Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 10 AZR 1007/94

Bundesarbeitsgericht 10. Senat	Urteil vom 11. Oktober 1995 - 10 AZR 1007/94 -
I. Arbeitsgericht Wuppertal	Urteil vom 21. Juni 1994 - 8 Ca 591/94 -
II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf	Urteil vom 07. Oktober 1994 - 9 (12) Sa 1332/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Sonderzahlung - Betriebsübergang nach Konkurseröffnung

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; BGB § 613 a; SGB VI § 164; SGB V § 227; AFG § 175; KO § 59; TV über die tarifliche Absicherung eines 13. Monatseinkommens vom 20. Mai 1992 für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen § 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelverfahren zu dem Rechtsstreit - 10 AZR 984/94 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

10 AZR 1007/94
---
9 (12) Sa 1332/94 Düsseldorf

Verkündet am
11. Oktober 1995

Susdorf,
Reg.-Sekretär z. A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 11. Oktober 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Dr. Freitag und Böck sowie

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die ehrenamtlichen Richter Lindemann und Großmann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. Oktober 1994 - 9 (12) Sa 1332/94 - wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Zahlung einer tariflichen Sonderzahlung.

Die Klägerin war seit über drei Jahren bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Firma C GmbH & Co. KG in W beschäftigt. Zuletzt bezog sie ein durchschnittliches monatliches Bruttogehalt von 6.585,00 DM.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines 13. Monatseinkommens vom 20. Mai 1992 für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen (im folgenden: TV 13. Monatseinkommen) Anwendung.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Dieser Tarifvertrag lautet, soweit hier von Interesse:

"§ 2

Voraussetzungen und Höhe der Leistung

1. Arbeitnehmer und Auszubildende, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen.

   Ausgenommen sind Arbeitnehmer und Auszubildende, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis gekündigt haben.

2. Die Sonderzahlungen werden nach folgender Staffel gezahlt:

	ab 1. April 1992	1993
nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	25 %	30 %
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	35 %	40 %
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	45 %	50 %
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	55 %	60 %

   eines Monatsentgelts bzw. einer Monatsvergütung.

3. Diese Leistungen gelten als Einmalleistungen im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

...

6. ...

   Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder auf Grund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.

§ 3

Zeitpunkt

1. Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

In diesem Fall ist es dem Arbeitgeber unbenommen, die Erfüllung der Zahlung vorher durchzuführen.

..."

Am 22. Oktober 1993 wurde durch Beschluß des Amtsgerichts W das Konkursverfahren über das Vermögen der Firma C GmbH & Co. KG eröffnet. Die Beklagte erwarb den Betrieb dieser Firma am 1. November 1993 und führte ihn weiter. Nach dieser Betriebsübernahme erklärte die Geschäftsleitung der Beklagten auf einer Belegschaftsversammlung, daß sie allen Mitarbeitern eine tarifliche Sonderzahlung in Höhe von jeweils 1.000,00 DM brutto zahlen werde. Weitere Leistungen auf Grund des TV 13. Monatseinkommen verweigerte die Beklagte mit der Begründung, daß sie allenfalls den Teil der tariflichen Sonderzahlung schulde, der auf den Zeitraum nach der Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen der Firma C GmbH & Co. KG entfalle. Für die restliche tarifliche Sonderzahlung müsse diese Firma entsprechend den konkursrechtlichen Vorschriften einstehen.

Die Zahlung dieses, 1.000,00 DM übersteigenden Restbetrages verlangt die Klägerin von der Beklagten. Sie hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.951,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Januar 1994 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin die Zurückweisung der Revision beantragt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung der vollen tariflichen Sonderzahlung für das Jahr 1993.

I. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch der Klägerin auf eine ungekürzte tarifliche Sonderzahlung nach § 2 TV 13. Monatseinkommen gegen die Beklagte mit der Begründung bejaht, daß der Anspruch der Klägerin erst nach Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen der Firma C GmbH & Co. KG entstanden sei, so daß die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Haftungsbeschränkung des Betriebsübernehmers bei einem Betriebserwerb nach Konkurseröffnung entwickelten Grundsätze nicht eingreifen könnten. Nach diesem Haftungsprivileg hafte der Betriebsübernehmer nach § 613 a BGB nämlich nur dann nicht für die Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den bisherigen Betriebsinhaber, wenn diese Ansprüche bereits vor Konkurseröffnung entstanden und somit im Rahmen des Konkursverfahrens abzuwickeln seien.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zuzustimmen.

