-

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht	Bundessozialgericht
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	11
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	25.11.1998

2. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	30.06.1999

3. Instanz

Datum	02.11.2000

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Hessischen Landessozialgerichts vom 30. Juni 1999 und des Sozialgerichts GieÃen vom 25. November 1998 aufgehoben. Die Klage wird abgewiesen. Kosten des Rechtsstreits sind nicht zu erstatten.

GrÃ¼nde:

I

Der KlÃ¤ger begehrt hÃ¶heres Konkursausfallgeld (Kaug) unter BerÃ¼cksichtigung einer betrieblichen Sonderzahlung.

Die Arbeitgeberin des KlÃ¤gers â eine Kommanditgesellschaft â zahlte von 1978 bis 1994 an ihre Arbeitnehmer jeweils am 1. Dezember jeden Jahres eine betriebliche Sonderleistung auf der Grundlage eines zwischen dem Fachverband SanitÃ¤r- und Heizungstechnik Hessen und der Industriegewerkschaft Metall abgeschlossenen Tarifvertrages vom 13. Juni 1977. Nach dessen Â§ 2 hatten alle Arbeitnehmer, die am Auszahlungstag in einem ungekÃ¼ndigten ArbeitsverhÃ¤ltnis standen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate

angehÃ¶rten, je Kalenderjahr Anspruch auf betriebliche Sonderzahlung (Ziffer 1), deren HÃ¶he in der Weise gestaffelt war, daÃ je nach Dauer der BetriebszugehÃ¶rigkeit ein bestimmter Prozentsatz der Bemessungsgrundlage zu zahlen war (Ziffer 2); Bemessungsgrundlage war grundsÃ¤tzlich der Gesamtverdienst der letzten abgerechneten 13 Wochen bzw 3 Monate geteilt durch 3 (Ziffer 4a). Â§ 2 des Tarifvertrages enthielt verschiedene Regelungen, wonach Arbeitnehmer, deren ArbeitsverhÃ¤ltnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruhte oder die aus sonstigen GrÃ¼nden im Kalenderjahr nicht gearbeitet hatten, grundsÃ¤tzlich â abgesehen von bestimmten Ausnahmen wie zB Erkrankung â keine Sonderzahlung bzw bei teilweisem Ruhen oder teilweiser Nichtarbeit wegen unentschuldigten Fehlens eine anteilige Sonderzahlung erhielten, sowie wegen ua Erwerbs- oder BerufsunfÃ¤higkeit ausscheidende Arbeitnehmer die volle bzw bis zum 30. Juni des Auszahlungsjahres ausscheidende Arbeitnehmer die halbe Sonderzahlung erhielten (Ziffer 6). Â§ 3 des Tarifvertrages lautete unter der Ãberschrift "FÃ¤lligkeit":

"1. Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

2. Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag im Sinne des Â§ 2 Ziffer 1 der 1. Dezember.

3. Ãber Abschlagszahlungen kÃ¶nnen Regelungen in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden."

Am 28. November 1995 unterzeichneten der Vorsitzende des Betriebsrates (K.) und der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Arbeitgeberin (T.) folgende Betriebsvereinbarung (Betriebsvereinbarung 1):

"1. Zwischen dem Fachverband â¦ und der Industriegewerkschaft â¦ besteht seit dem 01.01.1978 eine tarifvertragliche Regelung Ã¼ber betriebliche Sonderzahlungen â¦

2. Demzufolge sind gemÃ¤Ã Â§ 2 des betreffenden Tarifvertrages Sonderzahlungen in bestimmten Staffeln zu zahlen, wobei als Auszahlungstag jeweils der 01. Dezember gilt. Die Auszahlungen wurden seit dem 01.01.1978 an sÃ¤mtliche organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmer ohne Widerrufsvorbehalt vorgenommen.

3. Da die Firma â¦ aus wirtschaftlichen GrÃ¼nden nicht in der Lage ist die Sonderzahlungen zum 01. Dezember 1995 zu leisten wird vereinbart, die Sonderzahlungen bis spÃ¤testens 31. Januar 1996 nachzuzahlen."

Am 1. Februar 1996 schlossen K. und T. eine weitere schriftliche Betriebsvereinbarung des Inhalts, die Arbeitgeberin sei aus wirtschaftlichen GrÃ¼nden zur Nachzahlung bis 31. Januar 1996 gemÃ¤Ã Betriebsvereinbarung vom 28. November 1995 nicht in der Lage gewesen, weshalb in AbÃ¤nderung vorgenannter Vereinbarung nunmehr vereinbart werde, die Sonderzahlungen bis spÃ¤testens 1. April 1996 fÃ¼r bestimmte namentlich genannte Arbeitnehmer â

darunter der KlÃ¤ger â□□ vorzunehmen (Betriebsvereinbarung 2). Ebenfalls unter dem Datum 1. Februar 1996 wurde eine von K. und T. unterzeichnete dritte Betriebsvereinbarung ausgefertigt, die im wesentlichen den Text der Betriebsvereinbarung 2 enthielt; abweichend hiervon war jedoch anstelle des 1. April 1996 das Datum 31. MÃ¤rz 1996 eingesetzt (Betriebsvereinbarung 3).

