

L 19 (9) AL 188/04

Land
Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht
LSG Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
19

1. Instanz
SG Dortmund (NRW)
Aktenzeichen
S 27 AL 26/03

Datum
15.07.2004
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
L 19 (9) AL 188/04

Datum
14.03.2005
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 11a AL 29/05 R
Datum
23.03.2006

Kategorie
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Dortmund vom 15.07.2004 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten im Berufungsverfahren darüber, ob bei der Gewährung von Insolvenzgeld ein "Varioanteil" in Höhe von 7914,78 Euro zu berücksichtigen ist.

Der Kläger war Arbeitnehmer der Firma T Electronics AG in U, über deren Vermögen am 27.03.2002 das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist. Er beantragte am 24.04.2002 die Gewährung von Insolvenzgeld. Hierzu legte er eine Vereinbarung über Variable Vergütung 1999 vor. Danach erfolgte die Vergütung des variablen Anteils grundsätzlich in Form von Aktien. Die weiteren Modalitäten sowie die Definition der Unternehmensziele sollte der Betriebsvereinbarung entnommen werden. Die Festlegung der individuellen Ziele sollte durch die jeweils vorgesetzte Instanz erfolgen und mit dem Arbeitnehmer abgesprochen werden. Die Ziele sollten schriftlich definiert und unterjährig im Rahmen der Überprüfung der Zielvereinbarung angepasst werden können.

In der zwischen dem Arbeitgeber des Klägers und dem Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung "Variables Vergabesystem", war für Leistungsträger der Gruppe II, zu denen der Kläger als Bereichsleiter gehörte, festgelegt, dass sich die Entgeltstruktur aus einem Fixum und einer variablen Vergütung ergeben sollte (Ziffer 3 der Vereinbarung). Die variable Vergütung richtete sich nach dem Unternehmenserfolg und den individuellen Zielen. Nach Ziffer 4 d) wurde die Zielerreichung auf der Basis der Inanspruchnahme der Kreditlinie per 31.12. eines Jahres sowie ggf. der im Zuge des Jahresabschlusses festgelegten Zuordnung der Mittelzuwendung auf Geschäftsbereiche festgestellt. 6 a) der Vereinbarung bestimmte, dass die individuellen Vereinbarungen nur mit beiderseitiger Zustimmung für die Gruppe II der Mitarbeiter getroffen werden sollten. Als Zeitpunkt der Vergütung (Ziffer 8) war grundsätzlich "schnellstmöglich" vorgesehen, spätestens jedoch, wenn die für die Erreichung der Unternehmensziele notwendigen Daten (Jahresabschluss) vorlagen.

Der Kläger machte für den Zeitraum vom 01. Januar bis zum 26. März 2002 um Berücksichtigung des Varioanteils für die Monate Januar und Februar jeweils in Höhe von 2760,97 Euro und für den Monat März in Höhe von 2392,84 Euro geltend.

Nach Vorlage der Insolvenzbescheinigung, die zum Varioanteil keine Angaben enthält, bewilligte die Beklagte dem Kläger mit Bescheid vom 23.07.2002 Insolvenzgeld für die Zeit vom 01.01.2002 bis 26.03.2002 in Höhe von 4352,18 Euro.

Mit dem am 31.07.2002 eingelegten Widerspruch beanspruchte der Kläger weitere Reisekostenspesen in Höhe von 408,53 Euro sowie die Berücksichtigung der variablen Bestandteile des Arbeitsentgeltes.

Mit Bescheid vom 03.01.2003 bewilligte die Beklagte dem Kläger unter Berücksichtigung weiterer Spesen zusätzlich 264,83 Euro an Insolvenzgeld und wies den weitergehenden Widerspruch des Klägers durch Widerspruchsbescheid vom 17.01.2003 als unbegründet zurück.

Hiergegen hat sich die am 05.02.2003 vor dem Sozialgericht Dortmund erhobene Klage gerichtet, mit der der Kläger die Gewährung eines Varioanteils in Höhe von 7914,78 Euro und Auslagen in Höhe von 143,70 Euro weiterverfolgt hat.