II.1. Die Klägerin erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen für den geltend gemachten Anspruch auf eine ungekürzte Sonderzahlung nach § 2 TV 13. Monatseinkommen.

a) Am Auszahlungstag (Ende November 1993) stand sie in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten, die im Wege der Betriebsübernahme nach § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten des zwischen der Klägerin und ihrem früheren Arbeitgeber, der Firma C GmbH & Co. KG, bestehenden Arbeitsverhältnisses eingetreten war.

b) Die Klägerin gehörte am Auszahlungstag dem von der Beklagten übernommenen Betrieb über 36 Monate ununterbrochen an. Damit erfüllt sie auch die weitere Anspruchsvoraussetzung des § 2 Nr. 1 TV 13. Monatseinkommen, nämlich das sechsmonatige ununterbrochene Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

c) Da die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis im November 1993 nicht gekündigt hatte, greift zu ihren Lasten auch nicht der Ausschlußtatbestand des § 2 Nr. 1 2. Absatz TV 13. Monatseinkommen ein.

2. Zugunsten der Beklagten kommen die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätze über das Haftungsprivileg für Betriebserwerber nach Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen des bisherigen Betriebsinhabers nicht zur Anwendung.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

a) In seiner grundlegenden Entscheidung vom 17. Januar 1980 (BAGE 32, 326 = AP Nr. 18 zu § 613 a BGB) hat der Dritte Senat ausgeführt, nach der Konkursordnung seien die Gläubiger des Gemeinschuldners im Konkursverfahren grundsätzlich gleichzubehandeln. Für die Abwicklung aller Ansprüche, die zur Zeit der Konkurseröffnung bereits entstanden seien, sehe die Konkursordnung ein Verfahren vor, das von dem Grundsatz der gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung beherrscht sei. Die besonderen Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmer würden durch eine Reihe von Spezialregelungen berücksichtigt. Es seien die Ansprüche der Belegschaft teilweise bevorzugt zu befriedigen, teilweise seien sie durch das Konkursausfallgeld gesichert. Auch der Insolvenzschutz der betrieblichen Altersversorgung gehöre in diesen Zusammenhang. Wenn darüber hinaus die bei der Veräußerung eines Betriebes übernommene Belegschaft einen neuen zahlungskräftigen Haftungsschuldner für bereits entstandene Ansprüche erhielte, wäre sie im Vergleich zu anderen Gläubigern und vor allem auch gegenüber den ausgeschiedenen Arbeitnehmern unangemessen bevorzugt. Dieser Vorteil müßte von den übrigen Gläubigern insoweit finanziert werden, als der Betriebserwerber den Kaufpreis mit Rücksicht auf die übernommene Haftung mindern könnte. Eine so ungleiche Verteilung der Lasten wäre mit dem geltenden Konkursrecht nicht vereinbar. Deshalb sei davon auszugehen, daß § 613 a BGB bei einer Betriebsveräußerung im Konkurs insoweit keine Geltung beanspruche, als bei Konkurseröffnung bereits entstandene Ansprüche abzuwickeln seien.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Dieser Rechtsprechung hat sich auch der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 13. November 1986 (- 2 AZR 771/85 - AP Nr. 57 zu § 613 a BGB) angeschlossen.

Diese Haftungseinschränkung des Betriebserwerbers bezieht sich aber nur auf Konkursforderungen, jedoch nicht auf Masseschulden nach § 59 Abs. 1 KO. Dies hat der Zweite Senat in seinem Urteil vom 4. Dezember 1986 (BAGE 53, 380 = AP Nr. 56 zu § 613 a BGB) ausdrücklich klargestellt.

b) Im zu entscheidenden Falle greifen die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Beschränkung der Haftung des Betriebserwerbers nach § 613 a BGB nicht ein. Der Anspruch der Klägerin auf eine tarifliche Sonderzahlung konnte im Konkursverfahren über das Vermögen der Rechtsvorgängerin der Beklagten nicht geltend gemacht werden. Dies aber wäre eine der von der Rechtsprechung entwickelten Voraussetzungen für eine Haftungsbeschränkung der Beklagten.