Am 15. Februar 1996 wurde die ErÃ¶ffnung eines gerichtlichen Vergleichsverfahrens zur Abwendung des Konkurses Ã¼ber das VermÃ¶gen der Arbeitgeberin beantragt. Mit Beschluss des zustÃ¤ndigen Amtsgerichts vom 1. April 1996 wurde der AnschluÃ□konkurs erÃ¶ffnet.

Die Beklagte bewilligte dem KlÃ¤ger Kaug fÃ¼r den ausstehenden Lohn in der Zeit vom 1. Februar bis 31. MÃ¤rz 1996 in HÃ¶he von netto 6.780,25 DM, lehnte jedoch die BerÃ¼cksichtigung der betrieblichen Sonderzahlung â□□ in HÃ¶he von brutto 2.550,00 DM â□□ ab, da deren Auszahlungstermin der 1. Dezember 1995 sei und auÃ□erhalb des fÃ¼r das Kaug maÃ□geblichen Zeitraums liege (Bescheid vom 18. Juni 1996, Widerspruchsbescheid vom 1. August 1996).

Das Sozialgericht (SG) hat diese Bescheide nach schriftlicher Befragung des Konkursverwalters sowie des Betriebsratsvorsitzenden K. aufgehoben und die Beklagte verurteilt, Kaug unter BerÃ¼cksichtigung der betrieblichen Sonderzahlung zu gewÃ¤hren (Urteil vom 25. November 1998). Es hat angenommen, der Anspruch auf die Sonderzahlung sei erst mit deren FÃ¤lligkeit am 31. MÃ¤rz 1996 entstanden; dies ergebe sich aus der allein gÃ¼ltigen Betriebsvereinbarung 3, da die Betriebsvereinbarung 2 nach Aussage des K. einvernehmlich aufgehoben worden sei.

Die Berufung der Beklagten hat das Landessozialgericht (LSG), das K. und T. als Zeugen vernommen hat, zurÃ¼ckgewiesen (Urteil vom 30. Juni 1999). Zur BegrÃ¼ndung hat das LSG ausgefÃ¼hrt: Der Wortlaut der maÃ□geblichen Betriebsvereinbarung 1 sei nicht eindeutig und deshalb auslegungsbedÃ¼rftig. Die Vernehmung der Zeugen habe den Ã¼bereinstimmenden Willen der Vertragsparteien dahingehend ergeben, daÃ□ der Auszahlungstermin der betrieblichen Sonderzahlung fÃ¼r 1995 wegen sich abzeichnender Liquidationsschwierigkeiten auf den 31. Januar 1996 festgelegt werden sollte. Betriebsrat und Arbeitgeberin hÃ¤tten den Auszahlungstermin neu regeln wollen; Ziel sei es gewesen, von der FÃ¤lligkeit 1. Dezember 1995 wegzukommen. Dem widerspreche auch nicht die Formulierung "nachzahlen", da die Vertragsparteien dem keine besondere rechtliche Bedeutung beigemessen hÃ¤tten. Gegen die Annahme einer Neuregelung der FÃ¤lligkeit spreche auch nicht der Wortlaut der Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung 1, denn damit sei nach Aussage eines der Zeugen beabsichtigt gewesen, die frÃ¼here betriebliche Ã□bung zu beschreiben. Mit den Betriebsvereinbarungen 2 und 3 sei die FÃ¤lligkeit zum 31. Januar 1996 nicht verÃ¤ndert worden, da sie erst am 1. Februar und damit nach dem FÃ¤lligkeitsdatum abgeschlossen worden seien. Damit falle der Zahlungstermin in den Kaug-Zeitraum, der bei ErÃ¶ffnung des Konkursverfahrens am 1. April 1996 die Zeit vom 31. Dezember 1995 bis 31. MÃ¤rz 1996 umfasse.