Zur Begründung seiner Klage hat der Kläger vorgetragen: Nach der Betriebsvereinbarung vom 22.02.1999 sei die Vergütungsstruktur im

Betrieb geändert worden. In den Jahren 1999 und 2000 sei die Vergütung in Aktien vorgesehen gewesen. Ab dem Jahr 2001 habe das variable Vergütungssystem in bar erfolgen sollen. Hinsichtlich des Zeitpunktes der Errechnung der Vergütung habe die Vereinbarung vorgesehen, dass diese baldmöglichst nach Vorliegen der Unternehmenszahlen zu geschehen habe. Am 20.04.2001 sei für das Jahr 2001 eine Zielvereinbarung getroffen worden, die ein Zieleinkommen von 216.000,- DM vorgesehen habe. Da für das Jahr 2002 keine Zielvereinbarung vorgelegen habe und nach der Vertriebsvereinbarung eine Verschlechterung der Vergütung durch die Einführung des variablen Vergütungssystems nicht gewollt worden sei, könne vorliegend auf die Zahl des Jahres 2001 zurückgegriffen werden. Es sei anzunehmen, dass eine entsprechende Vereinbarung auch im Jahr 2002 erfolgen würde.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte unter Abänderung des Bescheides vom 23.07.2002 in der Fassung des Bescheides vom 03.01.2003 und des Widerspruchsbescheides vom 17.01.2003 zu verurteilen, ihm weiteres Insolvenzgeld in Höhe von 8058,48 Euro zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, das Zusatzentgelt sei von einer Zielvereinbarung abhängig gewesen, die jedes Jahr habe gesondert getroffen werden müssen. Für den Insolvenzzeitraum sei eine derartige Zielvereinbarung nicht erfolgt. In Ermanglung einer solchen Zielvereinbarung für das Jahr 2002 bestehe neben dem bereits gezahlten Arbeitsentgelt kein Anspruch auf ein weiteres Variogehalt. Unabhängig davon sei nicht zu begründen, dass ein entsprechendes Variogehalt gerade in den Insolvenzgeldzeitraum habe fallen sollen. Darüberhinaus setze dieser Varioanteil die Erfüllung der Ziele des Arbeitgebers voraus. Insofern zeige aber gerade die Insolvenz, dass die Unternehmensziele für 2002 nicht erreicht worden seien.

Das Sozialgericht Dortmund hat mit Urteil vom 15.07.2004 die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass der Kläger einen Anspruch auf das Varioentgelt nicht gehabt habe. Für das Jahr 2002 sei keine Zielvereinbarung getroffen worden.

Gegen das am 20.08.2004 zugestellte Urteil hat der Kläger am 30.08.2004 Berufung eingelegt.

Er wiederholt im Wesentlichen sein Vorbringen aus dem gerichtlichen Verfahren erster Instanz. Ergänzend weist er darauf hin, dass sich der Anspruch auf das Varioentgelt aus [§ 615 BGB](#) bzw. 325 BGB a.F. ergebe.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Dortmund vom 15.07.2004 zu ändern und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 23.07.2002 in der Fassung des Bescheides vom 03.01.2003 und des Widerspruchsbescheides vom 17.01.2003 zu verurteilen, ihm weiteres Insolvenzgeld in Höhe von 7914,78 Euro zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil und weist noch einmal darauf hin, dass unstreitig eine Zielvereinbarung für das Jahr 2002 nicht getroffen worden sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Prozessakte und den beigezogenen Verwaltungsvorgang der Beklagten (Insolvenzgeldvorgang Nr. 1908), der zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden ist, verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist nicht begründet. Das Sozialgericht hat zutreffend festgestellt, dass dem Kläger für die Monate Januar bis März 2002 kein weiteres Insolvenzgeld in Höhe von Euro 7914,78 zusteht. Der angefochtene Bescheid vom 23.7.2002 in der Fassung des Bescheides vom 3.1.2003 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.1.2003 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten ([§ 54 Abs. 2](#) Sozialgerichtsgesetz-SGG-).

