

20. Dez. 1957

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

112

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse ja

Gesetz: BGB § 399

Leitsatz: Die Abtretung des Lohnanspruchs kann
durch Betriebsvereinbarung ausgeschlos-
sen werden.

Aktenzeichen: 1 AZR 237/56

Urteil des BAG vom 20. Dezember 1957

LAG Hannover



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



1 AZR 237/56

3 Sa 104/56 (Hannover)

2

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 20. Dezember 1957

gez. Weinrich,
Regierungssekretär

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Dezember 1957 durch den Präsidenten Professor Dr. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Krell und Dr. Eichler für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hannover - III. Kammer - vom 9. April 1956 - 3 Sa 104/56 - und des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 24. Januar 1956 - Cs 1904/55 - aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Ein Arbeitnehmer der Beklagten hatte bei der Klägerin durch Vertrag vom 1. August 1955 ein Fahrrad auf Teilzahlung gekauft und zur Bezahlung den pfändbaren Teil seines gegen die Beklagte gerichteten Lohnanspruchs in Höhe der Kaufsumme an die Klägerin abgetreten. Als die Klägerin der Beklagten diese Abtretung mitteilte, berief sich diese auf eine am 8. März 1955 zwischen ihr und ihrem Betriebsrat abgeschlossene und am 19. März 1955 der Belegschaft durch Aushang am schwarzen Brett bekanntgegebene Betriebsvereinbarung folgenden Inhalts:

- "1. Die Abtretung von Lohnforderungen wird für alle bestehenden und künftig abzuschließenden Arbeitsverhältnisse der Arbeiter der E. S Aktiengesellschaft gemäß § 399 BGB ausgeschlossen.
2. Die bis zum Inkrafttreten bereits vereinbarten Lohnabtretungen bleiben unberührt.
3. Diese Vereinbarung tritt mit dem Tage der Veröffentlichung am schwarzen Brett der Betriebsanlagen in Kraft."

Die Klägerin spricht dieser Betriebsvereinbarung jede Rechtswirkung ab und hat auf Zahlung des abgetretenen Betrages von 131,25 DM nebst Zinsen geklagt.

Das Arbeitsgericht hat in der Erwägung, daß der Betriebsrat nicht der gesetzliche Vertreter der einzelnen Arbeitnehmer sei und für sie auch keine dem Einzelvertrag vorbehaltenen Vereinbarungen über die Unabtretbarkeit der Lohnforderung abschließen könne, der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen, indem es ebenfalls angenommen hat, daß durch Betriebsvereinbarung die Lohnforderung der Belegschaftsmitglieder nicht zu einer unabtretbaren gemacht werden könne und daß in einer solchen Vereinbarung ein unzulässiger Eingriff in die Individualsphäre des einzelnen Arbeitnehmers liege.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision, deren Zurückweisung die Klägerin begehrt, erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage.

- 3 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig, sie ist auch begründet.

Mit Recht hat das Berufungsgericht darauf hingewiesen, daß es sich im vorliegenden Fall um das Problem der Grenzen der Kollektivmacht handelt. Die Frage ist namentlich hinsichtlich des Tarifvertrages viel erörtert (vgl. schon früher Herschel, Tariffähigkeit und Tarifmacht, 1932, insbesondere S. 45/46; neuerdings Herschel, Betrieb 1956, 713; Siebert, Betrieb 1956, 713; derselbe, Kollektivnorm und Individualrecht im Arbeitsrecht in Festschrift f. Nipperdey, 1955 S. 119 ff.; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. 2, S. 189 ff.); sie stellt sich aber auch (im Rahmen des § 59 BetrVG) für die Betriebsvereinbarung. Der früher häufig verwendete Satz, daß alles, was möglicher Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages sein kann, auch zulässiger, normativ wirkender Gegenstand einer kollektiven Vereinbarung sein könne, geht in dieser Allgemeinheit zu weit. Der Gegenstand der Inhaltsnormen des Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarung ist enger. Während im Einzelarbeitsvertrag kraft des Grundsatzes der Vertragsfreiheit von den Parteien auch Fragen geregelt werden können, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinem oder nur in losem Zusammenhang stehen, umfassen die Inhaltsnormen der Kollektivverträge nur die Regelung des unmittelbaren Inhalts der Arbeitsverhältnisse, der unmittelbaren Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die Eingriffsmöglichkeit des Kollektivrechts findet ihre Grenze in den gesetzlichen Delegationen des Tarifvertragsgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes, im Prinzip des freiheitlichen und sozialen Rechtsstaates und im Grundsatz der individuellen Entfaltungsfreiheit des Art. 2 Abs. 1 GG innerhalb der verfassungsmäßigen Ordnung. Daher bestehen gewordene und ursprüngliche Individualrechte des Einzelnen, für die eine kollektive Regelung im allgemeinen ausscheidet. Jedoch muß die Prüfung, ob solche Rechte vorliegen, in jedem einzelnen Fall mit besonderer Sorgfalt