Mit der vom LSG zugelassenen Revision rÃ¼gt die Beklagte die Verletzung des Â§ 141b ArbeitsfÃ¶rderungsgesetz (AFG): Zum einen erlaubten die Feststellungen des LSG keine konkrete Festlegung des Kaug-Zeitraumes iS des Â§ 141b Abs 1 Satz 1 AFG. Der KonkurserÃ¶ffnungsbeschluÃ sei bei einem AnschluÃkonkurs fÃ¼r den Insolvenzzeitpunkt dann nicht maÃgebend, wenn nach Â§ 80 Abs 3 Vergleichsordnung (VglO) die Entscheidung Ã¼ber die ErÃ¶ffnung des AnschluÃkonkurses erst mit der Rechtskraft wirksam werde. Die Feststellungen des LSG seien nicht eindeutig; es stehe somit nicht fest, inwieweit der vom LSG angenommene FÃ¤lligkeitstermin der Sonderzahlung in den mit dem Insolvenzzeitpunkt endenden Kaug-Zeitraum falle. Zum anderen sei hinsichtlich der Sonderzahlung von einem FÃ¤lligkeitstermin 1. Dezember 1995 auszugehen, weshalb der Auszahlungstag vor dem frÃ¼hestmÃ¶glichen Beginn des Kaug-Zeitraumes liege. Die Betriebsvereinbarung 1 sei auch mit dem vom LSG festgestellten Inhalt und der im Urteil genannten Zweckbestimmung nach den GrundsÃ¤tzen miÃbrÃ¤uchlicher Vertragsgestaltung unwirksam. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sei anerkannt, daÃ der Inhalt einer Betriebsvereinbarung der Billigkeitskontrolle unterliege. Mit der regelmÃ¤Ãigen Zahlung der Sonderleistung zum 1. Dezember des jeweiligen Bezugsjahres Ã¼ber einen Zeitraum von 17 Jahren sei eine betriebliche Ãbung entstanden. Die AblÃ¶sung aufgrund betrieblicher Ãbung begrÃ¼ndeter einzelvertraglicher AnsprÃ¼che durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung komme nur in Betracht, wenn die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungÃ¼nstiger sei; dies sei nicht der Fall. FÃ¼r einen Wegfall der GeschÃ¤ftsgrundlage fehlten Tatsachenfeststellungen. Ferner sei die Betriebsvereinbarung 1 deshalb unwirksam, weil eine Verschiebung des Auszahlungstermins auf einen Zeitpunkt auÃerhalb des Bezugsjahres nur mit RÃ¼cksicht auf solche GrÃ¼nde billig und gerechtfertigt sein kÃ¶nne, die mit der Ermittlung des zustehenden Betrages im Zusammenhang stÃ¼nden. Eine andere Sicht fÃ¼hre zu fÃ¼r die Arbeitnehmerseite unzumutbaren Ergebnissen.

Die Beklagte beantragt,

die Urteile des LSG vom 30. Juni 1999 und des SG vom 25. November 1998 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der KlÃ¤ger beantragt,

die Revision zurÃ¼ckzuweisen.

Er hÃ¤lt das angefochtene Urteil fÃ¼r zutreffend. Insbesondere sei die BeweiswÃ¼rdigung des LSG mit dem Ergebnis, der FÃ¤lligkeitszeitpunkt sei Ã¼bereinstimmend verschoben worden, rechtsfehlerfrei.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mÃ¼ndliche Verhandlung einverstanden erklÃ¤rt.

II

Die Revision ist begrÃ¼ndet.

Von Amts wegen zu berÃ¼cksichtigende VerfahrensmÃ¤ngel stehen einer Entscheidung des Senats nicht entgegen. Insbesondere war die Berufung der Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des SG zulÃ¤ssig, denn bei Berechnung des Kaug unter Einbeziehung der Sonderleistung von 2.550,00 DM ergÃ¤be sich auch nach Verminderung des Arbeitsentgelts um die gesetzlichen AbzÃ¼ge (vgl Â§ 141d Abs 1 AFG) ein um mehr als 1000,00 DM hÃ¶herer Betrag, so daÃ die Berufungssumme des Â§ 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) erreicht ist.

Entgegen den Auffassungen von LSG und SG hat der KlÃ¤ger keinen Anspruch auf Zahlung von Kaug unter BerÃ¼cksichtigung der betrieblichen Sonderleistung.