c) Zu Recht kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß der Anspruch der Klägerin erst am Auszahlungstag der Sonderzahlung Ende November 1993 entstanden ist. Zu diesem Zeitpunkt war die Firma C GmbH & Co. KG, über deren Vermögen am 22. Oktober 1993 das Konkursverfahren eröffnet worden war, nicht mehr Arbeitgeberin der Klägerin, weil deren Arbeitsverhältnis auf Grund des Betriebsüberganges am 1. November 1993 auf die Beklagte nach § 613 a BGB übergegangen war. Somit bestand zum Zeitpunkt der Konkurseröffnung kein Anspruch der Klägerin auf

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

eine Sonderzahlung gegen die Gemeinschuldnerin. Ein solcher Anspruch ist auch nicht in der Zeit zwischen Konkurseröffnung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Klägerin und der Gemeinschuldnerin auf Grund des Betriebsüberganges am 1. November 1993 als Masseforderung nach § 59 Abs. 1 Nr. 2 KO entstanden.

d) Ein (anteiliger) Anspruch der Klägerin auf eine tarifliche Sonderzahlung wäre gegen die Gemeinschuldnerin, die Firma C GmbH & Co. KG, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 1. November 1993 nur dann entstanden, wenn es sich bei der Sonderzahlung um einen Vergütungsbestandteil handeln würde, der in das vertragliche Austauschverhältnis von Vergütung und Arbeitsleistung (§ 611 Abs. 1 BGB) eingebunden wäre und mit dem kein weiterer Zweck verfolgt würde als die Entlohnung tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung. Solche "arbeitsleistungsbezogenen" Sonderzahlungen werden nämlich als Vergütungsbestandteile in den jeweiligen Abrechnungsmonaten verdient, jedoch aufgespart und dann erst am vereinbarten Fälligkeitstag ausbezahlt (vgl. BAG Urteil vom 10. Mai 1995 - 10 AZR 648/94 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

In einem solchen Falle entstehen die Ansprüche auf eine Sonderzahlung "pro rata temporis", werden allerdings erst am vereinbarten Auszahlungstermin fällig.

e) Eine solche, in einem unmittelbaren Austauschverhältnis zur Arbeitsleistung stehende tarifliche Sonderzahlung liegt aber im zu entscheidenden Falle nicht vor.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Zweck einer tariflichen Jahressonderzahlung ergibt sich alleine aus deren im Tarifvertrag normierten Voraussetzungen, Ausschluß- und Kürzungstatbeständen. Dies hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 24. März 1993 (- 10 AZR 160/92 - AP Nr. 152 zu § 611 BGB Gratifikation) entschieden.

Unter Zugrundelegung dieser Rechtsprechung ist davon auszugehen, daß Zweck der Sonderzahlung nach dem TV 13. Monatseinkommen nicht die Gewährung einer mit der Arbeitsleistung in einem Synallagma stehenden zusätzlichen Vergütung für jeden geleisteten Abrechnungszeitraum ist, die erst am tariflich vorgesehenen Auszahlungstermin fällig wird.

aa) Dies folgt zunächst daraus, daß die Höhe der Sonderzahlung nicht abhängig ist von der Dauer der im Bezugszeitraum vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsleistung. Nach § 2 Nr. 1 und Nr. 2 TV 13. Monatseinkommen erhält jeder Arbeitnehmer, der am Auszahlungstag mindestens sechs Monate dem Betrieb ununterbrochen angehört hat, im Jahr 1993 eine Sonderzahlung in Höhe von 30 % eines Monatsentgelts. Erst bei einer Betriebszugehörigkeit von 12, 24 oder 36 Monaten erhöht sich dieser Prozentsatz um jeweils 10 Prozentpunkte.

Die Sonderzahlung steht somit nicht mehr in einem derart unmittelbaren Austauschverhältnis zur im Bezugszeitraum erbrachten Arbeitsleistung, daß von einem Synallagma zwischen beiden gesprochen werden kann. Dies wird beispielsweise auch dadurch deutlich, daß ein Arbeitnehmer, der am Auszahlungstag 11 1/2 Monate im Betrieb beschäftigt war, dieselbe Sonderzahlung erhält, wie derje-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nige, der lediglich sechs Monate tätig war, bzw. daß dem Arbeitnehmer, der 5 1/2 Monate gearbeitet hat, kein Anspruch auf eine Sonderzahlung zusteht, während ein Arbeitnehmer mit einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf 30 % eines Monatsentgelts als Sonderzahlung hat.

