

L 2 AL 19/19

Land
Sachsen-Anhalt
Sozialgericht
LSG Sachsen-Anhalt
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
2
1. Instanz
SG Magdeburg (SAN)
Aktenzeichen
S 4 AL 204/14
Datum
29.03.2019
2. Instanz
LSG Sachsen-Anhalt
Aktenzeichen
L 2 AL 19/19
Datum
30.03.2020
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Beschluss
Die Berufung wird zurückgewiesen.

Kosten sind nicht zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Klägerin und Berufungsklägerin (im Folgenden nur noch: Klägerin) begehrt höheres Insolvenzgeld wegen einer Betriebstreueprämie, obwohl ihr vor deren Stichtag gekündigt worden war und die Auszahlung bei Kündigung ausgeschlossen war.

Die Klägerin war bei ihrem später insolventen Arbeitgeber seit dem 1. November 2003 angestellt. Nach der letzten Änderung zum Arbeitsvertrag betrug ihre monatliche Bruttovergütung 4.000,00 Euro. Darüber hinaus zahlte ihr der Arbeitgeber einen Zuschuss zu den Kosten des Kindergartens. In dem von ihm mit der Klägerin geschlossenen Arbeitsvertrag war festgelegt, dass das Gehalt bis zum 10. Werktag des Folgemonats zu überweisen war. Weiter legte der Arbeitsvertrag in § 7 Nr. 1 fest, dass die Zahlung von Tantiemen, Prämien und sonstigen Leistungen im freien Ermessen des Arbeitgebers liegen sollte. Ein Rechtsanspruch sollte auch bei mehrfacher Gewährung nicht bestehen. Anderes würde nur gelten, wenn die Zahlung durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag geregelt sei. Unmittelbar darauf folgte die Regelung in § 7 Nr. 1 Satz 4 mit folgendem Wortlaut: "Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt ist."

In der vom Betriebsrat unterzeichneten "Betriebsordnung" des Arbeitgebers vom 30. Juni 2010 war mit Wirkung ab dem 1. Juli 2010 festgelegt, dass bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren eine Sonderzuwendung in Höhe eines Bruttogrundgehaltes gezahlt werde. Einen Zahlungstermin regelte die Betriebsordnung nicht.

Der Arbeitgeber der Klägerin kündigte ihr Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 10. Oktober 2013 zum 31. Januar 2014. Zudem stellte er die Klägerin beginnend am 8. Oktober 2013 bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Erbringung der Arbeitsleistung frei. Das Kündigungsschreiben erhielt die Klägerin am 11. Oktober 2013.

Ab dem Monat November 2013 zahlte der Arbeitgeber der Klägerin keinen Lohn mehr.

Danach beantragte die Klägerin am 27. Dezember 2013 bei der Beklagten die Zahlung von Insolvenzgeld.

Am 3. Februar 2014 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet.

Die Beklagte gewährte der Klägerin zunächst einen Vorschuss i.H.v. 4.050,00 Euro auf das zustehende Insolvenzgeld (Bescheid vom 3. Februar 2014).

Der Insolvenzverwalter bescheinigte der Klägerin (Steuerklasse III, zwei Kinderfreibeträge), dass sie für den Monat November 2013 ein Bruttoarbeitsentgelt i.H.v. 8.166,50 Euro (zusammengesetzt aus einer Bruttovergütung i.H.v. 4.000,00 Euro, einem Kindergartenzuschuss

i.H.v. 166,50 Euro und einer Jubiläumssprämie i.H.v. 4.000,00 Euro) bzw. netto 6.089,25 Euro verdient haben würde. Für den Monat Dezember 2013 bescheinigte er ein Bruttoarbeitsentgelt i.H.v. 4.155,50 Euro (zusammengesetzt aus einem Bruttoarbeitsentgelt i.H.v. 4.000,00 Euro und einem Zuschuss für die Kosten des Kindergartens i.H.v. 155,50 Euro) und ein Nettoarbeitsentgelt i.H.v. 2.885,25 Euro. Für den Monat Januar 2014 habe die Klägerin ein Bruttoarbeitsentgelt i.H.v. 4.254,40 Euro (zusammengesetzt aus einem Bruttoarbeitsentgelt i.H.v. 4.000,00 Euro und einem Zuschuss zu den Kosten des Kindergartens i.H.v. 254,40 Euro) und ein Nettoarbeitsentgelt i.H.v. 2.992,30 Euro zu beanspruchen.