Anspruch auf Kaug hat nach Â§ 141b Abs 1 Satz 1 AFG ein Arbeitnehmer, der bei ErÃ¶ffnung des Konkursverfahrens Ã¼ber das VermÃ¶gen seines Arbeitgebers fÃ¼r die letzten der ErÃ¶ffnung vorausgehenden drei Monate des ArbeitsverhÃ¤ltnisses noch AnsprÃ¼che auf Arbeitsentgelt hat. Zu den AnsprÃ¼chen auf Arbeitsentgelt gehÃ¶ren gemÃ¤Ã Â§ 141b Abs 2 AFG alle AnsprÃ¼che aus dem ArbeitsverhÃ¤ltnis, die unabhÃ¤ngig von der Zeit, fÃ¼r die sie geschuldet werden, Masseschulden nach Â§ 59 Abs 1 Nr 3a Konkursordnung (KO) sein kÃ¶nnen. Ob der Anspruch des KlÃ¤gers auf die betriebliche Sonderleistung in die Kaug-Berechnung einzubeziehen ist, hÃ¤ngt somit von der Qualifizierung der Sonderleistung als Arbeitsentgelt iS des Â§ 141b Abs 2 AFG, vom Insolvenzzeitpunkt sowie davon ab, ob der Anspruch iS des Â§ 141b Abs 1 Satz 1 AFG den letzten drei Monaten des ArbeitsverhÃ¤ltnisses vor dem Insolvenzereignis zugeordnet werden kann.

Unzweifelhaft zÃ¤hlt der Anspruch auf die Sonderleistung, der von der Arbeitgeberin Ã¼ber viele Jahre hinweg nach den Regelungen des Tarifvertrages jeweils zum 1. Dezember durch Zahlung an alle Arbeitnehmer erfÃ¼llt worden ist, zu den AnsprÃ¼chen auf Arbeitsentgelt iS des Â§ 141b Abs 2 AFG. Es handelt sich â zumindest auch â um eine Gegenleistung des Arbeitgebers fÃ¼r die Arbeitsleistung, die sich der Zeit vor KonkurserÃ¶ffnung zuordnen lÃ¤Ãt, weshalb der Anspruch zu den Masseschulden gemÃ¤Ã Â§ 59 Abs 1 Nr 3a KO zÃ¤hlt (vgl BAG AP Nr 10 zu Â§ 59 KO; BSG SozR 4100 Â§ 141b Nr 8; BSGE 62, 131, 133 = SozR 4100 Â§ 141b Nr 40; BSG SozR 4100 Â§ 141b Nr 42 mwN).

Nicht abschlieÃend beurteilt werden kann, ob der Kaug-Zeitraum â wie das LSG angenommen hat â die Zeit vom 31. Dezember 1995 bis 31. MÃ¤rz 1996 umfaÃt. Das LSG ist vom Zeitpunkt des Beschlusses Ã¼ber die ErÃ¶ffnung des AnschluÃkonkurses am 1. April 1996 ausgegangen. Bei einem AnschluÃkonkurs wird indes das Konkursverfahren iS des Â§ 141b Abs 1 AFG nicht schon mit der Verlautbarung des ErÃ¶ffnungsbeschlusses, sondern erst mit dessen Rechtskraft (Â§ 80 Abs 3, Â§ 101 VglO) erÃ¶ffnet, sofern der Vergleichsvorschlag nicht zu bestÃ¤tigen oder das Vergleichsverfahren einzustellen war (vgl BSGE 50, 174 = SozR 4100 Â§ 141b Nr 13; BSG USK 88 189 und SozR 3-4100 Â§ 141b Nr 11). Der Insolvenzzeitpunkt und damit auch der Kaug-Zeitraum des KlÃ¤gers kann daher erheblich spÃ¤ter liegen, als das LSG angenommen hat. Selbst wenn das

Konkursverfahren am 1. April 1996 iS des Â§ 141b Abs 1 AFG erÃ¶ffnet worden ist, hat der Kaug-Zeitraum des KlÃ¤gers jedenfalls entgegen den AusfÃ¼hrungen des LSG nicht am 31. Dezember 1995, sondern erst am 1. Januar 1996 begonnen; denn grundsÃ¤tzlich ist, wenn das ArbeitsverhÃ¤ltnis nicht vorher geendet hat, vom Insolvenzzeitpunkt aus in Anwendung der Â§Â§ 187, 188 BÃ¼rgerliches Gesetzbuch (BGB) zurÃ¼ckzurechnen (vgl Peters-Lange in Gagel, AFG, Â§ 141b RdNr 30). Ob das Insolvenzereignis am 1. April 1996 oder erst danach eingetreten ist, bedarf im vorliegenden Fall keiner KlÃ¤rung. Denn der Anspruch des KlÃ¤gers auf die Sonderzahlung lÃ¤Ãt sich dem frÃ¼hestmÃ¶glichen Kaug-Zeitraum vom 1. Januar bis 31. MÃ¤rz 1996 nicht zuordnen.

