

L 10 AL 22/03

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
10
1. Instanz
SG Nürnberg (FSB)
Aktenzeichen
S 5 AL 913/01
Datum
25.09.2002
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 10 AL 22/03
Datum
15.12.2004
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-

Kategorie
Urteil

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 25.09.2002 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist, ob bei der Bemessung des Insolvenzgeldes (Insg) das dem Kläger zustehende Urlaubsgeld in voller Höhe oder nur zu 3/12 zu berücksichtigen ist.

Der 1956 geborene Kläger war bei der Firma M. GmbH (zukünftig: Fa. M) bis zum 31.10.2001 als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. Über das Vermögen dieser Firma wurde am 27.07.2001 das Insolvenzverfahren eröffnet. Das Arbeitsverhältnis endete auf Grund Kündigung des Insolvenzverwalters vom 27.07.2001 zum nächstmöglichen Termin und unter Freistellung des Klägers von der Arbeitsleistung ab dem 28.07.2001 sowie unter Anrechnung des Resturlaubes und von Überstunden.

Am 01.08.2001 beantragte der Kläger Insg, wobei er rückständigen Lohn für die Zeit vom 01.05.2001 bis 26.07.2001 sowie Urlaubsgeld (973,00 DM brutto) geltend machte. Das Urlaubsgeld sei in der Lohnabrechnung für den Monat Juni in voller Höhe aufgeführt worden, aber nicht zur Auszahlung gekommen. Nachträglich sei eine Korrektur erfolgt, indem mit der Abrechnung für Juli 9/12 des Urlaubsgeldanspruches (729,75 DM brutto) in Abzug gebracht worden seien.

Mit Bescheid vom 04.09.2001 bewilligte die Beklagte Insg und zwar entsprechend der Bescheinigung des Insolvenzverwalters über noch offene Lohnansprüche in Höhe von insgesamt 11.255,78 DM. Hierin waren 3/12 Urlaubsgeld in Höhe von 243,25 DM brutto enthalten.

Dagegen legte der Kläger Widerspruch ein. Das Urlaubsgeld sei als Einmalzahlung im Juni 2001 in Höhe von 12/12 zu berücksichtigen. Die Zahlung des Urlaubsgeldes sei stets im Juni eines jeden Jahres erfolgt. Er bezog sich auf ein Schreiben des Betriebsratsvorsitzenden der Fa. M vom 25.07.2001 an den Insolvenzverwalter. Hierin werde ausgeführt, dass bei der Fa. M seit mindestens 29 Jahren das Urlaubsgeld in Absprache zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat jährlich im Monat Juni mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung ausgezahlt werde.

Die Beklagte holte eine Auskunft des Insolvenzverwalters ein. Dieser teilte unter dem 10.10.2001 mit, dass nicht das volle Urlaubsgeld, sondern nur ein Anteil von 3/12 in den Insg-Zeitraum falle. Bei der Fa. M sei das Urlaubsgeld anteilig behandelt worden. Mitarbeiter, die unterjährig vor dem Juni ausgeschieden seien, hätten nur anteiliges Urlaubsgeld erhalten. Soweit sie nach dem Juni ausgeschieden seien, hätten sie das Urlaubsgeld anteilig zurückzahlen müssen.

Den Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 11.10.2001 zurück. Zur Begründung bezog sie sich auf die Auskunft des Insolvenzverwalters vom 10.10.2001. Da das Urlaubsgeld anteilig behandelt worden sei, würden nur 3/12 des Urlaubsgeldes in den Insg-Zeitraum fallen.

Dagegen hat der Kläger Klage zum Sozialgericht Nürnberg (SG) erhoben. Er hat angegeben, dass bei der Fa. M eine Stichtagsregel bestanden habe. Sämtlichen Arbeitnehmern sei das volle Urlaubsgeld mit der Lohn-/Gehaltsabrechnung für den Monat Juni ausbezahlt worden. Zwar sei nach § 4 Ziff 6 des Urlaubsabkommens vom 29.09.1994 für alle Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie Bayerns (Urlaubsabkommen) geregelt, dass während des Urlaubsjahres ein- oder austretenden Arbeitnehmern für jeden Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Urlaubsgeldes zustehe. Allerdings scheidet nach § 4 Ziff 7 des Urlaubsabkommens eine Rückzahlung des überzahlten

Urlaubsgeldes aus, wenn die Kündigung aus Gründen erfolge, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten habe. Nach dieser Regelung stehe ihm das beantragte volle Urlaubsgeld zu, da er die Kündigung nicht zu vertreten habe.

Die Beklagte hat erwidert, dass Jahressonderzuwendungen nur in Höhe ihres auf den Insg-Zeitraum entfallenden Anteils zu berücksichtigen seien, wenn - wie vorliegend - mit der Jahressondervergütung sowohl eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit als auch die Belohnung der Betriebstreue bezweckt werde, und die zugrunde liegende arbeitsrechtliche Regelung eine anteilige Zahlung im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsehe.

