

Aktenzeichen: 10 AZR 459/07
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 30. Juli 2008
- 10 AZR 459/07 -

I. Arbeitsgericht
München Kammer Ingolstadt

Urteil vom 1. August 2006
- 24b Ca 1831/05 I -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 30. Mai 2007
- 7 Sa 1089/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Pfändungsschutz für Arbeitseinkommen

Gesetze:

ArbnErfG §§ 2, 4; ArbGG § 72 Abs. 5; BetrAVG § 1a Abs. 1; BGB § 280 Abs. 1, § 398 Satz 2; InsO § 81 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1, § 287 Abs. 2 Satz 1, § 292 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 459/07
7 Sa 1089/06
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Juli 2008

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. Juli 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie der ehrenamtliche Richter Staedtler und die ehrenamtliche Richterin Trümner für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 30. Mai 2007 - 7 Sa 1089/06 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berechnung des unpfändbaren Arbeits-
einkommens des Klägers in den Monaten Oktober 2004 bis Dezember 2005
sowie Mai und September 2006.

Die Beklagte stellt Autos her. Der Kläger ist bei ihr als Angestellter im
Bereich Arbeitssicherheit beschäftigt. Kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit
finden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge der Bayerischen Metall- und
Elektroindustrie Anwendung. Der Kläger gewährt auf Grund gesetzlicher Ver-
pflichtung drei Personen Unterhalt. Über sein Vermögen wurde mit Beschluss
des Amtsgerichts - Insolvenzgericht - Ingolstadt vom 27. Mai 2002 das Ver-
braucherinsolvenzverfahren eröffnet. Nachdem der Kläger seine pfändbaren
Forderungen auf Arbeitsentgelt für die Zeit von sechs Jahren nach der Er-
öffnung des Insolvenzverfahrens an den vom Gericht bestimmten Treuhänder H
abgetreten hatte, wurde am 3. April 2003 das Insolvenzverfahren aufgehoben.

Der Kläger erhält zusätzlich zu seiner laufenden monatlichen Vergütung
eine Sonderzuwendung auf der Basis der zwischen der Beklagten und dem
Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung 03/98 (BV 3/98). In
dieser heißt es ua.:

„1 Geltungsbereich

...

1.2 Persönlich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeiter und
Tarifangestellte (im Folgenden Belegschaftsmit-



glieder genannt), die am Stichtag in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

...

3.2.2 Abweichende Arbeitszeiten

Bei Arbeitszeiten, die von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichen, wird die Sonderzuwendung anteilig gewährt, d.h. auf Basis des Verhältnisses von vertraglicher Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit am jeweiligen Stichtag (Vergütungsprozentsatz).

...

3.2.4 Ruhende Arbeitsverhältnisse

Belegschaftsmitglieder, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag ruht (wie Grundwehr- und Ersatzdienst, Wehrdienst als Soldat auf Zeit bis zu zwei Jahren, Beurlaubung infolge Fortbildung oder Erziehungsurlaub) erhalten 50 % der Sonderzuwendung.

3.2.5 Neueintritte ab 1. Mai

Belegschaftsmitglieder, die im laufenden Jahr am 1. Mai oder später, aber vor dem Stichtag, eingetreten sind, erhalten einen Pauschalbetrag iHv. DM 400.

...

4 Berechnungsgrundlage der Sonderzuwendung

Das als Grundlage für die Berechnung der Sonderzuwendung maßgebliche Entgelt setzt sich zusammen aus

- den festen und leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteilen zum Stichtag.
- den zeitabhängigen variablen Entgeltbestandteilen der letzten drei abgerechneten Monate vor Auszahlung gemäß der tarifvertraglichen Regelungen.

5 Stichtag und Zahlungsstermin

Stichtag ist der 01. November eines Jahres. “



Darüber hinaus zahlt die Beklagte dem Kläger eine Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung auf der Grundlage der zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung 6/97 (BV 6/97).

Diese regelt ua. Folgendes:

1 Präambel

In Anerkennung der Leistungen der Belegschaft bei der Umsetzung der in den letzten Jahren getroffenen Entscheidungen, die den Bestand des Unternehmens auch in Zukunft nachhaltig sichern, haben sich Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat der A AG darauf geeinigt, den Mitarbeitern dauerhaft eine Beteiligung am Unternehmenserfolg zu gewähren. Sie soll sich am Vorjahres-Unternehmensergebnis sowie an der Erreichung von Zielzahlen orientieren. Mit dieser Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung soll die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen sowie ihre Motivation gefördert werden, durch ihre Leistung und verantwortliches Handeln weiterhin zum Erfolg von A beizutragen.

...

2 Geltungsbereich

...

2.2 Persönlich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeiter und Tarifangestellte (im folgenden Belegschaftsmitglieder), die am Stichtag in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

...