Bei der von der Arbeitgeberin seit 1978 zum 1. Dezember jeden Jahres an die Arbeitnehmer gezahlten Sonderleistung handelt es sich um eine Leistung, die je Kalenderjahr ausgezahlt wurde, also um eine Jahressonderzahlung. Derartige Zahlungen werden in der Regel fÃ¼r geleistete Arbeit und zur Belohnung fÃ¼r die Betriebstreue erbracht (vgl Hanau, MÃ¼nchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band I, Â§ 67 RdNr 33 ff; Preis in Erfurter Kommentar, 230 Â§ 611 BGB, RdNr 793). Bei der zu Zwecken des Kaug erforderlichen zeitlichen Zuordnung einer Jahressonderzahlung ist unter BerÃ¼cksichtigung des arbeitsrechtlichen Entstehungsgrunds und der Zweckbestimmung der Leistung zu differenzieren. Arbeitsrechtliche Vereinbarungen bzw Regelungen, die fÃ¼r den Arbeitnehmer auch bei vorherigem Ausscheiden einen zeitanteiligen Anspruch vorsehen, begrÃ¼nden einen Kaug-Anspruch in HÃ¶he des auf den Kaug-Zeitraum fallenden Anteils, und zwar auch dann, wenn die Insolvenz schon vor der FÃ¤lligkeit des Gesamtanspruches eingetreten ist (vgl BSG SozR 4100 Â§ 141b Nr 8; BSG USK 8793 = EzS 89/44; BSGE 62, 131, 135 ff = SozR 4100 Â§ 141b Nr 40). LÃ¤Ãt sich die JahressondervergÃ¼tung dagegen nicht einzelnen Monaten zurechnen, so ist sie in voller HÃ¶he beim Kaug zu berÃ¼cksichtigen, wenn sie in den letzten drei Monaten des ArbeitsverhÃ¤ltnisses vor dem Insolvenzereignis hÃ¤tte ausgezahlt werden mÃ¼ssen, anderenfalls aber Ã¼berhaupt nicht (BSG SozR 4100 Â§ 141b Nr 42; SozR 3-4100 Â§ 141b Nr 1; BSG USK 9017 = EzS 89/68; vgl auch Peters-Lange aaO RdNr 58 f; Schlegel in Hennig ua, AFG, Â§ 141b RdNr 67 ff). So liegt der Fall hier.

Aus den Feststellungen des LSG, wonach die Sonderleistung nach den tariflichen Regeln ohne RÃ¼cksicht auf Tarifgebundenheit an alle Arbeitnehmer gezahlt wurde, folgt, daÃ sich der arbeitsrechtliche Anspruch des KlÃ¤gers â soweit er nicht tarifgebunden gewesen sein sollte â bei der ersten Zahlung im Dezember 1978 zunÃ¤chst auf eine von der Arbeitgeberin gesetzte vertragliche Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage grÃ¼ndete (vgl dazu BAGE 53, 42, 64 = AP Nr 17 zu Â§ 77 BetrVG; Preis in Erfurter Kommentar, aaO RdNr 271 ff). Die Verpflichtung des Arbeitgebers und der ihr entsprechende Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers wurden jeweils Bestandteil des einzelnen Arbeitsvertrages (vgl Preis aaO RdNr 274). Daraus, daÃ die SondervergÃ¼tungen Ã¼ber Jahre hinweg vorbehaltlos weitergezahlt wurden, ergibt sich darÃ¼ber hinaus ein Vertrauenstatbestand im Sinne einer betrieblichen Ãbung, die ebenfalls unter Gestaltung der vertraglichen Rechte der Arbeitnehmer jeweils einen vertraglichen Anspruch auf Beibehaltung der Sonderzahlung in der bisherigen Weise begrÃ¼ndete. Ein solcher Anspruch kraft betrieblicher Ãbung entsteht

regelmÃ¤Ãig bereits nach dreimaliger Zahlung, falls nicht besondere UmstÃ¤nde entgegenstehen bzw der Arbeitgeber einen Bindungswillen fÃ¼r die Zukunft ausgeschlossen hat (ua BAG AP Nr 7 zu Â§ 611 BGB Gratifikation; BAGE 39, 271, 276 = AP Nr 12 zu Â§ 242 BGB Betriebliche Ãbung; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 9. Aufl, Â§ 78 RdNr 24). Der so entstandene Anspruch des KlÃ¤gers war durch die Verweisung auf die zugrundeliegenden tariflichen Bestimmungen konkretisiert (zur Einbeziehung des Tarifrechts in den Arbeitsvertrag durch Inbezugnahme vgl Schaub aaO Â§ 208 RdNr 8 ff; Preis aaO RdNr 286).