Hierauf setzte die Beklagte das zu zahlende Insolvenzgeld auf insgesamt 8.773,80 Euro fest und zahlte der Klägerin abzüglich des bereits gezahlten Vorschusses noch 4.723,80 Euro aus (Bescheid vom 11. April 2014). Die Beklagte berücksichtigte dabei nicht die Sonderzuwendung, sondern nur das für November 2013 zustehende laufende Nettoarbeitsentgelt i.H.v. 2.896,25 Euro. Dies errechnete er aus den in der Lohnabrechnung für den laufenden Lohn ausgewiesenen Angaben, d.h. aus einem Bruttolohn von 4.166,50 Euro abzüglich steuerlicher Abzüge in Höhe von 469,01 Euro und von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 801,24 Euro. Für den Monat Dezember 2013 legte die Beklagte entsprechend den Angaben des Insolvenzverwalters ein ausgefallenes Nettoarbeitsentgelt i.H.v. 2.885,25 Euro und für Januar 2014 ein solches i.H.v. 2.992,30 Euro zugrunde.

Gegen diese Bewilligung erhob die Klägerin am 16. April 2014 Widerspruch und begehrte die Bemessung nach dem gesamten bescheinigten Arbeitsentgelt einschließlich der Sonderzuwendung. Sie verwies hierbei insbesondere auf die Betriebsordnung und ihre Lohnabrechnung für den Monat November 2013, nach denen ihr eine "Prämie zum Jubiläum" i.H.v. 4.000,00 Euro brutto zugestanden habe.

Die Beklagte wies den Widerspruch zurück (Widerspruchsbescheid vom 20. Mai 2014). Neben den bereits berücksichtigten Ansprüchen auf Arbeitsentgelt im Zeitraum vom 1. November 2013 bis zum 31. Januar 2014 in Höhe von insgesamt 8.773,80 Euro netto sei die Sonderzuwendung nicht noch zusätzlich zu berücksichtigen. Der Anspruch auf die Sonderzuwendung sei außerhalb des Insolvenzgeldzeitraumes entstanden. Die 10-jährige Betriebszugehörigkeit, die den Anspruch auf die Sonderzuwendung begründet habe, sei bereits am 31. Oktober 2013 erfüllt gewesen.

Am 30. Mai 2014 hat die Klägerin bei dem Sozialgericht Magdeburg gegen den Bescheid der Beklagten vom 11. April 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. Mai 2014 Klage erhoben. Die Sonderzuwendung sei entsprechend [§ 271](#) des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) am Jubiläumstag, d. h. am 1. November 2013 fällig gewesen. Dies habe der Arbeitgeber auch dadurch zum Ausdruck gebracht, indem er die Sonderzuweisung in der Entgeltabrechnung für den Monat November 2013 aufgeführt habe. Die Regelung in [§ 7 Nr. 1](#) des Arbeitsvertrages stehe der Berücksichtigung der Sonderzuwendung nicht entgegen. Es sei auf den Zeitpunkt abzustellen, zu dem das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde.

Mit Urteil vom 29. März 2019 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Zwar sei der Anspruch auf die Sonderzuwendung am 1. November 2013 und damit innerhalb des Insolvenzgeldzeitraumes entstanden. Hingegen sei zu diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt gewesen, sodass gemäß [§ 7 Nr. 1](#) des Anstellungsvertrages ein Anspruch auf Zahlung der Sonderzuwendung nicht bestanden habe. Es sei nicht auf das Datum abzustellen, an dem die Kündigung wirksam werden sollte. Der Umstand, dass in der Regelung neben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erwähnt sei, zeige, dass der Zeitpunkt der Erklärung der Kündigung gemeint sei. Regelmäßig und zulässigerweise seien Sonderzuwendungen, die eine Betriebstreue honorieren, vom ungekündigten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag abhängig.

Gegen das ihr am 10. April 2019 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 7. Mai 2019 Berufung eingelegt. Das Arbeitsverhältnis sei zum Zeitpunkt der Vollendung des 10. Jahres der Betriebszugehörigkeit noch nicht gekündigt gewesen. Es sei nicht auf den Zugang der Kündigung am 11. Oktober 2013 abzustellen.