- 4 -

vorgenommen werden. Denn es ist nicht zu verkennen, daß die Sozialpartner des Berufs und begrenzter (§ 59 BetrVG) auch des Betriebes zu eigenständigem und selbstverantwortlichem Handeln innerhalb der vom Gesetzgeber gezogenen Grenzen berufen sind und daß im Arbeitsrecht der grundsätzliche Vorrang des Kollektivrechts anerkannt ist. Es muß daher eine verständige Abwägung erfolgen, welches Prinzip im konkreten Fall nach dem Willen der Rechtsordnung den Vorzug verdient.

Im vorliegenden Fall handelt es sich nicht darum, daß bereits entstandene Lohnansprüche, die - wie regelmäßig alle Forderungen - frei abtretbar sind, nachträglich durch die Betriebsvereinbarung unabtretbar gemacht worden wären. Die Lohnansprüche der bei Abschluß der Betriebsvereinbarung laufenden Lohnperiode sind von der Betriebsvereinbarung nicht betroffen worden. Das wäre auch rechtlich nicht zulässig gewesen; denn darin würde in der Tat ein Eingriff in bereits entstandene, aus dem Arbeitsverhältnis herausgetretene Individualansprüche der Arbeitnehmer der Beklagten liegen, der der Betriebsvereinbarung versagt ist (vgl. Siebert, aaO, S. 139 ff., BB 1953, 243). Ein Ausnahmefall (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., S. 193/194) würde nicht vorgelegen haben.

Hier dagegen betrifft die die Abtretbarkeit ausschließende Betriebsvereinbarung unmittelbar den Inhalt der Arbeitsverhältnisse. Durch die Vereinbarung der Nichtabtretbarkeit des Lohnanspruchs wird von vornherein ähnlich wie bei einer Vereinbarung über die Fälligkeit oder über eine Verwirkungsfrist der Inhalt des Lohnanspruchs unmittelbar beeinflußt. Es wird dem Arbeitnehmer nicht die Verfügung über erworbene Rechte genommen, sondern die Vereinbarung bewirkt vielmehr, daß der Lohnanspruch von Anfang an als nichtabtretbares Recht entsteht. Zur unmittelbaren Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen rechnet nicht nur die Begründung der Einzelansprüche, sondern auch ihre inhaltliche Gestaltung. Schon auf Grund dieser dogmatisch zu-

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

treffenden Rechtsauffassung nehmen Herschel, Tariffähigkeit und Tarifmacht, 1932, S. 45/46; derselbe, Betrieb 1956, 713; Hueck-Nipperdey, Bd. 2, S. 191; Dietz, Vorbem. 21 vor § 56 BetrVG; LAG Düsseldorf, BB 1954, 532 an, daß der Tarifvertrag oder die zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung rechtswirksam ist und normativ dahin wirkt, daß alle in der Folgezeit entstandenen Lohnansprüche der Arbeitnehmer als nicht abtretbar im Sinne des § 399 BGB entstanden sind. Die trotzdem erfolgten Abtretungen sind dann unwirksam.

Nicht ohne Berechtigung hat jedoch Siebert, aaO, S. 141 ff. darauf hingewiesen, daß die dargelegte Begründung allein den gezogenen Schluß noch nicht rechtfertigt. Im praktischen Ergebnis sei es gleichgültig, ob die Verfügungsbefugnis des Arbeitnehmers erst nachträglich beschränkt werde oder von vornherein nicht in vollem Umfang entstehe. Entscheidend sei, ob die im Ergebnis fehlende Verfügungsfreiheit den Arbeitnehmer in seiner Individualsphäre beeinträchtige oder nicht. Siebert will die Beeinträchtigung bejahen, weil der Ausschluß der Abtretbarkeit nur in einem sehr losen Zusammenhang zum Arbeitsprozeß stehe und viel stärker das Verhältnis des Arbeitnehmers zu seinen Gläubigern betreffe. Bestimmungen über den Ausschluß der Abtretbarkeit dienten nicht mehr der Erbringung der Arbeitsleistung. Auch Hueck bei Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 1 Bem. 37, der der oben gegebenen dogmatischen Auffassung an sich beitrifft, verlangt eine substantiellere Begründung. Er neigt aber im Gegensatz zu Siebert zur Annahme der Zulässigkeit des kollektiven Abtretungsverbots, da der Ausschluß der Abtretbarkeit anders als etwa eine Bestimmung über die Verwendung des ausgezahlten Lohnes eine unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis entspringende Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber betreffe und arbeitsrechtliche Interessen beider Seiten berühre, da sie als Lohnsicherungsmaßnahme dem Schutz des Arbeitnehmers diene, andererseits



aber das Lohnbüro des Arbeitgebers entlasten könne.

Auch andere Gründe sprechen dafür, sich nicht mit der formalen rechtsdogmatischen Begründung zu begnügen. Nach dem wichtigen Grundsatz des § 137 BGB kann die Befugnis zur Verfügung des Einzelnen über ein veräußerliches Recht nicht durch Rechtsgeschäft ausgeschlossen werden (Abs. 1), wenn auch die Wirksamkeit einer Verpflichtung, über ein solches Recht nicht zu verfügen, durch diese Vorschrift nicht berührt wird (Abs. 2). Eine grundlegende Ausnahme von § 137 Abs. 1 enthält § 399 BGB. Der Gläubiger kann durch Vereinbarung mit dem Schuldner, also durch Vertrag, die Abtretbarkeit der Forderung ausschließen mit der unmittelbaren Verfügungswirkung, daß die Zession unwirksam ist. Aber diese Ausnahme von dem individualistischen Grundprinzip des § 137 Abs. 1 ist in die Hand des Gläubigers selbst (und des Schuldners) gelegt. Er, der Gläubiger, kann auf die Abtretbarkeit (mit unmittelbarer Wirkung) verzichten. Es fragt sich daher, ob dieser Verzicht ohne ihn durch Kollektivvereinbarung mit gleicher Wirkung statuiert werden kann. Ein weiterer Unterschied, auf den bereits der Vorderrichter hingewiesen hat, besteht darin, daß das individuelle vertragliche Abtretungsverbot vom Arbeitnehmer u.U. durch Kündigung (Änderungskündigung) wieder beseitigt werden kann, während er auf die Kündigung der Kollektivvereinbarung kaum Einfluß hat.

Aus diesen Gründen steht der Senat auf dem Standpunkt, daß die Zulässigkeit und die normative Wirkung eines kollektiven Abtretungsverbots der Lohnansprüche nur bejaht werden kann, wenn sich die substantielle Rechtfertigung aus der Natur der Sache unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Gesamtzusammenhänge ergibt. Das ist der Fall.

Vorweg ist festzustellen: Die Tatsache, daß es sich hier nicht um einen Tarifvertrag, sondern um eine Be-



triebsvereinbarung handelt, steht der Zulässigkeit und der normativen Wirkung des Abtretungsverbots nicht entgegen. Denn auch durch Betriebsvereinbarung können Arbeitsbedingungen – und zu diesen gehört auch die besondere Gestaltung des Lohnanspruchs – gemäß §§ 57, 59 BetrVG geregelt werden. Die Ausnahmebestimmung des § 59 BetrVG greift nicht Platz. Üblicherweise sind durch Tarifverträge Abtretungsverbote nicht statuiert, insbesondere nicht in den hier in Betracht kommenden Tarifverträgen für den Bergbau. Die Tatsache, daß der Lohn üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt wird und offenbar auch für das hier in Rede stehende Arbeitsverhältnis im Erzbergbau durch Tarifvertrag geregelt worden ist, schließt eine Betriebsvereinbarung über Modalitäten des Lohnanspruchs nicht aus. Das ergibt sich schon aus § 56 Abs. 1 b, g und h BetrVG, in denen Modalitäten des – üblicherweise durch Tarifvertrag geregelten – Lohnanspruchs zu regeln der Betriebsvereinbarung, und zwar sogar der notwendigen Betriebsvereinbarung, überlassen worden ist.

Wohl aber kann durch Betriebsvereinbarung nicht in jeder beliebigen Weise auf die Gestaltung des zur Entstehung gelangenden Lohnanspruchs eingewirkt werden, wie das auch durch Tarifvertrag nicht geschehen kann. Während beispielsweise durch Einzelarbeitsvertrag der Arbeitnehmer sich mit Abzügen zugunsten kirchlicher, charitativer oder auch politischer Einrichtungen einverstanden erklären kann, würde eine entsprechende Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung über die den Tarifparteien im TVG und dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung im BetrVG eingeräumte Rechtsetzungsbefugnis hinausgehen, weil solche Abzüge vom Lohn mit dem Arbeitsverhältnis und seiner Abwicklung nichts zu tun haben. Das würde einen unzulässigen Eingriff in die Individualsphäre des einzelnen Arbeitnehmers bedeuten. Durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung können nur solche Modalitäten des Lohnanspruchs geregelt werden, die ihre Rechtfertigung noch in dem Sinn und Zweck des Arbeitsverhältnisses, in



den arbeitsrechtlichen Gesamtzusammenhängen und in der Natur der Sache finden. Bei der Betriebsvereinbarung muß noch hinzukommen, daß die vorgesehene Maßnahme der Ordnung innerhalb des Betriebes zu dienen bestimmt ist und dient. Dabei ist zu beachten, daß zur Ordnung des Betriebes zwar die naturgemäß mit gewissen persönlichen Beschränkungen verbundene Einfügung des einzelnen Arbeitnehmers in den Betrieb gehört, diese Einfügung aber keine unnötigen und unangebrachten Eingriffe in die Individualsphäre des einzelnen Arbeitnehmers herbeiführen darf.

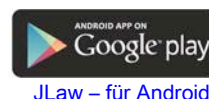
Der Senat hat unter Beachtung dieser Grundsätze das in der Betriebsvereinbarung vom 8./19. März 1955 vorgesehene Verbot der Lohnabtretung geprüft und ist zur Bejahung seiner Zulässigkeit und seiner normativen Wirkung gekommen.

Sinn und Zweck des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen die in der Betriebsvereinbarung getroffene Maßnahme. Der Arbeitnehmer ist das Arbeitsverhältnis eingegangen, um den für seine Lebensführung erforderlichen Lohn zu verdienen. Wenn durch Betriebsvereinbarung dafür gesorgt wird, daß ihm dieser Lohn erst einmal voll ausgezahlt wird und nicht zum Teil einem Zessionar, so dient eine solche Maßnahme der allgemeinen Zweckbestimmung des Lohnes. Auch liegt diese Maßnahme in der sozialpolitischen Linie der gesetzlichen Lohnsicherungsmaßnahmen. So schützt § 400 BGB den Arbeitnehmer vor sich selbst, wenn dort die Abtretung des nicht pfändbaren Lohnes ausgeschlossen ist. In § 4 TVG ist ein Verzicht auf entstandene Tarifansprüche, zu denen in erster Linie die Lohnansprüche zählen, nur unter ganz besonderen Voraussetzungen möglich, und eine Verwirkung von tariflichen Ansprüchen ist gesetzlich ausgeschlossen. Dazu kommen die die Pfändung der Lohnforderung einschränkenden Bestimmungen der ZPO. Zwar wird die Pfändbarkeit einer Lohnforderung, soweit sie überhaupt pfändbar ist, durch ein vereinbartes Abtretungsverbot nicht ausgeschlossen (§ 851 Abs. 2 ZPO). Der Arbeitnehmer kann aber, ehe es zur Pfändung seines Lohnes kommt, im Prozeß Einwendungen