Die zeitliche Zuordnung der Sonderleistung bestimmt sich somit nach den Regelungen des Tarifvertrages vom 13. Juni 1977 in der ab 1. Januar 1978 gÃ¼ltigen Fassung. Diese Regelungen, deren Text sich in der Kaug-Akte der Beklagten befinden, auf deren Inhalt das LSG im Urteil Bezug genommen hat, kann der Senat im Revisionsverfahren unabhÃ¤ngig davon, ob es sich hier um revisibles Recht handelt oder nicht, selbst auslegen, denn das LSG hat sie bei seiner Entscheidung unberÃ¼cksichtigt gelassen (vgl BSGE 61, 267, 269 = SozR 5050 Â§ 15 Nr 33; Peters/Sautter/Wolff, Kommentar zur Sozialgerichtsbarkeit, Â§ 162 SGG RdNr 45 mwN). Sie ergeben, daÃ sich die Jahressonderzahlung nicht anteilig den einzelnen Monaten des Jahres zuordnen lÃ¤Ãt. Den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern stand der Anspruch bei ErfÃ¼llung der Voraussetzungen des Â§ 2 Ziffer 1 des Tarifvertrages (ungekÃ¼ndigtes ArbeitsverhÃ¤ltnis und ununterbrochene sechsmonatige BetriebszugehÃ¶rigkeit am Auszahlungstag) uneingeschrÃ¤nkt zu. Die tarifliche Regelung sah grundsÃ¤tzlich keine Staffelung der Sonderzahlung fÃ¼r den Fall vor, daÃ ein Arbeitnehmer wÃ¤hrend des Kalenderjahres aus dem ArbeitsverhÃ¤ltnis ausgeschieden war. Auch Arbeitnehmer, die zB wegen Erwerbs- oder BerufsunfÃ¤higkeit vor dem Auszahlungstag ausschieden, hatten grundsÃ¤tzlich Anspruch auf die volle Sonderzahlung (Â§ 2 Ziffer 6 letzter Absatz). Als Ausnahmeregelungen sind demgegenÃ¼ber die Bestimmungen des Tarifvertrages zu verstehen, wonach Arbeitnehmer in den FÃ¤llen des Ruhens des ArbeitsverhÃ¤ltnisses fÃ¼r begrenzte Zeit bzw des unentschuldigten Fehlens eine anteilige Sonderzahlung erhalten sollten, wie auch die Regelung, die Arbeitnehmern bei Ausscheiden aus bestimmten GrÃ¼nden bis 30. Juni des Auszahlungsjahres die halbe Sonderzahlung zubilligte; alle diese Bestimmungen Ã¤ndern nichts am Grundgedanken, im Regelfall einen Anspruch auf Zahlung der Sonderleistung ohne Aufteilung nach der Dauer der Arbeitsleistung im Kalenderjahr zu begrÃ¼nden.

Die Jahressonderzahlung, die sich hiernach nicht anteilig den einzelnen Monaten des Jahres 1995 zuordnen lÃ¤Ãt, ist in ihrer Gesamtheit auch nicht dem frÃ¼hestmÃ¶glichen Kaug-Zeitraum (1. Januar bis 31. MÃ¤rz 1996) zuzuordnen. Der KlÃ¤ger hatte vielmehr im Kalenderjahr 1995 einen kraft betrieblicher Ãbung unter Beachtung der Bestimmungen des Tarifvertrages begrÃ¼ndeten Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlung zum 1. Dezember 1995. Dieser Tag war Auszahlungs- und FÃ¤lligkeitstag iS der Â§Â§ 2 und 3 des Tarifvertrages; der KlÃ¤ger erfÃ¼llte an diesem Tag die Voraussetzungen des Â§ 2 Ziffer 1 (insbesondere ungekÃ¼ndigtes ArbeitsverhÃ¤ltnis). Er liegt auÃerhalb des frÃ¼hestmÃ¶glichen Kaug-Zeitraumes.

Entgegen der Auffassung des LSG ist durch die Betriebsvereinbarung 1 der Auszahlungstag nicht vom 1. Dezember 1995 zum 31. Januar 1996 und damit die Zuordnung der Sonderzahlung von 1995 in das Jahr 1996 verÃ¤ndert worden.