Die Klägerin beantragt sinngemäß,

das Urteil des Sozialgerichts Magdeburg vom 29. März 2019 aufzuheben und den Bescheid der Beklagten vom 11. April 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. Mai 2014 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, ihr weiteres Insolvenzgeld unter Berücksichtigung der Jubiläumssprämie in Höhe von brutto 4.000,00 Euro zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verweist auf die aus ihrer Sicht zutreffenden Ausführungen in dem erstinstanzlichen Urteil. Es sei richtig, dass die Zahlung der Sonderzuwendung ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis vorausgesetzt habe.

Die Klägerin hat einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung nicht zugestimmt. Hiernach sind die Beteiligten mit Schreiben vom 5. Februar 2020 - der Klägerin am 20. Februar 2020 zugegangen - auf die Möglichkeit der Entscheidung durch Beschluss ohne mündliche Verhandlung durch die Berufsrichter des Senats gemäß [§ 153 Abs. 4 Satz 1](#) des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) hingewiesen worden. Die zur Äußerung eingeräumte Frist von zwei Wochen haben die Beteiligten nicht zur weiteren Stellungnahme genutzt.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte sowie die beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten Bezug genommen. Sie haben bei Entscheidungsfindung vorgelegen und sind berücksichtigt worden.

II.

Die Berufung hat keinen Erfolg.

Der Senat entscheidet über die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts nach Anhörung der Beteiligten durch Beschluss der Berufsrichter ohne ehrenamtliche Richter, weil er sie einstimmig für unbegründet und eine mündliche Verhandlung nicht für erforderlich hält

(§ 153 Abs. 4 Satz 1 und 2 SGG).

1. Gegenstand des Verfahrens ist die Berufung der Klägerin mit dem Ziel der Aufhebung des Urteils des Sozialgerichts Magdeburg von 29. März 2019, mit dem ihre Klage gegen den Bescheid der Beklagten vom 11. April 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. Mai 2014 und auf höheres Insolvenzgeld abgewiesen worden ist.

2. Hiernach ist die Berufung zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt (§§ 143, 144, 151 SGG). Die Berufung bedurfte nicht der Zulassung. Gemäß § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 SGG bedarf die Berufung der Zulassung in einem Urteil des Sozialgerichts, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands bei einer Klage, die eine Geldleistung oder einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt betrifft, 750 Euro nicht übersteigt, sofern nicht die Berufung wiederkehrende oder laufende Leistungen für mehr als ein Jahr betrifft. Die Berufung betrifft hier aber einen noch geltend gemachten Anspruch auf Insolvenzgeld i.H.v. 3.193,00 Euro. Diese Summe folgt aus der Sonderzuwendung in Höhe von 4.000,00 Euro, von der nach der Lohnabrechnung (als sonstiger Bezug ausgewiesen) noch Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 807,00 Euro zu entrichten gewesen wären.

3. Die Berufung ist aber nicht begründet. Das Sozialgericht hat die als Anfechtungs- und Leistungsklage statthafte (§ 54 Abs. 1 Halbsatz 1, Abs. 4 SGG) und im Übrigen zulässig erhobene Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. Die Insolvenzgeldbewilligung nach dem Bescheid der Beklagten vom 11. April 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. Mai 2014 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten. Sie hat keine über die erteilte Bewilligung hinausgehenden Ansprüche auf Insolvenzgeld.

a) Grundlage des Insolvenzgeldanspruchs ist § 165 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung (SGB III). Hiernach haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie im Inland beschäftigt waren und bei einem Insolvenzereignis für die vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben. Nach § 165 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III gilt, sollte das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet werden, dieser Tag als Insolvenzereignis. Das Insolvenzgeld ist innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach dem Insolvenzereignis zu beantragen, § 324 Abs. 2 Satz 1 SGB III.

b) Nachdem das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers am 3. Februar 2014 eröffnet worden ist, liegt ein Insolvenzereignis vor. Somit umfasst der Insolvenzgeldzeitraum die Zeit der dem vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses. Nachdem der Arbeitsvertrag der Klägerin bereits vor dem Insolvenzereignis zum 31. Januar 2014 endete, reicht der Insolvenzgeldzeitraum von diesem Datum aus noch drei Monate, d.h. bis 1. November 2013 zurück. Der Antrag auf Insolvenzgeld ist danach auch rechtzeitig gestellt worden.