4 Zusammensetzung und Höhe der Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung

4.1 Allgemein

Die Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung setzt sich aus der Basisbeteiligung mit einem Grundbetrag plus einer Prämie gemäß Betriebszugehörigkeit sowie der Beteiligung am Unternehmenserfolg zusammen.

4.1.1 Basisbeteiligung

4.1.1.1 Grundbetrag

Jedes anspruchsberechtigte Belegschaftsmitglied erhält



unabhängig vom Unternehmenserfolg einen Grundbetrag in Höhe von DM 1.000.

4.1.1.2 Prämie

Zusätzlich wird eine nach Betriebszugehörigkeiten gestaffelte Prämie gezahlt:

Bis zum	5. Jahr:	DM 25 pro Jahr
für das	6. - 10. Jahr:	DM 30 pro Jahr
für das	11. - 15. Jahr:	DM 35 pro Jahr
für das	16. - 20. Jahr:	DM 45 pro Jahr
ab dem	21. Jahr:	DM 55 pro Jahr

Das Eintrittsjahr gilt als volles Jahr. Das Auszahlungsjahr wird nicht mitgezählt.

4.1.2 Beteiligung am Unternehmenserfolg

4.1.2.1 Kenngrößen

Die Kenngrößen für die Beteiligung am Unternehmenserfolg sind die Umsatzrendite, die Produktivität, die Qualität und der Gesundheitsstand.

4.1.2.2 Berechnungsprinzip

...

Voraussetzung für die Beteiligung am Unternehmenserfolg ist die Erreichung einer Mindestrendite von 3 % vor Steuern.

...

5 Stichtag und Zahlungstermin

Stichtag gemäß Ziffer 2.2 ist der 31. Dezember des Bewertungsjahres. “

Außer der Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung zahlt die Beklagte dem Kläger eine erweiterte Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung nach der zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung 05/2005 (BV 5/05). Diese regelt ua.:

5



„1 Präambel

Gemäß der Vereinbarung „Zukunft A - Leistung, Erfolg, Beteiligung“ vom 8. April 2005 hat sich das Unternehmen verpflichtet, die Mitarbeiter in Zukunft mit 10 % an dem operativen Ergebnis des A Konzerns, das 1,2 Mrd. Euro überschreitet, zu beteiligen.

Mit der erweiterten Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung soll die Einsatzbereitschaft und Leistung der Belegschaft durch eine übertarifliche, ergebnisabhängige Entgeltkomponente honoriert werden. Diese Entgeltkomponente wird zusätzlich zu der bereits bestehenden Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung gezahlt.

2 Geltungsbereich

...

2.2 Persönlich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Tarifmitarbeiter der A AG mit Ausnahme der Auszubildenden (im Folgenden Belegschaftsmitglieder), die am Stichtag gemäß Pkt. 6 in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

...

4. Berechnungsgrundlagen

4.1 Gesamtauszahlungsbetrag

Der Gesamtauszahlungsbetrag orientiert sich am operativen Ergebnis des A Konzerns im Bewertungsjahr. Er beträgt 10 % vom operativen Ergebnis, das 1,2 Mrd. EUR überschreitet.

Das operative Ergebnis des A Konzerns ist das vom Wirtschaftsprüfer festgestellte und wird jährlich in der Jahresbilanz-Pressekonferenz bekannt gegeben.

4.2 Jahres-Gesamt-Brutto-Entgelt

Das Jahres-Gesamt-Brutto-Entgelt beinhaltet alle Entgeltbestandteile, die den Belegschaftsmitgliedern durch die A AG zufließen.

4.2.1 Individuelles Jahres-Gesamt-Brutto-Entgelt



Das individuelle Jahres-Gesamt-Brutto-Entgelt ist das gemäß Pkt 4.2 erzielte Entgelt eines Belegschaftsmitglieds. Dieser Betrag wird im Entgelt-nachweis für den Monat Dezember eines jeden Jahres ausgewiesen. Das vom Belegschaftsmitglied für die Brutto-Entgeltumwandlung, das Zeitwertpapier und die Direktversicherung aufgewendete Entgelt mindert das individuelle Jahres-Gesamt-Brutto-Entgelt nicht.

4.2.2 Kollektives Jahres-Gesamt-Brutto-Entgelt

Das kollektive Jahres-Gesamt-Brutto-Entgelt ist die Summe aller individuellen Jahres-Gesamt-Brutto-Entgelte im Bewertungsjahr.

5 Höhe der erweiterten Mitarbeitererfolgsbeteiligung

5.1 Berechnungsformel

Der Anteil eines Belegschaftsmitglied am Gesamtauszahlungsbetrag ergibt sich aus seinem Anteil am kollektiven Jahres-Gesamt-Brutto-Entgelt. Die Höhe der erweiterten Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung berechnet sich somit wie folgt:

Erweiterte Mitarbeitererfolgsbeteiligung	=	$\frac{\text{Individuelles Jahres-Gesamt-Brutto-Entgelt}}{\text{Kollektives Jahres-Gesamt-Brutto-Entgelt}} \times \text{Gesamtauszahlungsbetrag}$
---	---	---

...

