

L 3 AL 200/99

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht
Sächsisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Leipzig (FSS)
Aktenzeichen
S 11 AL 322/99
Datum
13.10.1999
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
L 3 AL 200/99
Datum
04.04.2001
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

I. Die Berufung gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Leipzig vom 13. Oktober 1999 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind auch für die Berufungsinstanz nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über die Höhe des von dem Kläger zu beanspruchenden Konkursausfallgeldes (Kaug). Die Beklagte hatte ihm insgesamt einen Betrag in Höhe von 5.777,48 DM bewilligt. Der Kläger begehrt demgegenüber 6.877,00 DM, auf der Grundlage eines Stundenlohns in Höhe von 19,59 DM.

Der Kläger war zuletzt vom 22.05.1996 bis zum 15.11.1997 - nach eigener Bezeichnung - als "Bauwerker" mit einer 40-Stunden-Woche bei der Hochbau GmbH L ... beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde arbeitgeberseitig durch Schreiben vom 27.10.1997 zum 15.11.1997 gekündigt. Über die Firma wurde am 08.12.1997 das Konkursverfahren eröffnet. Seit August 1997 hatte er nach eigenen Angaben auf seine Arbeitsentgeltansprüche - nach eigenen Angaben - lediglich am 15.09.1997 einen Betrag in Höhe von 1.000,00 DM netto erhalten.

Am 10.11.1997 stellte der Kläger Antrag auf Konkursausfallgeld für den Kaug-Zeitraum vom 16.08.1997 bis zum 15.11.1997. Hierzu machte der ehemalige Arbeitgeber in der Lohnbescheinigung vom 24.03.1998 folgende Angaben: Vom 16. bis zum 31.08.1997: Bruttogehalt in Höhe von 1.660,75 DM, hierauf gezahlt 83,46 DM, noch zu zahlendes Arbeitsentgelt 1.002,30 DM; vom 01.09. bis zum 30.09.1997 (178,5 Arbeitsstunden): Bruttogehalt in Höhe von 3.011,80 DM, noch zu zahlendes Arbeitsentgelt in Höhe von 1.940,78 DM; vom 01.10. bis zum 31.01.1997 (181,5 Arbeitsstunden): Bruttogehalt in Höhe von 3.062,20 DM, noch zu zahlendes Arbeitsentgelt in Höhe von 1.963,65 DM; vom 01.11. bis zum 15.11.1997 (75 Arbeitsstunden): Bruttogehalt in Höhe von 1.273,00 DM, noch zu zahlendes Arbeitsentgelt in Höhe von 870,75 DM.

Der Arbeitgeber legte dieser Abrechnung einen Stundenlohn in Höhe von 16,80 DM zu Grunde.

Durch Bescheid vom 14.04.1998 bewilligte die Beklagte ausgehend von dieser Bescheinigung insgesamt Kaug in Höhe von 5.777,48 DM.

Dem widersprach der Kläger am 28.04.1998. Das zu Grunde gelegte Bruttoeinkommen sei unzutreffend. Zutreffend sei ein Betrag in Höhe von 3.389,07 DM, zumal er von seinem ehemaligen Arbeitgeber untertariflich bezahlt worden sei. Deshalb sei bereits mit Schriftsatz vom 11.12.1997 Klage zum Arbeitsgericht Leipzig erhoben worden. Das Verfahren sei jedoch wegen der Insolvenz nunmehr unterbrochen. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag habe es nicht gegeben, mündlich seien jedoch 40 Arbeitsstunden in der Woche vereinbart worden. Auf das Arbeitsverhältnis seien die tariflichen Regelungen für das Baugewerbe anwendbar. Nach dem Rahmentarifvertrag ergebe sich ein Stundenlohn in Höhe von 19,59 DM brutto. Der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe vom 03.02.1991 in der Fassung vom 09.06.1997 und 30.06.1997 sei allgemeinverbindlich, so dass die Regelungen auch für das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbar gewesen seien. Nach § 8 dieses Tarifvertrages sei dieser als Bauhandwerker in die Lohngruppe VII einzugruppiert. Hieraus ergebe sich ein Mindestlohn von 19,59 DM. Demnach werden von dem Kläger folgende Nettomonatslöhne geltend gemacht: Für August, September und Oktober 1997 jeweils 3.389,07 DM und für November 1997 anteilig 1.694,53 DM brutto. Abzuziehen seien hiervon am 15.09.1997 gezahlte 1.000,00 DM netto.

Die Beklagte holte hierauf nochmals eine Auskunft des ehemaligen Arbeitgebers ein. Die ehemalige Geschäftsführerin, Heike Weber, teilte hierauf durch Schreiben vom 17.12.1998 mit, der Kläger sei als Bauhelfer beschäftigt gewesen. Zunächst sei er mit einem befristeten

Arbeitsvertrag eingestellt worden, welcher von beiden Seiten unterschrieben und vorher mündlich abgesprochen worden war. Der vereinbarte Lohn habe 16,80 DM betragen. Hierzu reichte sie die Kopie eines "Einstellungsbogens - befristeter Arbeitsvertrag" vom 17.05.1996, auf welchem auch die Unterschrift des Klägers erkennbar ist, ein. In diesem ist angegeben: "Vereinbarter Lohn: 16,80 DM/Stunde (brutto)". Ein Tariflohn wurde ausdrücklich verneint.

Durch Widerspruchsbescheid vom 01.04.1998 wies die Beklagte hierauf den Widerspruch als unbegründet zurück. § 141b Abs. 1 Satz 1 AFG erfasse nur Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die auch Masseschulden nach § 59 Abs. 1 Nr. 3a der Konkursordnung sein könnten. Kaug-Zeitraum sei unstreitig die Zeit vom 16.08. bis zum 15.11.1997. Höhere Ansprüche als die bestätigten könne der Kläger für diesen Zeitraum nicht beanspruchen. Auch eine nachträgliche arbeitsgerichtliche Klage auf einen Tariflohn könne zu keinem anderen Ergebnis führen, da der Kläger während seiner Beschäftigung einen Tariflohn nicht geltend gemacht habe. Kausal für den nicht gezahlten Tariflohn sei daher nicht die Zahlungsunfähigkeit, sondern - gegebenenfalls - eine Nichtbeachtung des Arbeitsvertrages.

Hiergegen hat sich der Kläger am 07.05.1999 an das Sozialgericht Leipzig (SG) gewandt. Der Rahmentarifvertrag für das Baugewerbe sei allgemeinverbindlich. Er habe auf tarifliche Ansprüche nicht verzichtet, dies werde durch die arbeitsgerichtliche Klage deutlich.

Die Beklagte hat demgegenüber ausgeführt, zwischen den Beteiligten des Arbeitsverhältnisses sei nur ein Stundenlohn von 16,80 DM vereinbart worden.

Durch Gerichtsbescheid vom 13.10.1999 hat das SG die Klage abgewiesen. Unter § 141a AFG falle nur ausgefallenes Arbeitsentgelt auf Grund einer Zahlungsunfähigkeit. Der geltend gemachte Anspruch sei zum Zeitpunkt des Insolvenzereignisses kein bedingter, für den die Gegenleistung bereits erbracht war, gewesen. Daher hätte er - so das SG - auch nicht als Masseschuld berücksichtigt werden können. Gegen diesen, am 10.11.1999 zugegangenen, Gerichtsbescheid hat der Kläger am 10.12.1999 Berufung eingelegt. Nach § 141d Abs. 1 Satz 1 AFG sei für die Höhe des Kaug das Arbeitsentgelt maßgebend, das der Arbeitnehmer zu beanspruchen habe. Dieses ergebe sich hier aus einem tarifvertraglichen Lohnanspruch des Klägers. Demgegenüber habe die Mitteilung des Konkursverwalters keine Bindungswirkung.

