gestützt, dass die bereits erwähnte Betriebsvereinbarung wiederum modifiziert worden ist durch diejenige vom 27.03.2003. Aus diesem Zusammenhang ergibt sich eindeutig, dass es sich jeweils um Zahlungsaufschübe, angepasst an die Notlage des Betriebs, handelt. Diese ist ja ohnehin aus den Vorgängen um die Insolvenzverwaltung und die Vorfinanzierung bekannt.

Gegen eine Nachverlegung des Stichtags spricht auch der ursprüngliche Zweck, die Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb, so dass das Interesse des Arbeitgebers daran liegt, die Jahressonderzahlung möglichst spät erbringen zu müssen, damit der Arbeitnehmer im Betrieb gehalten wird. Nun ist es - neben der Sicherung eines Rechtsanspruchs auf die Jahreszuwendung überhaupt, die sonst durch betriebliche Übung geschieht - gerade das Interesse der Arbeitnehmer den Zeitpunkt der Entstehung und Auszahlung möglichst früh zu bewirken, im besten Falle noch in dem Jahr, für das die Prämie erbracht wird. Schon von dieser Interessenlage her kann es nicht sein, dass der Entstehungszeitpunkt der Prämie zusätzlich hinausgeschoben wird. Daher kann der Anspruchsgrund kaum in Frage gestellt worden sein, sondern vielmehr nur aus Liquiditätserwägungen heraus eine Verschiebung der Auszahlung erfolgt sein.

Eine andere Auslegung hätte im Übrigen bereits vom BSG angesprochene Probleme mit sich gebracht. Danach folgt der Wille der Vertragsparteien, den Auszahlungszeitpunkt (Stichtag) im Sinne der Nr. 5 des Tarifvertrages im Dezember zu belassen, außerdem aus der Überlegung, dass ein Abstellen auf mehrere in verschiedenen Monaten, ja sogar in verschiedenen Kalenderjahren liegende Auszahlungszeitpunkte gänzlich unpraktikabel wäre. Dies hätte zur Folge, dass einzelne Arbeitnehmer die Anspruchsvoraussetzungen nicht zu allen der verschiedenen Zeitpunkte erfüllt hätten und die Bemessung der Sonderzahlung (maßgebend das durchschnittliche Monatsentgelt der letzten sechs abgerechneten Monate des Tarifvertrages) Schwierigkeiten aufgeworfen hätte (vgl. Zu diesen Gesichtspunkten bereits das Urteil des Senats vom 2. November 2000, [SozR 3-4100 § 141b Nr. 21](#) S 94). Eine derart unübersichtliche Regelung, wollten die Parteien der Betriebsvereinbarung ersichtlich nicht treffen. Sie wollten vielmehr an dem für Anspruchsberechtigung und Anspruchshöhe relevanten Zeitpunkt im Dezember festhalten.

Zur Frage, ob evtl Manipulationen das Risiko des Arbeitnehmers auf die Versichertengemeinschaft abwälzen, besteht keine Veranlassung mehr.

Mit dieser Auslegung erfolgt im Übrigen nicht, wie von der Klägerin mehrmals behauptet, ein Eingriff in die Tarifautonomie. [Art. 9 Abs. 3](#) Grundgesetz eröffnet die Wahrung eines Schutzbereiches, was die Bildung von Arbeitsparteien und deren Tätigkeit, z.B. zur autonomen Rechtsetzung, der individuellen und kollektiven Koalitionsfreiheit betrifft. Dies hindert die Gerichte aber nicht an einer Auslegung insoweit gesetzten Rechts. Anders läge der Fall, wenn dieses, z.B. die im vorliegenden Fall geschlossenen Betriebsvereinbarungen bzw. der Tarifvertrag, als Rechtsquelle keine Beachtung fände. Die vom Senat vorgenommene Auslegung zeigt aber gerade, dass die kollektive Koalitionsfreiheit respektiert wird. Der Senat nimmt die Betriebsvereinbarungen deshalb nicht als Rechtsquelle für die Anspruchsentstehung, weil er dafür ursächlich den Tarifvertrag (über seine Einbeziehung in den Arbeitsvertrag) annimmt; nicht aber, weil er annimmt, dass derartiges nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt werden könnte. Ebenso wenig verneint er eine Anwendung der genannten kollektiven Regelungen, weil sich der Anspruch des Klägers aus dem Individualarbeitsrecht (Arbeitsvertrag) herleitet. Vielmehr respektiert der Senat die vom Betriebsrat des den Kläger beschäftigenden Betriebs und seinem Arbeitgeber geschlossenen Betriebsvereinbarungen, unabhängig davon, ob sie unmittelbar gelten oder über ihre Einbeziehung in den Arbeitsvertrag.

Zusammenfassend hat die Beklagte damit zu Recht als Ansprüche auf Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne von [§ 183 SGB III](#) die Entgelte ohne Berücksichtigung der Jahressonderzuwendung, wohl aber mit Urlaubsgeld, zu Grunde gelegt.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten ([§§ 183, 193 SGG](#)).

Die Revision ist nicht zuzulassen. Der Senat weicht nicht von Entscheidungen des BSG ab. Das BSG hat bereits mehrfach zu den angesprochenen Problemen Stellung genommen, so dass es keiner grundsätzlichen Klärung bedarf. Allein das Vorhandensein weiterer Fälle mit ähnlichen Problemkreisen rechtfertigt keine Zulassung der Revision.

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2008-12-10