gegen die Forderung erheben und gegebenenfalls Vollstreckungsschutz beantragen. Das kann er, wenn er seinem Gläubiger seine Lohnforderung abgetreten hat, nicht mehr. Das in der Betriebsvereinbarung enthaltene Abtretungsverbot dient daher, ähnlich wie die Bestimmungen des § 400 BGB, des § 4 TVG und die Pfändungsschutzbestimmungen der ZPO der Lohnsicherung und findet als eine solche Lohnsicherungsmaßnahme aus Sinn und Zweck des Arbeitsverhältnisses seine Rechtfertigung (ebenso Hueck, aaO, § 1 Anm. 37).

Weiter ist der Ausschluß der Abtretbarkeit bestimmt, der Ordnung des Betriebes zu dienen und ist auch dazu geeignet. Dabei ist nicht nur an die Lohnbuchhaltung des Arbeitgebers zu denken, die bei Abtretungsfreiheit stark überlastet werden kann. Dieser Blickwinkel der Betrachtung ist zu eng. Auch der Arbeitgeber hat darüber hinaus ein schutzwertes Interesse daran, daß grundsätzlich der Lohn in voller Höhe dem Arbeitnehmer, der ihn verdient hat, zugute kommt und daß erst nach der Auszahlung die Verfügungsmöglichkeit des Arbeitnehmers beginnt. Es besteht sonst die Gefahr, daß der Arbeitnehmer durch Abtretungen von Lohnansprüchen sich weitgehend seines Lohnes entblößt und dadurch in seiner Arbeitskraft und Arbeitsfreudigkeit beeinträchtigt wird. Das aber wirkt sich auch zu Lasten des Arbeitgebers aus. Aber auch die Interessen der gesamten Belegschaft liegen in der gleichen Richtung. Denn wie bei der von Neuloh-Ruhe-Graf-Russel-Mausolff durchgeführten Untersuchung "Der Arbeitsunfall und seine Ursachen" (Ring-Verlag Stuttgart und Düsseldorf 1957) nachgewiesen ist, führt starke Verschuldung und dadurch ausgelöste seelische Bedrückung eines Arbeitnehmers vielfach zu Arbeitsunfällen, durch die dann auch andere Arbeitskameraden verletzt oder doch gefährdet werden (vgl. aaO, S. 336). Wenn also durch eine die Lohnabtretung ausschließende Betriebsvereinbarung der allzu bedenkenlosen Verschuldung der



Arbeitnehmer und dem Borgkauf ein gewisser Riegel vorge-schoben wird, so kann das durchaus im allseitigen Betriebs-interesse liegen.

Das Grundgesetz wird durch eine solche Betriebsvereinbarung nicht verletzt. Namentlich ist, angesichts der vom Senat gezogenen Grenzen, eine Beeinträchtigung der Art. 1, 2 oder 14 nicht ersichtlich.

Die Betriebsvereinbarung hält sich in den Grenzen, die durch die Prinzipien des freiheitlichen, sozialen Rechtsstaates gezogen sind. Sie bedeutet keine übertriebene unnötige oder unangebrachte Einengung der Individual-sphäre des einzelnen Arbeitnehmers. Denn dem Arbeitnehmer steht es völlig frei, sofort nach Erhalt des ihm zustehenden Lohnes über diesen zu verfügen und seinen etwaigen Ab-zahlungsverkäufern die mit diesen vereinbarten Raten zu-kommen zu lassen. Je notwendiger der von ihm vorgenommene Kauf war, um so eher wird er das von sich aus freiwillig tun, schon um nicht Gefahr zu laufen, daß bei Nichtzah-lung der Raten die Kaufsache vom Abzahlungsverkäufer herausgefordert wird.