bb) Weiter spricht gegen die Annahme, es handele sich bei der vorliegenden Sonderzahlung um eine solche, die in einem unmittelbaren Austauschverhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung steht, daß Arbeitnehmer, die im Bezugszeitraum ausscheiden, keinen Anspruch auf eine anteilige Sonderzahlung haben. Sollte mit der Sonderzahlung aber eine zusätzliche Vergütung für die erbrachte Arbeitsleistung gewährt werden, die aufgespart und erst am Auszahlungstag fällig werden soll, läge also eine "arbeitsleistungsbezogene" Sonderzahlung vor, so müßten Arbeitnehmer, die den Fälligkeitstag wegen ihres vorzeitigen Ausscheidens aus dem Betrieb nicht erreichen, ihre anteilig "verdiente" Sonderzahlung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt bekommen.

cc) Auch die tarifliche Regelung, daß alle Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder auf Grund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, die volle Sonderzahlung erhalten, § 2 Nr. 6 2. Absatz TV 13. Monatseinkommen, zeigt, daß die Sonderzahlung nicht als zusätzliche Arbeitsvergütung für in den einzelnen Abrechnungszeiträumen geleistete Arbeit zu betrachten ist. Die in dieser Tarifbestimmung genannten Arbeitnehmer erhalten nämlich eine ungekürzte Sonderzahlung, deren Höhe völlig unabhängig vom Umfang der im Bezugszeit-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

raum erbrachten Arbeitsleistung ist.

dd) Des weiteren ist zu berücksichtigen, daß die Tarifvertragsparteien selbst bestimmt haben, daß die Sonderzahlung als "Einmalzahlung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften" gilt, § 2 Nr. 3 TV 13. Monatseinkommen.

Damit beziehen sie sich erkennbar auf die Bestimmungen des § 164 SGB VI - gesetzliche Rentenversicherung - und des gleichlautenden § 227 SGB V - gesetzliche Krankenversicherung - sowie auf § 175 Abs. 1 Satz 2 AFG, der u. a. auf § 227 SGB V Bezug nimmt.

Diese Vorschriften, welche die Frage regeln, welches Arbeitsentgelt der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zugrunde zu legen ist, definieren den sozialversicherungsrechtlichen Begriff "einmalig gezahltes Arbeitsentgelt" wie folgt:

> "Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden."

Wenn die Tarifvertragsparteien die tarifliche Sonderzahlung als Leistung im Sinne des sozialversicherungsrechtlichen Begriffes des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts verstehen, so ist davon auszugehen, daß sie diesen Begriff auch im Sinne der gesetzlichen Regelung, also hier im Sinne der gesetzlichen Definition verwendet haben (vgl. BAG Urteil vom 14. November 1957 - 2 AZR 481/55 - AP Nr. 13 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

6. November 1969 - 5 AZR 29/69 - AP Nr. 1 zu § 6 BUrlG).

Damit haben die Tarifvertragsparteien in § 2 Nr. 3 TV 13. Monatseinkommen ausdrücklich klargestellt, daß die Sonderzahlung kein Entgelt für die in einem Entgeltabrechnungszeitraum geleistete Arbeit darstellt und somit auch in keinem unmittelbaren Austauschverhältnis zur Arbeitsleistung des einzelnen Arbeitnehmers steht. Dies hat zur Folge, daß der Anspruch auf die Sonderzahlung nicht entsprechend den einzelnen Entgeltabrechnungszeiträumen "pro rata temporis" entsteht.

ee) Nach allem ist der Anspruch der Klägerin auf die tarifliche Sonderzahlung erstmals Ende November 1993, d. h. am Auszahlungstag, entstanden. Er konnte somit gegen den bisherigen Arbeitgeber im Konkursverfahren über dessen Vermögen nicht geltend gemacht werden. Für ihn gilt die eingeschränkte Haftung des Betriebsübernehmers nach einer Betriebsübernahme im Konkurs nicht.

3. Der Klägerin steht deshalb der geltend gemachte Differenzbetrag zwischen dem vollen Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung und dem von der Beklagten gezahlten Betrag von 1.000,00 DM zu, so daß die Revision der Beklagten zurückzuweisen war.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes Dr. Freitag Böck

Lindemann Großmann

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS