

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

169

Gesetz: BGB § 399

Leitsatz:

Ein durch Betriebsvereinbarung zustandekommenes Lohnabtretungsverbot erfaßt auch die Lohnansprüche derjenigen Arbeitnehmer, die erst nach Abschluß der Betriebsvereinbarung in den Betrieb eintreten.

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

Aktenzeichen: 1 AZR 509/57

Urteil des BAG vom 5. September 1960

LAG Hannover



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 509/57

Sa 271/57 Hannover

Im Namen des Volkes! 109

teilsformel zugestellt
5. September 1960

z. Henkelmann,
gestellte
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 2. September 1960 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Winkler und Dr. Rothweiler für Recht erkannt:

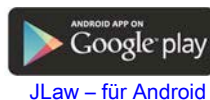
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 14. August 1957 – 2 Sa 271/57 – wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Ehemann der Klägerin war seit dem 1. März 1956 als Angestellter bei der Beklagten beschäftigt. Vorher war er bei einer Firma V beschäftigt gewesen. Während dieser Zeit, und zwar im Dezember 1954, trat er an seine Ehefrau, der er eine größere Summe schuldete, durch schriftliche Erklärung den der Pfändung unterworfenen Betrag aus seinen Lohn- und Provisionsbezügen ab. Am selben Tag erklärte die Klägerin ihr schriftliches Einverständnis damit, daß der abgetretene Betrag an ihren Ehemann ausgezahlt werde.

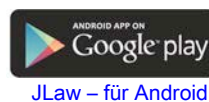
Vier Wochen nach seinem Arbeitsantritt bei der Beklagten schloß der Ehemann der Klägerin mit der Beklagten einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab, der einen Hinweis auf die durch Betriebsvereinbarung zustande gekommene Arbeitsordnung der Beklagten enthielt. § 48 dieser Arbeitsordnung lautet: "Den Arbeitnehmern ist es nicht gestattet, gegenwärtige oder zukünftige Lohn- und Gehaltsforderungen an Dritte abzutreten. Derartige Abtretungen sind gegenüber dem Arbeitgeber unwirksam". Der Ehemann der Klägerin setzte die Beklagte am Tage nach Abschluß des schriftlichen Anstellungsvertrages von der schriftlichen Abtretungserklärung zugunsten seiner Ehefrau in Kenntnis und bat um Berücksichtigung der Abtretung. Dies lehnte die Beklagte später schriftlich ab. Im März und April 1956 zahlte sie das Gehalt an den Ehemann der Klägerin aus. Den der Pfändung unterworfenen Teil des Gehalts für Mai und Juni 1956 überwies die Beklagte dagegen an das Finanzamt, das die Lohnforderung des Ehemannes der Klägerin durch einen Anfang Mai 1956 der Beklagten zugestellten Pfändungs- und Überweisungsbeschluß beschlagnahmt hatte.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, diesen der Höhe nach unstreitigen Betrag an sie, die Klägerin, zu bezahlen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

- 3 -



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



Die Revision ist zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, die Abtretung an die Klägerin, deren Wirksamkeit unterstellt werden könne, sei durch die Arbeitsordnung, eine Betriebsvereinbarung, gültig ausgeschlossen worden. Ein solcher Ausschluß durch kollektive Regelung sei zulässig. Die Forderung sei deshalb von vornherein nicht abtretbar gewesen, woran sich auch später nichts geändert habe. Die Beklagte habe sich nicht wirksam damit einverstanden erklärt, die Abtretung zu beachten. Dazu wäre sie angesichts des zwingenden Charakters der Arbeitsordnung nicht in der Lage gewesen. Abgesehen davon sei ein Vertrag dahin, daß die Forderung abtretbar sei, zwischen dem Ehemann der Klägerin und der Beklagten nicht zustande gekommen, da die Beklagte das Angebot des Ehemannes der Klägerin nicht, auch nicht stillschweigend, angenommen habe.

Die gegen diese Ausführungen seitens der Revision vorgebrachten Bedenken greifen nicht durch. Wie der Senat bereits im Urteil vom 20. Dezember 1957 (AP Nr. 1 zu § 399 BGB) ausgesprochen hat, ist eine kollektive Vereinbarung eines Lohnabtretungsverbots durch Betriebsvereinbarung zulässig und wirksam. Für dieses Urteil haben sich grundsätzlich Hueck in der aaO abgedruckten Anmerkung sowie Herschel in Arbeitsrechtsblattei Lohnsicherung III Ents. 1, neuerdings auch Knevels in Betrieb 60, 552 und Wehr in Betriebsberater 60, 709 ausgesprochen. Das Ergebnis, zu dem der Senat in jener Entscheidung gekommen ist, wird offenbar auch von Schneider in Arbeit und Recht 58, 314 gebilligt. Jedoch erhebt Schneider gegen die Begründung jenes Urteils Bedenken, während Diekhoff in Arbeit und Recht 58, 304 sich sowohl im Ergebnis wie in der Begründung gegen



- 4 -

die Rechtsansicht des Senats ausgesprochen hat.

Den von der Revision in Übereinstimmung mit Schneider und Diekhoff erhobenen Bedenken gegen die in der Entscheidung des Senats vom 20. Dezember 1957 entwickelten Rechtsgrundsätze kann nicht gefolgt werden. Wenn betont wird, durch eine Betriebsvereinbarung könnte kein "Recht" Außenstehender, nämlich der Ratenverkäufer, berührt werden, so ist das unzutreffend. § 399 BGB läßt einen Ausschluß der Abtretung durch Einzelvertrag zu. Daraus folgt, daß eine Forderung von Anfang an mit der Maßgabe begründet werden kann, daß ihre Abtretung unzulässig und unwirksam ist. § 399 BGB führt also dazu, daß durch einen solchen Vertrag auch Belange Außenstehender, hier der Ratenverkäufer, berührt werden können. Andernfalls wäre auch die Vorschrift des § 405 BGB unverständlich, die einen Gutgläubensschutz für gewisse Ausnahmefälle enthält. Aus dieser Vorschrift folgt, daß in den in § 405 BGB nicht genannten Fällen ein solcher Gutgläubensschutz an die Abtretbarkeit der Forderung nicht gewährt wird. In diesen Fällen besteht also kein "Recht" des Abtretungsempfängers dem Schuldner der abgetretenen Forderung gegenüber, das durch das Abtretungsverbot beeinträchtigt werden könnte; vielmehr ist die vertragliche Vereinbarung eines Ausschlusses der Abtretbarkeit gegenüber Dritten wirksam. Hierin einen Vertrag zu Lasten Dritter zu sehen, geht nicht an. Denn dem Dritten werden dadurch weder Pflichten auferlegt noch ihm zustehende Rechte genommen. Deshalb kann auch nicht die Zulässigkeit und Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung, wie sie hier in Rede steht, erfolgreich mit dem Argument bekämpft werden, daß sie nicht in "Rechte" Dritter, nämlich der Ratenverkäufer, eingreifen könne.

Ebensowenig ist einzusehen, daß die Rechtsprechung des Senats sich letzten Endes zu Lasten der Arbeitnehmer auswirke. Eine solche Betrachtungsweise würde völlig die Vorgänge verkennen, wie sie sich im täglichen Leben ergeben.

- 5 -



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



Insbesondere wird der Arbeitnehmer durch ein solches Abtretungsverbot in keiner Weise in der Verfügung über den ihm ausgezahlten Lohn beschränkt.

Aus diesen Gründen besteht kein Anlaß für den Senat, von seiner bisherigen Rechtsprechung abzugehen. Diese steht auch in Übereinstimmung mit der Entscheidung des Bundesgerichtshofs in BGHZ 23, 53.

Ist hiernach der Ausschluß einer Lohnabtretung durch Betriebsvereinbarung möglich, so kann sich die Klägerin weiter nicht darauf berufen, die Betriebsvereinbarung sei zu einer Zeit abgeschlossen worden, zu der ihr Ehemann noch nicht bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei. Dieser Umstand spricht nicht für, sondern gegen die Klägerin. Als das Arbeitsverhältnis ihres Ehemannes zur Beklagten begann, wurde es durch die Vorschriften der Betriebsvereinbarung von vornherein normativ beherrscht. Die Lohnforderungen des Ehemannes der Klägerin gegen die Beklagte sind also von vornherein als unabtretbare Forderungen entstanden. Deshalb kommt es auf die zeitliche Reihenfolge, auf die sich die Revision beruft, nicht an. Diese Auffassung wird zu Recht auch von Knevels aaO und Wehr aaO vertreten.

Es mag bedenklich erscheinen, wenn das Landesarbeitsgericht die Auffassung vertritt, die Regelung, die durch Betriebsvereinbarung getroffen war, hätte nicht durch Einzelvertrag zwischen dem Ehemann der Klägerin und der Beklagten nachträglich abgeändert werden können, da die Betriebsvereinbarung zwingendes Recht enthalte. Eine solche Ansicht wäre nur dann zutreffend, wenn es sich bei der einzelvertraglichen Regelung um eine für den Arbeitnehmer ungünstigere Regelung handeln würde, als sie in der Betriebsvereinbarung getroffen ist. Ob das der Fall ist, kann jedoch hier dahingestellt bleiben; denn das Landesarbeitsgericht stellt fest, daß ein Vertrag zwischen dem Ehemann der Klägerin und der Beklagten dahin, daß das Abtretungsverbot der Betriebsvereinbarung keine Gültigkeit haben



- 6 -

solle, nicht zustande gekommen sei. Diese Feststellung liegt auf tatsächlichem Gebiet. An sie ist der Senat gebunden, da Revisionsrügen gegen sie nicht vorgebracht sind. Damit steht für das Revisionsgericht bindend fest, daß die Regelung der Betriebsvereinbarung auch im Streitfall bindende Wirkung hat, so daß die vom Ehemann der Klägerin vorgenommene Abtretung im Verhältnis zur Beklagten ohne rechtliche Bedeutung war.

Bundesrichter Dr. Gröninger
befindet sich in Urlaub
und ist an der Leistung der
Unterschrift verhindert:

gez. Dr. Schröder

Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Winkler

Dr. Rothweiler