Man hat eingewendet, daß durch betriebliche Abtre-tungsverbote der Kredit der einzelnen Arbeitnehmer be-einträchtigt werde. Doch ist zu beachten: Wenn die Abtre-tung frei möglich ist, muß der Abzahlungsverkäufer auch damit rechnen, daß der bei ihm auf Abzahlung kaufende Ar-beitnehmer bereits einem anderen Abzahlungsverkäufer für eine andere Warenlieferung seine pfändbare Lohnforderung abgetreten hat, und er erst nach dessen Befriedigung zum Zuge kommt, während er bei einem allgemeinen Abtretungs-verbot solche Befürchtungen nicht zu haben braucht. Er behält auch dann nach § 851 Abs. 2 ZPO die Möglichkeit der Lohnpfändung und braucht nicht zu befürchten, daß ihm bei der Pfändung des Lohnes frühere Lohnabtretungen vorgehen. Eine Quelle von Unsicherheiten, die sich häufig um die Rangfolge zwischen Lohnabtretung und Lohnpfändung



ergeben, kann bei einem grundsätzlichen Abtretungsverbot vermieden werden, so daß der Kredit des Arbeitnehmers durch ein betriebliches Abtretungsverbot kaum wirklich eine erhebliche Einbuße erleidet. Die einzige offen zutage liegende Beeinträchtigung des an der Abtretung verhinderten Arbeitnehmers besteht darin, daß er nicht vor Erhalt seines Lohnes schon über ihn verfügen kann, praktisch also, daß er die Überweisung an seine Abzahlungsverkäufer vornehmen muß und dies nicht der Lohnbuchhaltung seines Arbeitgebers überlassen kann.

Diese Beeinträchtigung muß aber der einzelne Arbeitnehmer - wie eine Abwägung seiner wohlverstandenen Interessen und der Belange des Betriebes ergibt - hinnehmen angesichts der oben geschilderten Vorteile, die ein Abtretungsverbot für die Ordnung des Betriebes, für ihn selbst und für seine Arbeitskameraden herbeiführt. Bei dieser Abwägung hat der Senat auch bedacht, daß der einzelne Arbeitnehmer durch seinen Eintritt in den Betrieb eine gewisse Beschränkung seines freien eigenen Beliebens auf sich nimmt und durch die Wahl des Betriebsrats, dem die Mehrheit der Betriebsangehörigen ihr Vertrauen schenkt, die von diesem Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung ermöglicht hat. Weiter hat der Senat berücksichtigt, daß der Arbeitnehmer u.U. noch viel weitergehende Einwirkungen auf seinen Lohnanspruch durch Kollektivmaßnahmen hinnehmen muß, als es ein betriebliches Abtretungsverbot darstellt, wie etwa einen im Tarifvertrag vorgesehenen Lohnabzug zugunsten gemeinsamer Einrichtungen (§ 4 Abs. 2 TVG). Wenn aber die Tarifvertragsparteien das Recht haben, dem einzelnen Arbeitnehmer Abzüge von seinem verdienten Lohn zugunsten gemeinsamer Einrichtungen aufzuerlegen, so steht der Gesichtspunkt der Wahrung der Individualsphäre einem kollektiven Abtretungsverbot, durch das ja gerade dem Arbeitnehmer sein voller Lohn erhalten bleiben soll, nicht entgegen.



Da nach alledem die Betriebsvereinbarung vom 8./19. März 1955 als gültig zu erachten war, konnten die nach ihrem Inkrafttreten entstandenen Lohnforderungen des einzelnen Arbeitnehmers nicht durch Abtretung auf die Klägerin übergehen. Die Klage mußte also mangels Sachberechtigung der Klägerin abgewiesen werden.

Für den beur-
laute
ten Bundesrichte
Dr. Schröder

gez. Nipperdey

Dr. Meier-Scherling

Nipperdey

Otto Krell

Dr. Eichler