c) Dem Grunde nach gehören zu den insolvenzgeldfähigen Ansprüchen auf Arbeitsentgelt alle Ansprüche auf Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis (§ 165 Abs. 2 Satz 1 SGB III). Dies ist so zu verstehen, dass alle Ansprüche umfasst sind, die ihre Grundlage in einem Arbeitsverhältnis haben. Damit sind auch Ansprüche umfasst, die nicht unmittelbar auf der Arbeitsleistung beruhen (vgl. Voelzke in Hauck/Noftz, SGB III, K § 165 SGB III Rn. 103). Insolvenzgeldfähig sind daher grundsätzlich auch Gratifikationen. Allerdings muss der Anspruch auf die Gratifikation in den Insolvenzgeldzeitraum fallen (vgl. Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 18. Januar 1990 - 10 RAr 10/89, juris; Peters-Lange in Gagel, 76. EL Dezember 2019, SGB III § 165 Rn. 90, 108). Soweit hiernach Arbeitsentgelt zu berücksichtigen ist, bestimmt sich die Höhe des Insolvenzgeldes dann nach dem hieraus erzielbaren Nettoarbeitsentgelt (§ 167 Abs. 1 SGB III).

Nach diesen Maßgaben ist die Berechnung des Anspruchs von der Beklagten zutreffend ausgeführt.

aa) Die Klägerin hatte für den Monat November 2013 nur einen Anspruch auf ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe von Nettoarbeitsentgelt i.H.v. 2.896,25 Euro, für den Monat Dezember 2013 auf ein Nettoarbeitsentgelt i.H.v. 2.885,25 Euro und für den Monat Januar 2014 auf ein Nettoarbeitsentgelt i.H.v. 2.992,30 Euro.

bb) Die Voraussetzungen der Berücksichtigung weiterer Arbeitsentgelte liegen nicht vor. Insbesondere bestand im Insolvenzgeldzeitraum vom 1. November 2013 bis 31. Januar 2014 gegenüber dem Arbeitgeber kein Anspruch auf Zahlung der Sonderzuwendung bei zehnjähriger Betriebsreue.

Die Sonderzuwendung ist nicht schon deshalb zu berücksichtigen, weil sie in der Lohnabrechnung des Arbeitgebers bzw. bei den vom Insolvenzverwalter bescheinigten Entgelten als zustehend ausgewiesen ist. Die Beklagte bzw. die Sozialgerichte sind an Auskünfte bzw. Bescheinigungen des Arbeitgebers nicht gebunden. Sie haben selbst im Fall einer titulierten Forderung (z.B. einem Urteil oder Vergleich) das Recht, eigenständig zu prüfen, ob und in welcher Höhe das Arbeitsentgelt zusteht (vgl. BSG, Urteil vom 9. Mai 1995 - 10 RAr 5/94, juris Rn. 21 f., Senatsurteil vom 22. September 2011 - L 2 AL 63/07, juris Rn. 31 f.).

Der Ausschluss des Anspruchs auf die Sonderzuwendung folgt aus § 7 Nr. 1 Satz 4 des Arbeitsvertrags. Nach dessen Regelung war die - hier an sich nach der Betriebsordnung zustehende - Sonderzuwendung nicht zu zahlen, weil das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungstag bereits gekündigt war.

Der Auszahlungstag war der nächste regelmäßige Lohnzahlungstag, d.h. der 10. des auf das Jubiläum folgenden Monats. Der Arbeitsvertrag bzw. die Betriebsordnung sehen keinen von der regelmäßigen Zahlung abweichenden Zahlungstag für Sonderzuwendungen vor. Bei verständiger Auslegung der Betriebsordnung entsprechend §§ 133 und 157 BGB war danach, weil das Jubiläum am 1. November 2013 vollendet war (§§ 188 Abs. 2 Alt. 2 i.V.m. § 187 Abs. 2 Satz 1 BGB), die Auszahlung am 10. Dezember 2013 fällig.

Am diesem Tag war das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin noch nicht beendet. Sie war zu diesem Zeitpunkt nur freigestellt. Es endete erst am 31. Januar 2014. Allerdings war es zu diesem Zeitpunkt bereits gemäß § 7 Nr. 1 Satz 4 des Arbeitsvertrags "gekündigt", weil die Kündigung ausgesprochen war.

