

Bundessozialgericht
- 12 RAr 8/78 -

Verkündet am
17. Juli 1979

I m N a m e n d e s V o l k e s

U r t e i l
in dem Rechtsstreit

.....
Kläger und Revisionskläger,
Prozeßbevollmächtigter:.....

g e g e n

.....
Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 12. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die
mündliche Verhandlung vom 17. Juli 1979 für Recht
erkannt:

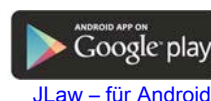
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landes-
sozialgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom
23. Februar 1978 wird zurückgewiesen.

Die Beteiligten haben einander außergerichtliche Kosten
des Revisionsverfahrens nicht zu erstatten.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I.

Die Beteiligten streiten darüber, in welchem Umfang die Beklagte dem Kläger für einen Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt Konkursausfallgeld (Kaug) zu zahlen hat.

Der Kläger war bis 25. September 1975 bei der Firma August W , Kohlen-Heizöl, in V , Inhaber Paul M , als Prokurist beschäftigt. Am 26. September 1975 wurde der Antrag auf Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen des Inhabers Paul M mangels Masse abgewiesen. Der Kläger beantragte am 3. Oktober 1975 Kaug wegen ausgefallenen Arbeitsentgelts. Diesem Antrag wurde inzwischen im wesentlichen entsprochen (Bescheid vom 23. Dezember 1975, Widerspruchsbescheid vom 8. Juni 1976, Teilvergleiche vom 25. November 1976 und 23. Februar 1978). Streitig ist danach allein noch, ob der Kläger für mehr als 3/12 des ihm für 1975 in Höhe von 9/12 anteilig zustehenden 13. Monatsgehalts Kaug zu beanspruchen hat.

Das Sozialgericht (SG) Detmold hat unter Aufhebung der angefochtenen Bescheide die Beklagte verurteilt, bei der Festsetzung des Kaug insgesamt 9/12 eines 13. Monatsgehalts zu berücksichtigen (Urteil vom 25. November 1976). Das Landessozialgericht (LSG) für das Land Nordrhein-Westfalen hat dieses Urteil hinsichtlich des 3/12 übersteigenden Teils aufgehoben und die Klage insoweit abgewiesen (Urteil vom 23. Februar 1978). Das LSG hat dazu festgestellt, daß der Kläger üblicherweise zum Jahresende ein 13. Monatsgehalt erhielt. Eine besondere Vereinbarung darüber sei nicht geschlossen worden. Es sei aber die Geltung des "Manteltarifvertrages (MTV) für die im Brennstoffe Einzelhandel tätigen Angestellten im Lande Nordrhein-Westfalen vom 1. September 1973" vereinbart worden. Da nach dessen § 10 nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit ein Treuegeld in Höhe eines Monatsgehalts zu zahlen sei, müsse auch das 13. Monats-



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

gehalt des Klägers als ein solches Treuegeld gewertet werden. Diese Treueprämie habe Lohncharakter und werde monatlich erarbeitet.

§ 19 MTV lautet:

Der Angestellte hat Anspruch auf Zahlung eines Treuegeldes

- a) nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit in Höhe von 1 Monatsgehalt,
- b) nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit in Höhe von 2 Monatsgehältern,
- c) nach 40-jähriger Betriebszugehörigkeit in Höhe von 3 Monatsgehältern.

Mit der Revision macht der Kläger geltend, das LSG habe das Treuegeld zu Unrecht nur als 13. Monatsgehalt angesehen. Es werde nicht Monat für Monat verdient, sondern entstehe am Jahresende oder bei vorzeitigem Ausscheiden. Dementsprechend sei der volle Anteil von 9/12 der dem Kläger für das Jahr 1975 bis zu seinem Ausscheiden zustehe, erst bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis im September 1975 entstanden und deshalb im Rahmen der Berechnung des Kaug zu berücksichtigen.

Der Kläger beantragt,
das Urteil des Landessozialgerichts
für das Land Nordrhein-Westfalen vom
23. Februar 1978 aufzuheben und die
Berufung der Beklagten gegen das Urteil
des Sozialgerichts Detmold vom
25. November 1976 zurückzuweisen.

Die Beklagte beantragt,
die Revision zurückzuweisen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 4 -

- 4 -

II.

Die Revision ist unbegründet.

Den nicht angegriffenen und deshalb für den Senat bindenden Feststellungen des LSG (§ 163 des Sozialgerichtsgesetzes -SGG-) ist zu entnehmen, daß der Kläger Kaug für Anteile eines jährlich zum Jahresende zu zahlenden 13. Monatsgehalts begehrt. Es kann hier dahinstehen, ob ein solcher Anspruch arbeitsrechtlich bestand und auf welche Rechtsgrundlage er sich stützt; denn dem Kläger steht für einen solchen Anspruch Kaug allenfalls in Höhe der von der Beklagten anerkannten 3/12 zu. Nur in dieser Höhe könnte der ihm möglicherweise arbeitsrechtlich zustehende Anspruch "für" die letzten der Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Konkursverfahrens mangels Masse vorausgehenden 3 Monate des Arbeitsverhältnisses bestehen (§ 141 b Abs 1 iVm Abs 3 Nr 1 des Arbeitsförderungsgesetzes -AFG-).