Nach [§ 183 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung (SGB III) haben Arbeitnehmer Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie im Inland beschäftigt waren und bei 1. Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen ihres Arbeitgebers, 2. Abweisung des Antrages auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse oder 3. vollständiger Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt. Zu den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt gehören alle Ansprüche auf Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis (Satz 3). Hat ein Arbeitnehmer in Unkenntnis eines Insolvenzereignisses weitergearbeitet oder die Arbeit aufgenommen, besteht der Anspruch für die dem Tag der Kenntnisnahme vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnis ([§ 183 Abs. 3 SGB III](#)). Der Kläger hatte im Insolvenzzeitraum von Januar bis März 2002 aus seinem Arbeitsverhältnis mit der Firma T Electronics AG keinen unerfüllten Anspruch auf Bezüge in Form so genannter Variozahlungen. Unter Bezügen aus dem Arbeitsverhältnis ist alles zu verstehen, was als Gegenwert für die Arbeitsleistung anzusehen ist, unabhängig davon, ob es sich um Lohnsteuer- oder sozialversicherungsrechtliche Bezüge handelt (Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 24.3.1983, Az: [10 RAr 15/81](#), Entscheidungen des Bundessozialgerichts (BSGE), 55,62; Urteil vom 20.3.1984, Az: [10 RAr 4/83](#); Roeder in Niesel, Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung-SGB III-, 2. Aufl. 2002, § 183 Rn.57; Schmidt in Wissing/Mutschler/Bartz/ Schmidt-De Caluwe, Sozialgesetzbuch III Arbeits-förderung, 2. Aufl. 2004, § 183 Rn.66). Dieses weite Verständnis von Arbeitsentgelt folgt nicht nur aus dem Wortlaut der Vorschrift, sondern trägt auch dem Sinn und Zweck des Insolvenzgeldes Rechnung. Es sollen durch das Insolvenzgeld die Ansprüche auf Arbeitsentgelt gesichert werden, die in den letzten drei Monaten vor dem Eintritt des Insolvenzverfahrens entstanden sind (

so schon zur inhaltlich vergleichbaren Vorgängerregelung des § 141 b Arbeitsförderungsgesetz: BSG, Urteil vom 24.3.1983, Az: [10 RAr 15/81](#)).

Somit sind Varioanteile ihrer Art nach insolvenzfähige Bestandteile des Arbeitsentgelts. Entscheidend ist jedoch, ob für den maßgeblichen Insolvenzgeld-Zeitraum ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf die Varioanteile bestanden hat.

Varioleistungen liegen Zielvorgaben zugrunde, die einseitig durch den Arbeitgeber festgesetzt werden oder auf allgemeinen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat oder individuell mit jedem Arbeitnehmer geschlossenen Vereinbarungen beruhen. Als Vereinbarung werden sie zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossen, um das Entstehen bzw. die Höhe eines Teiles der Vergütung an die Erreichung gemeinsam vorab festgelegter Ziele zu knüpfen. Ein Teil der Vergütung wird damit zielvereinbarungsgestützt (vgl. Bauer/Diller/Göpfert, Zielvereinbarungen auf dem arbeitsrechtlichen Prüfstand, Betriebs-Berater (BB) 2002,882;Berwanger, Zielvereinbarungen und ihre rechtlichen Grundlagen, BB 2003,1499; Preis in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht,5. Aufl., 2005, 230 [BGB § 611](#) Rn. 626a; Link in Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 11. Aufl. 2005, § 69 Rn. 28 f). Kennzeichnend für die verschiedenen, arbeitsrechtlich zulässigen Modelle von Zielvereinbarungen ist, dass Erfolgsbeteiligungen als Entgeltbestandteile auch Risiken für den Arbeitnehmer beinhalten, wenn sich die unternehmerischen Ziele am Ende eines Wirtschaftsjahres nicht verwirklichen lassen, im Fall günstiger Geschäftsentwicklungen aber auch Chancen beinhalten, zu dem fest vereinbarten Entgelt weitere variable Leistungen zu erhalten. Um im Insolvenzzeitraum berücksichtigt werden zu können, muss aus der Möglichkeit, zu dem fest vereinbarten Arbeitsentgelt ein zusätzliches Varioentgelt beanspruchen zu können, schon eine gesicherte Anwartschaft darauf geworden sein (zur gesicherten Provisionsanwartschaft, s. BSG,Urteil vom 24.3.1983,Az: [10 RAr 15/81](#)). Verbleibt es im Insolvenzzeitraum bei der bloßen Chance, kann die Leistung des Insolvenzgeldes nicht erhöht werden. Der Kläger hat zu keinem Zeitpunkt einen Anspruch auf einen Varioanteil für die Monate Januar bis März 2002 erlangt. Die Zahlung variabler Leistungen beruhte bei der Firma T Elektronik AG auf einer Betriebsvereinbarung zwischen Vorstand und Betriebsrat. Sie diente dazu, vorgegebene unternehmerische Ziele zu verwirklichen und den Arbeitnehmern einen zusätzlichen monetären Anreiz zu bieten (Ziffer 1 der Vereinbarung). Leistungsträger der Gruppe II, zu der der Kläger gehörte, erhielten ein Fixum und eine variable Vergütung nach Unter-nemmenserfolg und nach individuellen Zielen. Die Zielerreichung wurde nach Ziffer 4 d auf der Basis der Inanspruchnahme von Kreditlinien per 31.12. eines Jahres sowie ggf. der im Zuge des Jahresabschluss festgelegten Zuordnung der Mittelverwendung auf Geschäftsbereiche festgestellt. Individuelle Vereinbarungen, die auch die Gruppe II betrafen, sollten nur mit beiderseitiger Zustimmung getroffen werden(Ziffer 6 a der Vereinbarung). Für Bereichsleiter wie den Kläger betrug der variable Anteil 30% des Entgeltes. Der Zeitpunkt der Vergütung sollte grundsätzlich schnellstmöglich sein, spätestens jedoch, wenn die für die Errechnung der Unternehmensziele notwendigen Daten (Jahresabschluss) vorlagen.