6 Stichtag und Zahlungstermin

Stichtag gemäß Pkt. 2.2 ist der 31. Dezember des Bewertungsjahres. ...“

Die Beklagte zahlt Prämien auf der Grundlage der zwischen ihr und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung 01/2004 „Ideen-Programm“ (BV 1/04). In dieser heißt es ua.:

6

„3 Begriffsbestimmungen

...

3.1 Idee

Eine Idee ist jede über das elektronische Ideenblatt dokumentierte Anregung, die mit einer konkret



beschriebenen, technisch und wirtschaftlich beurteilbaren Lösung auf die Einführung eines neuen Standards abzielt.

Die Einreichung einer Idee gilt nicht als Erfindungsmeldung im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes.

...

4 Beteiligte

4.1 Einreicher

Einreicher ist das Belegschaftsmitglied, das über das elektronische Ideenblatt als Ansprechpartner für den Vorgesetzten, Gutachter und die Miteinreicher definiert ist. Wird eine Idee von mehreren Belegschaftsmitgliedern eingereicht, ist der Einreicher berechtigt, stellvertretend für die Miteinreicher die Entscheidung zur Idee anschließend zu akzeptieren.

...“

Die Beklagte zahlt ihren Arbeitnehmern einen Zuschuss iHv. 175,00 Euro, wenn sie an Kursen und Übungen im Rahmen der jedes Jahr stattfindenden sogenannten Gesundheitswoche teilnehmen.

7

Nach der Aufhebung des Verbraucherinsolvenzverfahrens verlangte der Kläger von der Beklagten im Jahr 2003, dass ein Teil seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Für diese Direktversicherung sind von der Beklagten Beiträge iHv. jährlich 1.752,00 Euro zu entrichten. Um diesen Betrag vermindert die Beklagte jeweils die Vergütung des Klägers für November.

8

In einem Schreiben vom 21. April 2004 teilte der Treuhänder H dem Kläger ua. Folgendes mit:

9

„...“

1. Gegen den Abschluss einer Direktversicherung zur Altersvorsorge bestehen meinerseits keine Einwände.
2. Ihre Ehefrau, die ebenfalls gegenüber zwei Kindern unterhaltspflichtig ist, kann bis zu einem Betrag von 1.479,99 Euro netto pfändungsfrei verdienen.



Bei der Ermittlung Ihres pfändbaren Einkommens ist Ihre Ehefrau dann nicht mehr zu berücksichtigen, wenn sie ihren Lebensunterhalt durch eigenes Einkommen sichern kann und somit nicht mehr unterhaltsbedürftig ist. Ab welchem Einkommen dies der Fall ist, hat auf Antrag das Gericht festzustellen.

Zu berücksichtigen ist hier aber, dass sich auch Ihre Ehefrau in der Wohlverhaltensphase im Rahmen eines Insolvenzverfahrens befindet und sie daher auch die Obliegenheit hat, eine zumutbare Erwerbstätigkeit auszuüben.

3. Von den Beträgen, die der Insolvenzmasse durch Ihre Lohnabtretung zufließen, sind im 5. Jahr seit der Aufhebung des Insolvenzverfahrens 10 % und im 6. Jahr seit der Aufhebung des Insolvenzverfahrens 15 % an Sie auszuzahlen.

...“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe im Klagezeitraum das pfändbare Arbeitseinkommen im Hinblick auf die Direktversicherung, die Sonderzuwendung, die Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung, die erweiterte Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung, die Ideenprämie und den Gesundheitszuschuss unzutreffend berechnet und zu hohe Beträge an den Treuhänder abgeführt.

10

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn

11

- a) 5.679,79 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 3.598,53 Euro netto für den Monat Oktober 2004
- b) 8.037,03 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 4.442,17 Euro netto für den Monat November 2004
- c) 5.948,75 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 2.787,67 Euro netto für den Monat Dezember 2004
- d) 5.235,35 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 2.737,67 Euro netto für den Monat Januar 2005



- e) 5.194,47 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 3.134,90 Euro netto für den Monat Februar 2005
- f) 5.267,32 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 3.150,36 Euro netto für den Monat März 2005
- g) 5.111,38 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 3.189,55 Euro netto für den Monat April 2005
- h) 5.611,85 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 3.283,09 Euro netto für den Monat Mai 2005
- i) 5.405,28 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 3.200,09 Euro netto für den Monat Juni 2005
- j) 7.572,01 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 4.368,71 Euro netto für den Monat Juli 2005
- k) 6.052,49 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 3.532,37 Euro netto für den Monat August 2005
- l) 4.861,98 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 3.054,08 Euro netto für den Monat September 2005
- m) 5.327,93 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 3.286,11 Euro netto für den Monat Oktober 2005
- n) 7.864,11 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 3.621,85 Euro netto für den Monat November 2005
- o) 5.793,92 Euro brutto abzüglich berechtigt in Abzug gebrachter 3.702,90 Euro netto für den Monat Dezember 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, sie habe das pfändbare und damit das vom Kläger an den Treuhänder H abgetretene Arbeitseinkommen zutreffend errechnet.

12

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Im Berufungsverfahren hat der Kläger seine Klage erweitert und beantragt, die Beklagte ferner zu verurteilen, an ihn 511,20 Euro sowie 620,21 Euro zu zahlen. Das Landes-

13



arbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, die Beklagte zur Zahlung iHv. 1.583,52 Euro netto verurteilt und im Übrigen die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts mit der Maßgabe, dass die Beklagte verurteilt wird, an ihn 6.987,61 Euro zu zahlen. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht größtenteils abgewiesen. 14

I. Ohne Erfolg rügt der Kläger, das Landesarbeitsgericht habe nicht erkannt, dass auf Grund des Abschlusses der Direktversicherung und der damit verbundenen Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung im November 2004 und im November 2005 jeweils 1.752,00 Euro nicht als pfändbares Arbeitseinkommen iSv. § 850 Abs. 2 ZPO zu behandeln gewesen seien. 15

1. Gemäß § 850 Abs. 1 ZPO kann Arbeitseinkommen, das in Geld zahlbar ist, nur nach Maßgabe der §§ 850a bis 850i ZPO gepfändet und damit auch nur gemäß § 287 Abs. 2 Satz 1 InsO an den Treuhänder abgetreten werden. § 850 Abs. 2 ZPO bestimmt, was Arbeitseinkommen im Sinne der Pfändungsschutzvorschriften ist. Dazu gehört insbesondere das laufende Arbeitsentgelt. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien allerdings, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Direktversicherung abschließt und ein Teil der künftigen Entgeltansprüche des Arbeitnehmers durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet wird (§ 1a Abs. 1 BetrAVG), liegt insoweit kein pfändbares Arbeitseinkommen mehr vor (BAG 17. Februar 1998 - 3 AZR 611/97 - BAGE 88, 28; FK-InsO/Ahrens 4. Aufl. § 287 Rn. 45; Boewer Handbuch Lohnpfändung Rn. 460; MünchKommInsO/Stephan § 287 Rn. 40; Zöller/Stöber ZPO 26. Aufl. § 850 Rn. 8b; Stöber Forderungspfändung 12. Aufl., 16



Rn. 892). Bei einer solchen Vereinbarung entstehen iHd. Belastungen des Arbeitgebers, der zur Erfüllung seines Versorgungsversprechens einen Versicherungsvertrag schließt und als Schuldner dieses Vertrags die mit dem Versicherer vereinbarten Prämien zu zahlen hat, keine Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Arbeitseinkommen iSv. § 850 Abs. 2 ZPO mehr, die abgetreten oder der Pfändung unterliegen können (BAG 17. Februar 1998 - 3 AZR 611/97 - aaO).

2. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass der Kläger nach der Abtretung des pfändbaren Teils seines Arbeitseinkommens an den Treuhänder H im Rahmen des Verbraucherinsolvenzverfahrens nicht mehr zum Nachteil seiner Gläubiger über den abgetretenen Teil seines Arbeitseinkommens wirksam verfügen konnte. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ergibt sich dies jedoch nicht aus § 81 Abs. 1 Satz 1 InsO. Nach dieser Bestimmung ist nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens eine Verfügung des Schuldners über einen Gegenstand der Insolvenzmasse unwirksam. Gemäß § 81 Abs. 2 Satz 1 InsO gilt dies für eine Verfügung über künftige Forderungen auf Bezüge aus einem Dienstverhältnis des Schuldners oder an deren Stelle tretende laufende Bezüge auch insoweit, als die Bezüge für die Zeit nach der Beendigung des Insolvenzverfahrens betroffen sind. Eine solche von § 81 Abs. 2 Satz 1 InsO erfasste Verfügung über künftige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis des Klägers während des Insolvenzverfahrens liegt nicht vor. Die Parteien haben die Entgeltumwandlung erst nach der Aufhebung des Insolvenzverfahrens vereinbart. Der in der vereinbarten Entgeltumwandlung enthaltenen Verfügung des Klägers über den pfändbaren Teil seines Arbeitseinkommens steht vielmehr § 287 Abs. 2 Satz 1 InsO iVm. § 398 Satz 2 BGB entgegen. Der Kläger hatte seine pfändbaren Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis bereits zuvor im Rahmen der beantragten Restschuldbefreiung an den Treuhänder H gemäß § 287 Abs. 2 Satz 1 InsO abgetreten, so dass dieser nach § 398 Satz 2 BGB als neuer Gläubiger der pfändbaren Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis an die Stelle des Klägers getreten ist.

17

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



3. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Treuhänder H habe Verfügungen des Klägers über die abgetretenen Forderungen nicht gestattet, hält den Angriffen der Revision stand. Die Frage, ob ein Treuhänder zum Nachteil der Gläubiger wirksam zugunsten des Schuldners auf durch die Abtretung erlangte Beträge verzichten könnte oder § 292 Abs. 1 InsO dies ausschließt, braucht deshalb nicht entschieden zu werden. 18
- a) Bei der Mitteilung des Treuhänders H im Schreiben vom 21. April 2004, gegen den Abschluss einer Direktversicherung zur Altersvorsorge bestünden seinerseits keine Einwände, handelt es sich um eine sogenannte nichttypische Erklärung. Die Auslegung einer solchen Erklärung durch die Tatsachengerichte ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob sie gegen gesetzliche Auslegungsregeln, anerkannte Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze, Erfahrungssätze oder Verfahrensvorschriften verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt lässt und ob sie rechtlich möglich ist (*st. Rspr., vgl. BAG 3. Mai 2006 - 10 AZR 310/05 - EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 18; 16. November 2005 - 10 AZR 108/05 - ZTR 2006, 313; 13. März 2003 - 6 AZR 585/01 - BAGE 105, 205; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - BAGE 101, 262*). 19
- b) Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, wonach den Ausführungen des Treuhänders H in seinem Schreiben vom 21. April 2004 nicht zu entnehmen ist, dass er damit einverstanden war, dass durch die Entgeltumwandlung das an ihn abgetretene pfändbare Arbeitseinkommen vermindert wird, hält dieser eingeschränkten revisionsgerichtlichen Überprüfung stand. Für die Annahme eines solchen Einverständnisses fehlt bereits im Wortlaut jeder Anhaltspunkt. Hinzu kommt, dass der Treuhänder H in seinem Schreiben vom 21. April 2004 Angaben zum unpfändbaren Arbeitseinkommen des Klägers und seiner Ehefrau gemacht hat. Wenn das Landesarbeitsgericht diese Angaben als Hinweis darauf verstanden hat, dass die Höhe des dem Kläger und seiner Ehefrau verbleibenden Arbeitseinkommens nicht gegen den Abschluss einer Direktversicherung und die damit verbundene Entgeltumwandlung spricht, ist dies revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 20



4. Ohne Erfolg macht der Kläger geltend, die Beklagte habe ihm gegenüber im Zusammenhang mit dem Abschluss der Direktversicherung Hinweis-, Aufklärungs- und Beratungspflichten verletzt. Selbst wenn die Beklagte eine solche Pflicht schuldhaft verletzt hätte, würde die Pflichtverletzung an der Abtretung der pfändbaren Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis an den Treuhänder H nichts ändern. Der Kläger könnte nach § 280 Abs. 1 BGB von der Beklagten nur Ersatz des durch die Pflichtverletzung entstandenen Schadens verlangen. Er hat jedoch weder schlüssig dargelegt geschweige denn nachgewiesen, dass und in welcher Höhe er auf Grund des Abschlusses der Direktversicherung und der damit verbundenen Entgeltumwandlung einen Schaden erlitten hat.

21

II. Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die im November 2004 und im November 2005 auf der Grundlage der BV 3/98 gezahlten Sonderzuwendungen iHv. 2.621,91 Euro brutto und iHv. 2.671,45 Euro brutto seien keine Treugelder iSv. § 850a Nr. 2 ZPO und damit nicht unpfändbar, hält den Angriffen der Revision stand. Ob es sich bei diesen Sonderzuwendungen um Weihnachtsvergütungen iSv. § 850a Nr. 4 ZPO handelte, wie dies die Beklagte zugunsten des Klägers angenommen und deshalb diese Sonderzahlungen in Höhe eines Betrages von jeweils 500,00 Euro für unpfändbar gehalten hat, bedarf keiner Entscheidung.