Anders als die Klägerin meint, wirkt die Ausschlussklausel nicht erst, wenn die Kündigung am Auszahlungstag wirksam gewesen ist.

Verträge sind so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern (§ 157 BGB). Bei der Auslegung der

zugrundeliegenden Willenserklärungen ist der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften ([§ 133 BGB](#)). Dies ist nur im Fall von Betriebsvereinbarungen anders, weil solche "Normenverträge" Gesetzesgleich auszulegen sind (vgl. Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 2. Juni 1961 - [1 AZR 573/59](#), juris). Hier folgt der Ausschluss nur aus dem Arbeitsvertrag, so dass eine Auslegung nach dem objektiven Empfängerhorizont maßgeblich ist.

Nach dem Wortlaut vernichtet bereits die am Auszahlungstag vorliegende Kündigung den Anspruch. Nach der Formulierung der Ausschlussklausel ist für einen objektiven Betrachter klar zu erkennen, dass zwei Alternativen zum Wegfall des Anspruchs führen können: die Beendigung oder die Kündigung des Arbeitsvertrages. Die Klausel ist insofern nicht widersprüchlich oder mehrdeutig. Für den Anspruchsverlust sind nach dem Wortlaut keine Folgen der Kündigung vorausgesetzt. Danach genügt die bloße "Kündigung", d.h. deren Ausspruch vor dem Auszahlungstag.

Dies entspricht bei einem objektiven Verständnis erkennbar auch dem Sinn und Zweck der Ausschlussklausel. Die vorliegende Ausschlussklausel korrespondiert mit dem Sinn und Zweck der hiesigen Sonderzuwendung wegen Betriebsstreue. Sie ist vorliegend allein an die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft. Sie ist nicht von der Erbringung einer bestimmten Arbeitsleistung abhängig. Sie dient daher nicht der eigentlichen Entlohnung und stellt sich als reine "Halteprämie" dar. Solche können zulässigerweise an weitere Bedingungen, wie den Bestand des Arbeitsverhältnisses über einen bestimmten Stichtag hinaus, geknüpft werden. Dieser Zweck wird in der arbeitsrechtlichen Praxis regelmäßig dadurch sichergestellt, dass die Zahlung der Sonderzuwendung von dem ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag abhängt (vgl. BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 - [10 AZR 667/10](#), juris Rn. 13). Demnach soll die Ausschlussklausel dazu führen, dass die Sonderzuwendung wegen Betriebsstreue nicht zur Auszahlung kommt, falls die weitere Betriebsstreue nicht gefördert werden kann, weil bereits eine Kündigung ausgesprochen ist. Folglich sind Klauseln wie die vorliegende arbeitsrechtlich üblich und rechtlich zulässig (vgl. neben der bereits zitierten Entscheidung den identischen Wortlaut der Klausel bei BAG, Urteil vom 12. Januar 2000 - [10 AZR 840/98](#), juris).

Zudem würde, wie schon das Sozialgericht zutreffend ausgeführt hat, der Sinn der Differenzierung der Ausschlussklausel missachtet, würde sie in der von der Klägerin gewünschten Weise ausgelegt. Erst mit einer Differenzierung zwischen Kündigung und jedweder sonstigen Form der Beendigung des Arbeitsvertrages (z.B. durch Aufhebungsvertrag, Auflösungsurteil, Tod) werden zuverlässig Fälle einer bereits eingetretenen oder erwartbaren Zweckverfehlung der Sonderzuwendung wegen Betriebsstreue am Auszahlungstag erfasst. Auch bei einem zum Auszahlungstag schon gekündigten oder selbst kündigendem Arbeitnehmer würde eine weitere Betriebsstreue durch die Sonderzuwendung nicht mehr gefördert. Zudem würde nach der Auslegung der Klägerin der Anspruch auch im Fall der Kündigung erst dann entfallen, wenn das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet ist. Die Heraushebung der Kündigung aus den sonstigen Beendigungsgründen hätte dann keinen erweiterten Anwendungsbereich zur Folge, der aber ersichtlich mit der Differenzierung gewollt ist.

d) Die Verminderung der Auszahlung des Insolvenzgeldes um den gewährten Vorschuss ergibt sich aus [§ 168 Satz 3 SGB III](#).

4. Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#).

5. Gründe für die Zulassung der Revision gemäß [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 oder 2 SGG](#) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

SAN

Saved

2020-05-26