Mit dem Kläger ist für das Jahr 2002 keine Vereinbarung zustande gekommen. Ungeachtet dessen war in den Monaten Januar bis März 2002 aufgrund des bei der Firma T Elektronik AG eingeführten Modells ohnehin nicht feststellbar, ob die für das betreffende Wirtschaftsjahr festgelegten Ziele am Ende des Wirtschaftsjahres erreicht und der Kläger mit einem Varioanteil zusätzlich entlohnt werden würde. Auch insofern war der Kläger am Risiko des wirtschaftlichen Erfolges seines Unternehmens beteiligt. Bis zum Eintritt des Insolvenzfalles war der variable Gehaltsanteil nicht fällig geworden, weil er ausschließlich von der nicht mehr verwirklichten Erfüllung der Unternehmensziele abhing.

Zur Überzeugung des Senats kann der Prozessbevollmächtigte des Klägers seine Auffassung auch nicht auf arbeitsgerichtliche Entscheidungen stützen. In der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Urteil vom 29.10.2003,Az: [12 Sa 900/03](#)) ging es zwar darum, welche Rechtsfolgen eintreten, wenn der Arbeitgeber vertragswidrig die jährliche Festlegung der Voraussetzungen und der Höhe der variablen Vergütung verzögert oder unterlässt. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu entschieden, dass kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Verzugslohn oder Schadensersatz besteht. Die Bestimmung der Zielvorgaben habe - auch für die Vergangenheit - durch Urteil gemäß [§ 315 Abs. 3 Satz 2](#) Bürgerliches Gesetzbuch zu erfolgen. Der dieser Entscheidung zugrunde liegende Sachverhalt unterscheidet sich jedoch gänzlich von dem des hier zu entscheidenden Falles. Denn dort hat der Arbeitgeber die Zielvorgaben sehr wohl, nur eben verspätet festgelegt. Dem Landesarbeitsgericht war die Prüfung möglich, ob die nachgeholten Zielvorgaben unbillig gewesen sind. Vorliegend mangelt es aber, wie bereits ausführlich dargelegt, für den Insolvenzgeld-Zeitraum sowohl an einer Definition der Unternehmensziele und der individuellen Ziele als auch an der Möglichkeit einer Überprüfung der Zielerreichung gemäß Ziffern 4d) bzw. 5b) der Betriebsvereinbarung. Das hessische Landesarbeitsgericht (Urteil vom 29.1.2002,Az: [7 Sa 836/01](#)) bestätigt den bereits dargelegten Grundsatz, dass ein variabler Gehaltsanteil, der von der Erfüllung bestimmter, vom Arbeitgeber vorgegebener Ziele abhängt, erst mit Zielerreichung fällig wird. Im Übrigen geht es wie bei der zuvor genannten Entscheidung um die einzelfallabhängige Auslegung eines Arbeitsvertrages.

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

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der hier angesprochenen Rechtsfragen hat der Senat die Revision zuzulassen ([§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2006-08-07