22

1. Treugelder sind die einem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus Anlass langjähriger Betriebszugehörigkeit gewährten Zuwendungen, insbesondere Zahlungen anlässlich eines Jubiläums (*Boewer Handbuch Lohnpfändung, Rn. 484; Stöber Forderungspfändung 12. Aufl. Rn. 989; MünchKommZPO/Smid 3. Aufl. § 850a Rn. 9*). Das Treugeld soll dem Arbeitnehmer Anreiz für das Festhalten am Arbeitsverhältnis bieten. Damit soll eine Fluktuation des Arbeitskräftebestandes vermieden werden, was den Arbeitgeber davon entbindet, am freien Arbeitsmarkt ständig neue Arbeitskräfte suchen und einarbeiten zu müssen (*BAG 18. Januar 1990 - 6 AZR 485/88 -*). Allerdings ist nicht jede Sonderzahlung, die auch die Honorierung vergangener und/oder künftiger Betriebstreue bezweckt, ein Treugeld iSv. § 850a Nr. 2 ZPO. Ist der Anspruch

23



auf eine Weihnachtsvergütung iSv. § 850a Nr. 4 ZPO mit einer Stichtags- oder Rückzahlungsklausel verknüpft, bewirkt eine solche vergangenheits- und/oder zukunftsbezogene Anspruchsvoraussetzung für die Weihnachtsvergütung noch nicht, dass es sich bei dieser Sonderzahlung um unpfändbares Treugeld iSv. § 850a Nr. 2 ZPO handelt. Ebenso verhält es sich, wenn mit der Sonderzahlung einerseits im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich vergütet werden soll, andererseits aber die Sonderzahlung auch die Honorierung vergangener und/oder zukünftiger Betriebstreue bezweckt.

2. Daran gemessen handelt es sich bei der in der BV 3/98 geregelten Zuwendung nicht um unpfändbares Treugeld iSv. § 850a Nr. 2 ZPO. Unter den persönlichen Geltungsbereich der BV 3/98 fallen alle Arbeiter und Tarifangestellten, die am Stichtag (1. November) in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Die Höhe der Sonderzuwendung ist davon abhängig, ob das Belegschaftsmitglied dem Unternehmen bereits vor dem 1. Mai des laufenden Jahres angehört hat. Ist diese Voraussetzung erfüllt, wird die Sonderzuwendung unabhängig von der Betriebszugehörigkeit auf Basis der höchsten tariflichen Stufe gewährt. Ist das Belegschaftsmitglied im laufenden Jahr am 1. Mai oder später, aber noch vor dem Stichtag 1. November, eingetreten, erhält es lediglich einen Pauschalbetrag. Durch die Stichtage 1. Mai und 1. November kommt zwar zum Ausdruck, dass die Zuwendung auch Betriebstreue honorieren soll. Maßgebend ist jedoch, dass die Zuwendung vor allem die zusätzliche Vergütung der im Bezugszeitraum geleisteten Arbeit bezweckt. So wird die Zuwendung bei Arbeitszeiten, die von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichen, nur anteilig gewährt. Das als Grundlage für die Berechnung der Sonderzuwendung maßgebliche Entgelt setzt sich ua. aus den festen und leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteilen zum Stichtag zusammen. Gegen das Verständnis, es handele sich um Treugeld, spricht auch, dass Belegschaftsmitglieder, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag ruht, trotz erbrachter Betriebstreue auf Grund der fehlenden Arbeitsleistung eine geringere Zuwendung erhalten.

24

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



3. Ohne Erfolg rügt der Kläger, das Landesarbeitsgericht habe seinen ausführlichen Vortrag zum Treugeldcharakter der Sonderzahlung nicht berücksichtigt und gegen § 286 ZPO verstoßen, weil es die von ihm beantragte Beweiserhebung nicht durchgeführt und die von ihm benannten Zeugen nicht vernommen habe. Es fehlt bereits an der Entscheidungserheblichkeit des geltend gemachten Verstoßes gegen § 286 ZPO. Der Kläger behauptet, die Beweisaufnahme hätte ergeben, dass die Beklagte in Absprache mit dem Betriebsrat abweichend vom Tarifvertrag allen Arbeitnehmern, die länger als sieben Monate unbefristet dem Betrieb angehören und in diesem Zeitraum ihre Arbeitskraft dem Arbeitgeber uneingeschränkt zur Verfügung stellen, die volle Jahressonderzahlung zugutekommen lassen wolle. Wenn dies zutrifft und der Anspruch auf die Zuwendung der Höhe nach davon abhängt, dass der Arbeitnehmer der Beklagten seine Arbeitskraft im Bezugszeitraum uneingeschränkt zur Verfügung gestellt hat, spricht dies jedoch nicht für sondern gegen die Annahme eines Treugeldes. Treugeld honoriert Betriebstreue und bezweckt nicht eine zusätzliche Vergütung derjenigen Arbeitnehmer, die dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft im Bezugszeitraum uneingeschränkt zur Verfügung gestellt haben.

25

III. Auch die Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung nach der BV 6/97 stellt entgegen der Ansicht des Klägers Arbeitseinkommen iSv. § 850 Abs. 2 ZPO und kein Treugeld iSv. § 850a Nr. 2 ZPO dar.