Es kann dahingestellt bleiben, inwieweit Ã¼berhaupt der Zeitpunkt der Auszahlung noch gemÃ¤Ã Â§ 3 Ziffer 1 des Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung geregelt werden durfte, nachdem Ã¼ber Jahre gemÃ¤Ã Â§ 3 Ziffer 2 des Tarifvertrages verfahren worden ist. Jedenfalls verbieten Sinn und Zweck der tariflichen Regelung, den Auszahlungstag auf einen Tag auÃerhalb des Kalenderjahres, fÃ¼r den die Sonderzahlung gedacht ist, zu legen. Die tarifliche Regelung begrÃ¼ndet einen Anspruch auf Sonderzahlung "je Kalenderjahr" fÃ¼r alle Arbeitnehmer, "die am Auszahlungstag in einem ungekÃ¼ndigten ArbeitsverhÃ¤ltnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehÃ¶ren" (Â§ 2 Ziffer 1). Mit dieser ausdrÃ¼cklich auf das Kalenderjahr bezogenen Stichtagsregelung, die â auch â die vergangene und kÃ¼nftige Betriebstreue belohnen soll (vgl Preis aaO RdNr 793), ist eine Verschiebung des Auszahlungstages in das nachfolgende Kalenderjahr nicht vereinbar. Deshalb wird auch in vergleichbaren Zusagen der Stichtag Ã¼blicherweise auf den 30. November des maÃgeblichen Jahres gelegt (Preis aaO). Â§ 3 des hier einschlÃ¤gigen Tarifvertrages, der den Zeitpunkt der Auszahlung der Regelung durch Betriebsvereinbarung Ã¼berlÃ¤Ãt und fÃ¼r den Fall des Fehlens einer Betriebsvereinbarung den 1. Dezember als Auszahlungstag vorschreibt, ermÃ¶glicht daher allenfalls, den Auszahlungstag (gleich Stichtag) spÃ¤testens auf den 31. Dezember des Kalenderjahres zu legen, nicht aber einen Tag des folgenden Kalenderjahres zu vereinbaren. Eine Bestimmung des 31. Januar 1996 als Auszahlungstag, wie vom LSG angenommen, wÃ¼rde gegen Sinn und Zweck der tariflichen Regelung verstoÃen und kÃ¶nnte nicht wirksam die Verschiebung des Anspruchs des KlÃ¤gers in den Kaug-Zeitraum bewirken.

Im Ã¼brigen ist der Senat auch nicht gehalten, die Auslegung der Betriebsvereinbarung 1 durch das LSG der rechtlichen Beurteilung zugrunde zu legen. Das LSG hat zwar zum Ausdruck gebracht, GeschÃ¤ftsfÃ¼hrung und Betriebsrat hÃ¤tten den Auszahlungstermin "neu regeln" wollen. Seine Auslegung hat das LSG auch nÃ¤her erlÃ¤utert, ua mit dem Hinweis, dem verwendeten Wort "nachzahlen" sei keine besondere Bedeutung beigemessen worden. Obwohl das Revisionsgericht die WÃ¼rdigung eines Vertrages durch das Tatsachengericht nur bezÃ¼glich der Rechtsanwendung Ã¼berprÃ¼fen darf, ist der Senat an das vom LSG gefundene Ergebnis nicht gebunden; denn wenn das Tatsachengericht die von ihm selbst festgestellten tatsÃ¤chlichen UmstÃ¤nde nicht vollstÃ¤ndig verwertet, darf das Revisionsgericht diese in die Rechtsanwendung einbeziehen (BSGE 75, 92, 96 = SozR 3-4100 Â§ 141b Nr 10). Dies ist hier der Fall. Das LSG hat sich zu weiteren Gesichtspunkten, die fÃ¼r die Auslegung der Betriebsvereinbarung erheblich sind, nicht geÃ¤uÃert, nÃ¤mlich zur Bedeutung des Auszahlungstages fÃ¼r die Anspruchsberechtigung und HÃ¶he, daneben aber auch zum Wortlaut der Ziffer 3 der Betriebsvereinbarung 1 insofern, als die Sonderzahlungen bis "spÃ¤testens" 31. Januar 1996 nachgezahlt werden sollten. Insbesondere hat das LSG offensichtlich den Zusammenhang zwischen Â§ 2 Ziffer 1 und Â§ 3 Ziffer 2 des Tarifvertrages Ã¼bersehen. Eine Verschiebung des Auszahlungstages in das Jahr 1996 hÃ¤tte nÃ¤mlich nicht nur die spÃ¤tere Zahlungspflicht der Arbeitgeberin,

sondern auch eine VerÃ¤nderung der Anspruchsberechtigung als Konsequenz gehabt, dh einzelne Arbeitnehmer, die am 1. Dezember 1995 noch die Anspruchsvoraussetzungen erfÃ¼llten, hÃ¤tten diese am 31. Januar 1996 nicht mehr erfÃ¼llt und umgekehrt. Mit einer "Neuregelung" des Auszahlungstages in Form der Verschiebung in das Kalenderjahr 1996 wÃ¤ren auÃerdem Schwierigkeiten bzw Ungereimtheiten bei der Ermittlung der jeweiligen Bemessungsgrundlage (vgl etwa Â§ 2 Ziff 4a) oder bei der Handhabung der von Â§ 2 Ziffer 6 des Tarifvertrages erfaÃten FÃ¤lle, in denen jeweils an das Kalenderjahr angeknÃ¼pft wird, verbunden gewesen. DafÃ¼r, daÃ die Parteien der Betriebsvereinbarung eine derart gravierende Ãnderung beabsichtigt hÃ¤tten, gibt es keinen Anhaltspunkt. Auch die Formulierung "spÃ¤testens" deutet darauf hin, daÃ es grundsÃ¤tzlich beim bisherigen Auszahlungstag bleiben sollte. Die vollstÃ¤ndige Verwertung aller festgestellten Tatsachen ergibt hiernach, daÃ die Betriebsvereinbarung 1 den Auszahlungstag 1. Dezember unverÃ¤ndert gelassen hat und der Arbeitgeberin lediglich eine Stundung gewÃ¤hrt worden ist.