Demgegenüber hat die Beklagte geltend gemacht, der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe sei für den streitigen Zeitraum gerade nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden. Die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit enthalte folgende Einschränkung: Soweit Bestimmungen der Tarifvertragswerke auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verwiesen, erfasse die allgemeinverbindliche Erklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt seien. § 5 Nr. 1 BRTV enthalte eine solche Verweisung, in der bestimmt werde, dass die allgemeinen Regelungen der Löhne von den zentralen Tarifvertragsparteien zu treffen seien. Ein Lohntarifvertrag für das Baugewerbe außerhalb des Mindestlohntarifvertrages, der auf das Arbeitsverhältnis des Klägers als Allgemeinverbindlichkeitserklärung oder beiderseitige Tarifbindung Anwendung fände, habe im streitgegenständlichen Zeitraum jedoch nicht existiert. Nach den Tarifverträgen zur Regelung eines Mindestlohnes läge der Gesamttarifstundenlohn jeweils unter 16,80 DM und damit könne ein höheres Arbeitsentgelt auf dieser tariflichen Grundlage nicht beansprucht werden.

Der Kläger hat hierzu ausgeführt, in dem seinerzeitigen Einstellungsgespräch mit Herrn Roland Weber sei ihm eine Bezahlung nach Tariflohn zugesichert worden. Er selber sei jedoch nicht Mitglied einer Gewerkschaft.

Der Kläger beantragt,

1. den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Leipzig vom 13.10.1999 aufzuheben und den Bescheid der Beklagten vom 14.04.1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 01.04.1999 aufzuheben,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Konkursausfallgeld für den Zeitraum vom 16.08.1997 bis zum 15.11.1997 in Höhe von insgesamt 6.877,00 DM zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hat zur Darstellung ihres Vortrages die maßgebenden Tarifverträge in Kopie zur Akte gereicht.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zum Sach- und Streitstand wird auf den Inhalt der Gerichtsakten beider Rechtszüge und der Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte (§§ 143, 144 Abs. 1 Sozialgerichtsgesetz -SGG-) sowie form- und fristgerecht eingelegte Berufung (§ 151 SGG) Berufung angefochtene Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Leipzig vom 13.10.1999 ist - im Ergebnis - nicht zu beanstanden. Der Bescheid der Beklagten vom 14.04.1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 01.04.1999 ist rechtmäßig. Der Beklagte hat zu Recht die Bewilligung von Kaug in Höhe von insgesamt 6.877,00 DM abgelehnt.

Der Kläger hat zunächst die Zeit vom 16.08. bis 15.11.1997 gem. §§ 141a, 141b Arbeitsförderungsgesetz -AFG- dem Grunde nach einen Anspruch auf Kaug. Er war in diesem Zeitraum bei der ABL Bau GmbH Löbnitz beitragspflichtig beschäftigt gewesen, hatte jedoch Arbeitsentgelt nur i. H. v. 1000,00 DM erhalten. Das Arbeitsverhältnis war durch arbeitgeberseitige Kündigung zum 15.11.1997 beendet und über das Vermögen des Arbeitgebers war am 08.12.1997 das Konkursverfahren eröffnet worden (§ 141b Abs. 1 Satz 1 AFG). Der Kläger am 10.11.1997 das Kaug fristgemäß beantragt (§ 141e Abs. 1 Satz 1 und 2 AFG).

Rechtsgrundlage für die Höhe des Anspruchs auf Kaug ist § 141d AFG. Danach bestimmt sich diese nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten Arbeitsentgelt für die letzten, der Eröffnung des Konkursverfahrens vorausgehenden, drei Monate des Arbeitsverhältnisses,