26

1. Zwar belohnt die Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung auch Betriebstreue. Arbeitnehmer, die am Stichtag 31. Dezember des Bewertungsjahres in einem befristeten oder gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, sind von der Zahlung ausgenommen. Auch hängt die Höhe der Erfolgsbeteiligung teilweise von einer Prämie ab, die nach der Betriebszugehörigkeit gestaffelt ist. Maßgeblich ist jedoch auch hier, dass die Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung, wie dies schon aus ihrer Bezeichnung deutlich wird und in der Präambel der BV 6/97 auch ausdrücklich festgehalten ist, vor allem die Belegschaft am Unternehmenserfolg beteiligen soll. Als Kenngrößen für die Beteiligung am Unternehmenserfolg nennt die BV 6/97 die Umsatzrendite, die Produktivität, die Qualität und den

27



Gesundheitsstand. Dies schließt die Annahme eines Treugeldes iSv. § 850a Nr. 2 ZPO aus.

2. Soweit der Kläger rügt, das Landesarbeitsgericht habe seinen ausführlichen Vortrag zur Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung nicht ausreichend berücksichtigt und zu Unrecht von der beantragten Beweisaufnahme abgesehen, fehlt es auch hier an der Entscheidungserheblichkeit des geltend gemachten Verstoßes gegen § 286 ZPO. Entgegen der Ansicht des Klägers ist nicht jede Sonderzahlung, die auch Betriebstreue honoriert, Treugeld iSv. § 850a Nr. 2 ZPO. Auch die übrigen Rügen von Verfahrensmängeln erachtet der Senat für nicht durchgreifend und sieht deshalb gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 564 Satz 1 ZPO insoweit von einer Begründung ab.

IV. Ebenso wie die Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung nach der BV 6/97 stellt auch die erweiterte Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung gemäß der BV 5/05 Arbeits-einkommen iSv. § 850 Abs. 2 ZPO dar. Entgegen der Ansicht des Klägers handelt es sich bei letztgenannter Beteiligung nicht um eine Zuwendung aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses gemäß § 850a Nr. 2 ZPO.

1. Unter den Begriff der Zuwendungen aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses fallen Sonderleistungen, die der Arbeitgeber nicht regelmäßig, sondern aus einem bestimmten, besonderen Anlass, zB einem Betriebs-jubiläum oder einem ganz außergewöhnlichen Erfolg des Betriebes gewährt (*Boewer Handbuch Lohnpfändung Rn. 483; Zöller/Stöber ZPO 26. Aufl. § 850a Rn. 4*). Regelmäßig gezahlte Erfolgsbeteiligungen sind demgegenüber keine Zuwendungen aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses, auch dann nicht, wenn sie an eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft sind (*Musielak/Becker ZPO 6. Aufl. § 850a Rn. 3*).

2. Bei der erweiterten Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung handelt es sich um eine regelmäßige Sonderzahlung. Sie honoriert ausweislich der Präambel der BV 5/05 die Einsatzbereitschaft und Leistung der Belegschaft durch eine über-tarifliche, ergebnisabhängige Entgeltkomponente und berechnet sich nach dem individuellen Jahres-Gesamtbruttoentgelt dividiert durch das kollektive Jahres-



Gesamtbruttoentgelt multipliziert mit dem Gesamtauszahlungsbetrag. Dieser orientiert sich am operativen Ergebnis des Konzerns im Bewertungsjahr und beträgt 10 % vom operativen Ergebnis, das 1,2 Mrd. Euro überschreitet. Der Umstand, dass die in der BV 5/05 geregelte erweiterte Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung ergebnisabhängig ist, indem sie auf das operative Ergebnis des Konzerns abstellt, bewirkt entgegen der Auffassung des Klägers nicht, dass sie aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses gezahlt wird, wenn die Zahlungsvoraussetzungen erfüllt sind. Die BV 5/05 stellt nicht auf einen ganz außergewöhnlichen Erfolg in einem bestimmten Bewertungsjahr ab, sondern geht davon aus, dass das operative Ergebnis des Konzerns in aller Regel 1,2 Mrd. Euro im jeweiligen Bewertungsjahr überschreitet.

V. Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei den dem Kläger im Mai und September 2006 gemäß der BV 1/04 gezahlten Ideenprämien habe es sich um Arbeitseinkommen iSv. § 850 Abs. 2 ZPO gehandelt, hält den Angriffen der Revision stand. 32

1. Darüber, dass es sich bei den vom Kläger eingereichten Ideen nicht um Erfindungsmeldungen iSd. Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG) gehandelt hat, besteht kein Streit. Gemäß § 2 ArbnErfG sind Erfindungen im Sinne dieses Gesetzes nur Erfindungen, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind. 33