Das SG hat mit Urteil vom 25.09.2002 die Beklagte antragsgemäß verurteilt, unter Abänderung des Bescheides vom 04.09.2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11.10.2001 bei der Bemessung des Insg das Urlaubsgeld zu 12/12 statt zu 3/12, insgesamt in Höhe von (richtig: weiteren) 729,75 DM, zu berücksichtigen. Der Anspruch auf Auszahlung des Urlaubsgeldes sei arbeitsrechtlich im Juni 2001 in vollem Umfang entstanden. Er sei insgesamt bei der Insg-Berechnung zu berücksichtigen, da bei der Gewährung des Urlaubsgeldes die Honorierung vergangener Betriebstreue im Vordergrund gestanden habe. Dies ergebe sich aus § 4 Ziff 7 des Urlaubsabkommens. Diese Regelung knüpfe für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsgeld an das Element der Betriebstreue an. In besonderen Fällen, in denen ein Arbeitnehmer aus nicht von ihm zu vertretenden Umständen ausscheide, werde das Urlaubsgeld nicht zurückgefordert. Dies müsse auch für den Kläger gelten, der die vom Insolvenzverwalter ausgesprochene Kündigung nicht zu vertreten habe.

Gegen das Urteil hat die Beklagte am 16.01.2003 Berufung beim Bayer. Landessozialgericht eingelegt. Zwar sei der Anspruch auf Urlaubsgeld aus arbeits- bzw tarifrechtlicher Sicht im Monat Juni 2001 in voller Höhe entstanden. Eine Zuordnung könne jedoch nur anteilig zum Insg-Zeitraum erfolgen. Das Urlaubsabkommen stelle eindeutig das Element der zusätzlichen Entlohnung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit in den Vordergrund. Ausschlaggebend hierfür sei die Regelung des § 4 Ziff 6 des Urlaubsabkommens, nach der während des Urlaubsjahres ein- oder austretenden Arbeitnehmern für jeden Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Urlaubsgeldes zustehen. Damit lasse sich das Urlaubsgeld einzelnen Monaten zuordnen, so dass nur eine anteilige Berücksichtigung des Urlaubsgeldes bei der Berechnung des Insg in Betracht komme (Hinweis auf Urteil des Bundessozialgerichts - BSG - vom 07.09.1988, Az: [10 RAr 13/87](#)). Etwas anderes ergebe sich nicht aus § 4 Ziff 7 des Urlaubsabkommens, da diese Regelung lediglich eine Ausnahme von dem in Ziff 6 dieser Vorschrift aufgestellten Grundsatz enthalte.

Die Beklagte beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 25.09.2002 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt, die Berufung zurückzuweisen, hilfsweise die Revision zuzulassen.

Aus der Regelung des § 4 Ziff 6 des Urlaubsabkommens könne nicht allgemein gefolgert werden, dass das Urlaubsabkommen das Urlaubsgeld als zusätzliche Vergütung für geleistete Arbeit bewerte. Denn diese Regelung finde nur in Ausnahmefällen Anwendung.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf die beigezogene Akte der Beklagten sowie auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte und im erstinstanzlichen Urteil zugelassene Berufung ist zulässig ([§§ 143, 144, 151](#) Sozialgerichtsgesetz - SGG -) und begründet. Das angefochtene Urteil ist aufzuheben, denn der Bescheid vom 04.09.2001 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11.10.2001 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Dem Kläger steht über das bereits bewilligte Insg keine weitere Leistung zu.

Anspruch auf Insg haben Arbeitnehmer, wenn sie bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen ihres Arbeitgebers für die vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben ([§ 183 Abs 1 Satz 1 Nr 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch - SGB III - in der vom 01.01.1999 bis zum 31.12.2001 geltenden Fassung). Zwar zählt das Urlaubsgeld zu den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt, jedoch ist der Urlaubsgeldanspruch des Klägers nicht in vollem Umfang, sondern nur anteilig zu 3/12 dem Insg-Zeitraum zuzurechnen.

Für die rechtliche Zuordnung zum Insg-Zeitraum ist bei Jahreszuwendungen entsprechend ihrer Eigenart und Ausgestaltung im Einzelfall zu unterscheiden, ob eine Zuordnung zu einzelnen Kalendermonaten möglich ist, oder ob der Anspruch lediglich das Bestehen des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag voraussetzt (Urteile des BSG vom 09.12.1997, Az: [10 RAr 5/97](#), [ZIP 1998, 481](#) mwN; 07.09.1988, Az: [10 RAr 13/87](#), SozR 4100 § 141 b Nr 42). Lässt sich eine Zuordnung zu einzelnen Kalendermonaten nicht vornehmen und wird die Sonderzahlung im Insg-Zeitraum fällig, ist sie beim Insg in voller Höhe zu berücksichtigen. Umgekehrt wirkt sich die Sonderzahlung nicht erhöhend aus, wenn bei dieser Variante der Fälligkeitszeitpunkt außerhalb des Insg-Zeitraums liegt. Stellt die Jahressonderzahlung Entgelt für die das ganze Jahr über geleistete Arbeitsleistung dar, dann ist die Sonderzahlung anteilig zu 3/12, also für den Insg-Zeitraum von drei Monaten, bei der Festsetzung des Insg zu berücksichtigen, unabhängig davon, wann die Jahressonderzahlung fällig wurde.