das der Arbeitnehmer noch zu beanspruchen hat. Auszuzahlen ist daher Kaug in Höhe des Nettolohnes, soweit die versicherten Ansprüche dem Arbeitnehmer noch zustehen. Hierin wird der Zweck des Kaug deutlich: Dieses soll den vorleistenden Arbeitnehmer vor der Insolvenz des Arbeitgebers sichern, indem es für einen Zeitraum von längstens drei Monaten Ersatz für ausgefallenes Arbeitsentgelt gewährt. Auszugehen ist daher von dem arbeitsrechtlichen Anspruch. Hierfür sind - entgegen der Auffassung des Sozialgerichts - durchaus das Bestehen einer Tarifbindung, des ggf. anwendbaren Tarifvertrages bzw. etwaiger einzelvertraglicher Vereinbarungen zu prüfen. Auch wenn eventuell schon früher ein materiell-rechtlich zu geringer Lohn ausgezahlt wurde, führt die Prüfung des zutreffenden arbeitsrechtlichen Anspruchs nicht zu einer "Abänderung des Vertragsverhältnisses", wie das SG meint. Bereits dem Grunde nach ist es nicht erforderlich, dass der Ausfall des Arbeitsentgelts allein oder überwiegend auf die zu dem Insolvenzereignis führenden Zahlungsschwierigkeiten zurückzuführen ist. Das Erfordernis einer Kausalität zwischen Ausfall und Insolvenz ist weder dem Wortlaut der §§ 141a ff. noch den Motiven ([BT-DrS 7/1750 S. 11/122](#) zu § 141b Abs. 1; [7/2945 S. 4](#) und [8/2624 S. 30](#)) zu entnehmen. Deutlich wird dies zudem dadurch, dass gesicherte Ansprüche auch im Zeitraum von mehr als sechs Monaten vor dem Insolvenzereignis entstanden sein können und das Arbeitsverhältnis längere Zeit vor diesem geendet hat. Gerade bei solchen Ansprüchen würde es sich zumindest überwiegend um Ansprüche handeln, die nicht wegen der (späteren) Zahlungsunfähigkeit nicht befriedigt wurden. Entsprechend gilt dies auch für die Höhe des Anspruchs: Wenn bereits früher auf Grund einer vertragswidrigen oder tarifwidrigen Verhaltensweise ein zu geringer Lohn ausgezahlt wurde, reduziert dieser - außerhalb des Insolvenzereignisses liegende - Umstand den Kaug-Anspruch nicht.

Ein höherer Anspruch ist hier jedoch deshalb nicht gegeben, weil der Kläger keinen höheren arbeitsrechtlichen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Auszugehen war vielmehr - entsprechend den Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin - von einem vereinbarten Bruttolohn in Höhe von 16,80 DM. Diese Lohnhöhe hat auch die Beklagte rechnerisch ihren Bescheiden zu Grunde gelegt.

1.) In dem sowohl vom Kläger als auch von der ehemaligen Geschäftsführerin des Arbeitgebers unterzeichneten "Einstellungsbogen" mit dem handschriftlichen Zusatz "befristeter Arbeitsvertrag" vom 17.05.1996 sind alle wesentlichen Punkte zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses (insbesondere Art und Beginn der Tätigkeit sowie der vereinbarte Lohn) geregelt. Es handelt sich mithin - entgegen dem Vortrag des Klägers - um einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Die vereinbarte Höhe des Stundenlohns wurde darin unmissverständlich auf 16,80 DM festgesetzt und ein "Tarifstundenlohn" als nicht anwendbar erklärt.

2.) Auch die Erklärung des Klägers, der Ehemann der Geschäftsführerin, Roland Weber, habe ihm in dem Einstellungsgespräch die Zahlung von Tariflohn zugesagt, führt nicht zu einem höheren Lohnanspruch. Nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Beitrittsgebiet (ausgenommen Berlin-Ost) vom 24.04.1996 galt gem. § 5 Abs. 5 mit Wirkung vom 01.04.1996 für die Berufsgruppe VIII ein Gesamttarifstundenlohn i. H. v. 16,76 DM. Nach § 1 des Anhanges zum Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) für das Baugewerbe handelt es sich bei der Berufsgruppe VIII um "Hilfskräfte". Die Tätigkeitsbezeichnung des Klägers als "Bauhelfer" ist bereits terminologisch als eine Hilfstätigkeit zu verstehen, folglich müsste man, sofern darin die Bestimmung einer Berufsgruppe gesehen würde (auch hierzu befindet sich im schriftlichen Arbeitsvertrag jedoch ein Strich), für die Lohnhöhe von der Berufsgruppe VIII ausgehen. Dem entspricht jedenfalls die in dem schriftlichen Vertrag vom 17.05.1996 genannte Stundenlohnhöhe von 16,80 DM (16,76 DM aufgerundet). Damit konnte Roland Weber zum Zeitpunkt der Einstellung - durchaus zutreffend - angeben, die Bezahlung erfolge nach Tariflohn, auch wenn sich möglicherweise - nach der Vorstellung des Klägers - hieraus ein höherer Anspruch hätte ergeben müssen.