Der Senat hat bereits entschieden (BSG SozR 4100 § 141 b Nr 8), daß eine Zwölfteilung des Anspruchs auf ein 13. Monatsgehalt in Fällen vorzeitigen Ausscheidens erkennen läßt, daß der Anspruch jeweils monatlich erarbeitet wird und deshalb anteilig zu je 1/12 dem Lohn des Monats zuzurechnen ist, in dem er erarbeitet wurde (ebenso BSG, Urteil vom 10. Oktober 1978 - 7 RAr 57/77 -; vgl ferner Bundesarbeitsgericht -BAG- Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - zur Veröffentlichung bestimmt). Das bedeutet, daß von den 9/12 des 13. Monatsgehalts, die der Kläger beansprucht, sofern - was hier nicht zu prüfen ist - überhaupt eine Zwölfteilung möglich wäre, je 1/12 den Monaten Januar bis September 1975 zugeordnet werden müßte. In die letzten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenztag fallen dementsprechend höchstens 3/12 des Gesamtanspruchs.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Eine andere Zuordnung des Anspruchs auf ein 13. Monatsgehalt scheidet aus. Die Anknüpfung an den Zeitpunkt, in dem die letzte Anspruchsvoraussetzung erfüllt wurde (Zeitpunkt des Ausscheidens), wie sie der Kläger anstrebt, kommt nicht in Betracht, weil es sich bei einem 13. Monatsgehalt nicht um eine Leistung für einen Zeitpunkt, sondern um eine Leistung für einen Zeitraum handelt. Daran ändert sich auch nichts, wenn dieses 13. Monatsgehalt nicht jedem Arbeitnehmer zusteht, sondern nur denjenigen, die bereits 10 Jahre dem Betrieb angehören.

Die Zuordnung von je 1/12 des Gesamtanspruchs zu jedem Kalendermonat führt auch insgesamt zu sachgerechten Ergebnissen. Sie hat zur Folge, daß Ansprüche auf ein 13. Monatsgehalt oder ähnliche Sonderzahlungen – sofern sie arbeitsrechtlich, sei es auch nach dem Insolvenztag, entstanden sind – konkursrechtlich wie folgt einzuordnen sind: Für die Zeit nach Konkurseröffnung sind sie Masseschulden nach § 59 Abs 1 Nr 2 Konkursordnung (KO), für die letzten 6 Monate vor Konkurseröffnung sind sie Masseschulden nach § 59 Abs 1 Nr 3 Buchst a KO, für die davorliegenden 6 Monate sind sie Konkursforderungen nach § 61 Abs 1 Nr 1 Buchst a KO und für die noch weiter zurückliegende Zeit, Konkursforderungen nach § 61 Abs 1 Nr 6 KO. Für die in die 6 Monate vor Konkurseröffnung fallenden letzten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses wird außerdem Kaug gewährt (vgl BSG SozR 4100 § 141 b Nr 4).

Eine vollständige Zuordnung des Anspruchs zu einem festen Zeitpunkt (zB Weihnachten oder Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis) würde demgegenüber im Falle der Konkurseröffnung zu einer nicht gerechtfertigten Belastung der Masse in all den Fällen führen, in denen diese Zeitpunkte nach Konkurseröffnung liegen. Es ist ein konkursrechtlicher Grundsatz, daß die Masse – abgesehen von der besonderen Regelung des § 59 Abs 1 Nr 3 KO – regelmäßig nur



insoweit mit Masseschulden belastet werden soll, als die Gegenleistung hierfür der Masse zugute kommt, bei Arbeitsverhältnissen also nur mit Lohnansprüchen, für die die Gegenleistung erst nach Konkurseröffnung erbracht wird. Hiervon gibt es zwar Ausnahmen, die sich aus dem besonderen Charakter einer Leistung ableiten lassen (zB Anspruch auf Urlaubsgeld). Eine solche Notwendigkeit besteht aber bei einem 13. Monatsgehalt, das bei vorzeitigem Ausscheiden zu zwölfteln ist, nicht, weil - wie oben schon ausgeführt wurde - aus dieser Zwölftelung zu erkennen ist, daß dieses 13. Monatsgehalt monatlich zu je 1/12 verdient wird.

Die Zuordnung zum Zeitpunkt des Ausscheidens würde aber auch bei Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Konkursverfahrens mangels Masse (das ist die Mehrzahl der Fälle) zu nicht sachgerechten Ergebnissen führen, nämlich für die Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis erst nach dem Insolvenztag beenden. Diese hätten dann überhaupt keinen Anspruch auf Kaug und sie hätten auch sonst keine Möglichkeit, ihren Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt wenigstens teilweise zu realisieren.

Aus diesen Gründen sieht der Senat keine Veranlassung, von seiner bisherigen Rechtsprechung abzugehen. Ob bei einer nach mehrjähriger Betriebszugehörigkeit zu zahlenden einmaligen Treueprämie (für einen solchen Anspruch spricht der Wortlaut des § 10 MTV) etwas anderes zu gelten hat, war hier nicht zu entscheiden, da nach den Feststellungen des LSG der Kläger seinen Kaug-Anspruch auf ein jährlich zu zahlendes 13. Monatsgehalt stützt.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