Vorliegend bestimmt sich die Gewährung des Urlaubsgeldes nach § 4 des Urlaubsabkommens. Danach erhalten alle Arbeitnehmer zusätzlich zur Urlaubsvergütung ein Urlaubsgeld (Nr 1 Satz 1). Das Urlaubsgeld wird bei Antritt des überwiegenden Teils des Jahresurlaubs ausgezahlt (Nr 4). Der Anspruch entsteht nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten (Nr 5). Einem während des Urlaubsjahres ein- oder austretenden Arbeitnehmer steht für jeden Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Urlaubsgeldes zu (Nr 6). Ergibt sich bei einem Austritt im Urlaubsjahr auf Grund der Zwölftelung, dass zuviel Urlaubsgeld ausgezahlt wurde, so ist der Restbetrag zu verrechnen (Nr 7 Satz 1). Dies gilt nicht, wenn die Kündigung aus Gründen erfolgt, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat oder wenn der Arbeitnehmer wegen Invalidität ausscheidet (Nr 7 Satz 2).

Aus dieser tarifvertraglichen Regelung wird die unmittelbare Anbindung des Urlaubsgeldes an die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses deutlich. Die anteilige Berechnung des Urlaubsgeldes bei Ein- oder Austritt des Arbeitnehmers zeigt, dass nicht nur in Ausnahmefällen sondern generell das Urlaubsgeld je nach Beschäftigungsdauer im Urlaubsjahr beansprucht werden kann. Insofern stellt das Urlaubsgeld ein monatlich erarbeitetes und nach Kalendermonaten aufteilbares Arbeitsentgelt dar. Etwas anderes ergibt sich nicht aus der fehlenden

Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers im Fall der nicht von ihm zu vertretenden Kündigung. Denn entgegen der Auffassung des Klägers ändert diese Regelung nichts an der grundsätzlichen Konzeption des Urlaubsabkommens, das Urlaubsgeld in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu gewähren. Sie weicht lediglich für bestimmte Sachverhalte von der Grundregel ab, nach der das Urlaubsgeld nach Maßgabe der Beschäftigungsmonate bestimmt wird. Insoweit bestätigt die Ausnahme die Regel, dass das Urlaubsgeld monatlich erarbeitet wird, und dem Lohn des Monats hinzuzurechnen ist, für den es bestimmt ist.

Im Gegensatz zu der Vorinstanz ist nicht davon auszugehen, dass mit dem tariflichen Urlaubsgeld ausschließlich oder ganz überwiegend die erwiesene Betriebstreue belohnt werden soll. Zwar stellt die Regelung des § 4 Nr 7 Satz 2 des Urlaubsabkommens bei bestimmten Sondersituationen die Betriebszugehörigkeit in den Vordergrund. Jedoch verändern diese Ausnahmeregelungen nicht den Grundgedanken des Urlaubsabkommens, für den Fall des Austritts des Arbeitnehmers während des Kalenderjahres einen zeitanteilig erarbeiteten Urlaubsgeldanspruch festzulegen. Kommt dem Urlaubsabkommen allenfalls Mischcharakter zu, indem auch die Betriebstreue belohnt werden soll, verbleibt es dennoch dabei, dass das Urlaubsgeld nur in Höhe seines auf den Insg-Zeitraum entfallenden Anteils zu berücksichtigen ist. Denn auch bei einer Zuwendung mit Mischcharakter ist der Anspruch nicht in vollem Umfang in die Berechnung des Insg einzubeziehen, soweit diese Zuwendung eine anteilige Zahlung im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht (vgl Urteil des BSG vom 07.09.1988, [aaO](#)).

Entgegen der Auffassung des Klägers spricht nicht für eine Stichtagsregelung, dass das Urlaubsgeld in Abweichung von § 4 Ziff 4 des Urlaubsabkommens und in langjähriger Betriebspraxis als Einmalzahlung im Monat Juni ausbezahlt wird (Schreiben des Betriebsratsvorsitzenden vom 25.07.2001). Diese Vereinbarung zwischen der Geschäftsführung der Fa. M und dem Betriebsrat bedeutet nicht, dass den Arbeitnehmern das Urlaubsgeld unabhängig von der Beschäftigungsdauer zustehen soll. Vielmehr betrifft diese Vereinbarung lediglich den Zeitpunkt der Fälligkeit des Urlaubsgeldanspruches. Es wird der Auszahlungszeitpunkt einheitlich festgelegt, ohne gleichzeitig eine Änderung der Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruches herbeizuführen.

Damit fallen 3/12 des Urlaubsgeldanspruches in die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis, die die Beklagte zutreffend bei der Berechnung des Insg berücksichtigt hat.

Nach alledem ist das Urteil aufzuheben und die Klage abzuweisen.

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

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich ([§ 160 Abs 2 Nrn 1 und 2 SGG](#)). Die aufgeworfenen Rechtsfragen sind höchstrichterlich geklärt (vgl BSG, jew aaO).

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2011-07-07