2. Entgegen der Rüge des Klägers zwingt der Umstand, dass die Ideenprämie keine Vergütung für eine Erfindung iSd. § 2 ArbnErfG ist, nicht zu der Annahme, dass eine für eine Anregung des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gezahlte Prämie kein Arbeitseinkommen iSv. § 850 Abs. 2 ZPO ist. Vielmehr stellt das auf Grund eines Lizenzvertrags für die Benutzung einer freien Erfindung iSv. von § 4 Abs. 3 ArbnErfG vom Arbeitgeber geschuldete Entgelt kein Arbeitseinkommen dar (*BGH 29. November 1984 - X ZR 39/83 - BGHZ 93, 82; Bartenbach/Volz ArbnErfG 4. Aufl. Anhang zu § 27 Rn. 10; Rother in Reimer/Schade/Schippel ArbEG 8. Aufl. § 27 Rn. 5*). Freie Erfindungen iSv. § 4 Abs. 3 Satz 1 ArbnErfG sind Erfindungen, die keine gebundenen Erfindungen (Dienstervfindungen) iSv. § 4 Abs. 2 ArbnErfG sind und damit Erfindungen, die 34



zwar von einem Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemacht werden, jedoch weder aus der dem Arbeitnehmer im Betrieb oder in der öffentlichen Verwaltung obliegenden Tätigkeit entstanden sind, noch maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes oder der öffentlichen Verwaltung beruhen. Die von der BV 1/04 erfassten Ideen sind solchen freien Erfindungen nicht gleichzusetzen. Diese Ideen setzen im Gegensatz zu freien Erfindungen nicht voraus, dass sie nicht aus der dem Arbeitnehmer obliegenden Tätigkeit entstanden sind. Auch bei einer Vergütung für eine Dienstleistung im Sinne von § 4 Abs. 2 ArbNErfG handelt es sich um Arbeitseinkommen iSv. § 850 Abs. 2 ZPO (vgl. BGH 12. Dezember 2003 - IXa ZB 165/03 - NJW-RR 2004, 644; Bartenbach/Volz Anhang zu § 27 Rn. 9; Volmer/Gaul ArbNErfG 2. Aufl. § 12 Rn. 315; Schaub/Koch Arbeitsrechtshandbuch 11. Aufl. § 92 Rn. 11; Stöber Forderungspfändung 12. Aufl. Rn. 881; aA Boewer/Bommernann Lohnpfändung und Lohnabtretung in Recht und Praxis Rn. 418). Die in der BV 1/04 geregelten Prämien für Ideen stellen zwar kein Entgelt für eine vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitsleistung dar. Unter den Begriff des Arbeitseinkommens iSv. § 850 Abs. 2 ZPO fallen jedoch ohne Rücksicht auf ihre Bezeichnung oder Berechnung alle in Geld zahlbaren Vergütungen, die dem Arbeitnehmer aus seiner Arbeitsleistung zustehen. Arbeitseinkommen ist deshalb nicht nur das für die vom Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeit gezahlte Entgelt.

VI. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht erkannt, dass der dem Kläger gezahlte Zuschuss iHv. 175,00 Euro für die Teilnahme an der Gesundheitswoche weder Erziehungsgeld, noch eine Studienbeihilfe noch ein ähnlicher Bezug iSv. § 850a Nr. 6 ZPO ist. Entgegen der Auffassung des Klägers ist ohne Bedeutung, ob dieser Zuschuss für die freiwillige Teilnahme an der jedes Jahr stattfindenden Gesundheitswoche entsprechend der Annahme des Landesarbeitsgerichts im Voraus oder gemäß dem Vorbringen des Klägers erst nach Vorlage der Teilnahmebescheinigung nach Abschluss der Gesundheitswoche von der Beklagten gezahlt wird. Auch bei einer nachträglichen Zahlung des Zuschusses ist dieser kein Erziehungsgeld iSv. § 850a Nr. 6 ZPO.

35



Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet „Erziehen“ jemandes Geist und Charakter bilden und seine Entwicklung fördern. Zur Erziehung gehören außer der Wissensvermittlung die Willens- und die Charakterbildung (vgl. BAG 20. Februar 2008 - 10 AZR 597/06 -). Erziehungsgelder sind Ausgleichsleistungen für das Erziehen. Der Zuschuss für die freiwillige Teilnahme an der Gesundheitswoche bezweckt keinen Ausgleich für eine Erziehung. Die Beklagte macht die Zahlung des Zuschusses nicht vom Besuch bestimmter, im Rahmen der Gesundheitswoche angebotener Kurse oder Übungen abhängig. Dem einzelnen Arbeitnehmer steht es frei, an welchen Veranstaltungen er teilnimmt. Allerdings soll der Zuschuss die Arbeitnehmer zur Teilnahme an der Gesundheitswoche motivieren und ein Anreiz sein, sich über Möglichkeiten der Gesundheitsprophylaxe zu informieren. Diese Zielsetzung ist für die Annahme, der Zuschuss sei ein Erziehungsgeld oder ein ähnlicher Bezug iSv. § 850a Nr. 6 ZPO, unzureichend.

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Staedtler

Trümner



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)