

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

74

Gesetz: HGB § 63; BGB § 399; BetrVG § 57

Leitsatz:

Das in einer Betriebsvereinbarung enthaltene Lohn- und Gehaltsabtretungsverbot ist gegenüber einem Versicherungsträger, der gemäß § 18 AVG an einen Angestellten während einer Kur Zahlungen gegen Gehaltsabtretung geleistet hat, unwirksam.

Aktenzeichen: 2 AZR 322/65

Urteil des BAG vom 2. Juni 1966

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 2. Juni 1966
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Juni 1966 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Müller und Wörner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. Mai 1965 - 2 Sa 612/64 - und des Arbeitsgerichts Hannover vom 22. Oktober 1964 - 6 Ca 59/64 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 401,20 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 8. Juni 1964 zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der bei der Klägerin rentenversicherte kaufmännische Angestellte A ist bei der Beklagten beschäftigt. In der Zeit vom 6. bis 25. August 1963 war er arbeitsunfähig erkrankt. Für diese Zeit erhielt er von der Beklagten das Gehalt weiter. Am 17. Januar 1964 stellte er wegen derselben Krankheit bei der Klägerin einen Antrag auf Bewilligung eines Heilverfahrens zur Erhaltung und Besserung der Erwerbsfähigkeit. Die Klägerin bewilligte die Kur am 5. März 1964. Die Kur wurde in der Zeit vom 10. April bis 8. Mai 1964 durchgeführt. Im Anschluß daran war A eine Schonzeit bis zum 20. Mai 1964 verordnet. Er erhielt von der Beklagten sein Gehalt nur bis einschließlich 1. Mai 1964, da diese in die Sechswochenfrist für die Gehaltsfortzahlung die Zeit der Vorerkrankung einbezog. Für die folgende Zeit zahlte die Klägerin an A Übergangsgeld, Taschengeld und Schonungsgeld im Gesamtbetrage von 401,20 DM und ließ sich in dieser Höhe dessen Gehaltsansprüche gegen die Beklagte für die betreffende Zeit abtreten. Die Beklagte bestreitet einen erneuten vollen Gehaltsanspruch des Zedenten nicht, verweist aber auf eine bei ihr bestehende Betriebsvereinbarung, die in Abschnitt V Ziff. 9 bestimmt, daß "Abtretungen und Pfändungen von Lohn- oder Gehaltsansprüchen der Firma gegenüber unwirksam sind".

Die Klägerin hält das Abtretungsverbot im Verhältnis zu ihr für rechtsunwirksam und hat Klage auf Zahlung von 401,20 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 8. Juni 1964 - Zustimmung der Klage - erhoben.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage am Abtretungsverbot scheitern lassen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Anspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

Mit Recht geht das angefochtene Urteil nach den vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätzen (AP Nr. 1 und 4

- 3 -



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



zu § 399 BGB) davon aus, daß ein Verbot der Lohn- bzw. Gehaltsabtretung grundsätzlich - wenn auch nicht unbeschränkt - Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein kann. Eine Betriebsvereinbarung kann nämlich wie ein Tarifvertrag aber solche Modalitäten des Lohnanspruchs regeln, die ihre Rechtfertigung noch in dem Sinn und Zweck des Arbeitsverhältnisses finden. Bei einer Betriebsvereinbarung muß hinzukommen, daß die vorgesehene Maßnahme der Ordnung innerhalb des Betriebes zu dienen bestimmt ist und dient. Daher hat ein Abtretungsverbot in einer Betriebsvereinbarung dort seine Grenzen, wo es mehr bezweckt, als beim Arbeitnehmer der Lohnsicherung zu dienen und den Arbeitgeber aus Gründen der Ordnung des Betriebes davor zu schützen, daß der Arbeitnehmer sich nicht durch Vorausabtretungen seines Lohnes entblößt und sich nicht bedenkenlos verschuldet.

§ 399 BGB ist aber darüber hinaus wie § 400 BGB seinem Sinngehalt entsprechend auszulegen. Dem Wortlaut nach schließt § 400 BGB grundsätzlich die Abtretung solcher Forderungen aus, die der Pfändung nicht unterworfen sind. Das Arbeitseinkommen ist nur unter den Voraussetzungen der §§ 850 ff. ZPO pfändbar. Nach ihrem Sinngehalt sollen diese Vorschriften aber in erster Linie den Arbeitnehmer davor schützen, daß er durch eine Abtretung seiner Lohnansprüche der zur Bestreitung seines Lebensunterhalts erforderlichen Barmittel beraubt wird. Hat aber der Zessionar dem Lohnempfänger diese Barmittel bereits vorschauweise zur Verfügung gestellt und ihn damit in die Lage versetzt, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, so bestehen nach Sinn und Zweck der diese Abtretung einschränkenden Bestimmungen des § 400 BGB und der §§ 850 ff. ZPO keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Abtretung (BAG 11, 12 = AP Nr. 22 zu § 63 HGB; AP Nr. 29 zu § 63 HGB). Diese Gesichtspunkte gelten auch für § 399 BGB. Es würde über den Sinn und Zweck der Vorschrift hinausgehen, wenn man die Abtretung nicht in den Fällen zulassen würde, in denen der Zessionar praktisch nur vorschauweise, bevor die endgültige Zahlungspflicht des Arbeitgebers feststeht, gezahlt hat. Das muß jedenfalls dann gelten, wenn jemand - wie die Klägerin - als öffentlicher



Versicherungsträger nicht ein außenstehender Dritter im Verhältnis zu den Vertragsparteien des Arbeitsvertrages ist. Sie ist eine auf Grund gesetzlicher Verpflichtung eng mit dem Arbeitsvertrag verbundene Einrichtung, die kraft gesetzlicher Bestimmungen Leistungen zu erbringen hat. Diese Verpflichtung obliegt ihr nach § 18 Abs. 3 AVG insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber während eines Heilverfahrens nicht zur Leistung verpflichtet ist oder auch ohne Grund die Gehaltsfortzahlung verweigert. Im letzteren Falle obliegen der Klägerin praktisch die sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergebenden Verpflichtungen, indem sie hinsichtlich der Zahlung an dessen Stelle tritt. Ist daher das Abtretungsverbot im Verhältnis zur Klägerin unwirksam, so stehen ihr die mit der Klage geltend gemachten Ansprüche aus der Gehaltsabtretung zu.

gez. Dr. König

Schilgen

Dr. Rengier

Dr. F. Müller

A. Wörner



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

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