3.) Ein höherer Lohnanspruch - insbesondere auf einen Stundenlohn i. H. v. 19,59 DM - kann auch nicht auf eine andere tarifliche Regelung gestützt werden.

a) Ein solcher ergibt sich nicht aus dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe vom 03.02.1981 in der Fassung vom 09.06.1997 und 30.07.1997. Dieser regelt zwar unter § 5 Punkt 2 die Eingruppierung in die einzelnen Berufsgruppen. Dabei erfasst die Gruppe VII die als Bauwerker und die Gruppe VIII die als Hilfskräfte Beschäftigten (Anhang § 1). Der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe wurde auch als allgemeinverbindlich erklärt gem. § 5 Tarifvertragsgesetzes (vgl. Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für das Baugewerbe vom 14.08.1997). Diese Allgemeinverbindlicherklärung enthält unter Nr. 7 jedoch unter anderem folgende Einschränkung: "Soweit Bestimmungen der Tarifverträge auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind." Eine solche Verweisung zur Regelung der Löhne enthält jedoch § 5 Nr. 1 BRTV. Danach wird die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Baugewerbe beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden von den zentralen Tarifvertragsparteien - gegebenenfalls in Vollmacht der Mitgliedsverbände auf Arbeitgeberseite - getroffen. Der nach Maßgabe dieser Regelung abgeschlossene und bereits genannte Lohntarifvertrag für das Baugewerbe (Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Beitrittsgebiet vom 24.04.1996) ist nicht mit einer allgemeinverbindlichen Wirkung ausgestattet. Lediglich in diesem Tarifvertrag findet sich der vom Kläger genannte Betrag von 19,59 DM, nämlich als ab dem 01.10.1996 gültiger Gesamttarifstundenlohn für Beschäftigte der Berufsgruppe VII. Dieser genannte Stundenlohn konnte jedoch aus drei Gründen auf das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht angewandt werden:

(1) Da der Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden war, hätte es für eine normative Wirkung der Tarifnormen einer beiderseitigen Tarifbindung bedurft, § 4 TVG. Eine solche war jedoch bereits bei dem Kläger nicht gegeben.

(2) In dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 17.05.1996 war der Kläger - wie dargestellt - als Bauhelfer eingestellt worden. Diese Bezeichnung entspricht eher der Berufsgruppe VIII.

(3) Der Vertrag vom 17.05.1996 enthält - als individuell vereinbarter Arbeitsvertrag - eindeutig die Angabe der Stundenlohnhöhe von 16,80 DM.

b) Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers ist daher lediglich der Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Baugewerbe vom 02.09.1996 Kraft Allgemeinverbindlicherklärung mit Wirkung zum 01.01.1997 anwendbar. Dieser sah für die Flächenstaaten des Beitrittsgebietes einen Gesamttarifstundenlohn in Höhe von 15,64 DM vor. Die Allgemeinverbindlicherklärung endete ohne Nachwirkung am 31.08.1997. Der Tarifvertrag wurde ersetzt durch den Mindestlohntarifvertrag vom 17.07.1997, welcher mit Wirkung zum 01.09.1997 für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Hierin wurde der Gesamttarifstundenlohn auf 15,14 DM gesenkt. Nach den Regelungen dieses

Tarifvertrages hätte daher der Kläger daher in der Zeit vom 16.08. bis zum 31.08.1997 tariflich lediglich einen Mindestlohn von 15,64 DM brutto/Stunde und vom 01.09. bis zum 15.11.1997 einen Mindestlohn in Höhe von 15,14 DM brutto/Stunde beanspruchen können. Der nach dem Arbeitsvertrag vom 17.05.1996 vereinbarte Stundenlohn, den die Beklagte der Kaug-Bewilligung zu Grunde gelegt hat, lag bereits über diesem Mindestlohn.

Die Entscheidung über die Kosten folgt aus [§ 193 SGG](#).

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor, [§ 160 Abs. 2 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2003-09-08