Eine Stundung iS des Herausschiebens der FÃ¤lligkeit (BGH NJW 1998, 2060, 2061; Palandt, BGB, 59. Aufl, Â§ 271 RdNr 12) bei unverÃ¤ndertem Rechtsgrund des Anspruchs rechtfertigt aber unter BerÃ¼cksichtigung von Sinn und Zweck der Kaug-Vorschriften keine Einbeziehung des Anspruchs in den Kaug-Zeitraum. Nach der tariflichen Regelung soll die Sonderleistung neben der Belohnung der Betriebstreue auch die Gegenleistung fÃ¼r die im jeweiligen Kalenderjahr geleistete Arbeit sein. HÃ¤tte eine Vereinbarung, die FÃ¤lligkeit der fÃ¼r ein bestimmtes Kalenderjahr zu gewÃ¤hrenden Sonderleistung in das nÃ¤chste Kalenderjahr zu legen, Auswirkung auf die Zuordnung zum Kaug-Zeitraum, wÃ¼rde dies dem Grundsatz widersprechen, daÃ das Arbeitsentgelt regelmÃ¤Ãig dem Zeitraum zuzuordnen ist, in dem es "erarbeitet" worden ist (vgl BSGE 43, 49, 50 = SozR 4100 Â§ 141b Nr 2; SozR 4100 Â§ 141b Nr 9; BSGE 69, 228, 232 = SozR 3-4100 Â§ 141b Nr 2). Deshalb kÃ¶nnen sich weder die Betriebsvereinbarung 1 noch die Betriebsvereinbarungen 2 und 3 â mit denen auch nach Auffassung des LSG lediglich ein Zahlungsaufschub verbunden sein sollte â auf die Zuordnung zum Kaug-Zeitraum auswirken.

WÃ¤re der Auszahlungstag in das Jahr 1996 verlegt worden, hÃ¤tte die Betriebsvereinbarung 1 schlieÃlich gegen das "GÃ¼nstigkeitsprinzip" verstoÃen, das fÃ¼r Betriebsvereinbarungen, die in vertraglich begrÃ¼ndete AnsprÃ¼che von Arbeitnehmern eingreifen, gilt. Vertragliche AnsprÃ¼che sog "Sozialleistungen" (wie Gratifikationen) kÃ¶nnen danach durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung nur beschrÃ¤nkt werden, wenn der Arbeitgeber wegen eines vorbehaltenen Widerrufs oder Wegfalls der GeschÃ¤ftsgrundlage die KÃ¼rzung oder Streichung der Leistung verlangen kann oder wenn die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungÃ¼nstiger ist (BAGE 53, 42, 55 ff = AP Nr 17 zu Â§ 77 BetrVG; Schaub aaO Â§ 231 RdNr 36; Hanau/Kania in Erfurter Kommentar, aaO RdNr 77 ff). Nach diesen GrundsÃ¤tzen wÃ¤ren Betriebsvereinbarungen, die eine Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes um einen Monat oder mehr vorgeschrieben hÃ¤tten, unwirksam gewesen, denn derartige Vereinbarungen mÃ¼Ãten auch bei kollektiver Betrachtungsweise als fÃ¼r die Arbeitnehmer ungÃ¼nstig angesehen werden (zum GÃ¼nstigkeitsvergleich vgl BAGE 53, 42, 65 f = AP Nr 17 zu Â§ 77

BetrVG; Schaub aaO Â§ 204 RdNr 38 ff). Im Ã¼brigen lassen sich Anhaltspunkte fÃ¼r einen Wegfall der GeschÃ¤ftsgrundlage (vgl etwa BAGE 86, 312, 318 = AP Nr 26 zu Â§ 1 BetrAVG AblÃ¶sung; Preis aaO RdNr 527) den Feststellungen des LSG nicht entnehmen. Die Arbeitgeberin des KlÃ¤gers hat sich auch nicht etwa den Widerruf der Sonderleistungszusage vorbehalten (vgl Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung 1).

Auf die Revision der Beklagten ist deshalb unter Aufhebung der Urteile der Vorinstanzen die Klage abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 SGG.

Erstellt am: 19.08.2003

Zuletzt verändert am: 20.12.2024