

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

63

Gesetz: ZPO § 850 h; TVG §§ 3, 5; ArbGG § 60 Abs. 4 Satz 2
in Verbindung mit § 64 Abs. 3

- Leitsätze: 1. Bei der Festsetzung einer angemessenen Vergütung im Sinne von § 850 h Abs. 2 ZPO muß das Gericht zunächst anhand des einschlägigen Tarifvertrages die für Dienste, wie sie der Schuldner leistet, "übliche Vergütung" ermitteln. Sodann muß das zwischen Arbeitgeber und Schuldner vereinbarte Arbeitsentgelt damit verglichen und festgestellt werden, ob der Schuldner gegen eine "unverhältnismäßig geringe" Vergütung arbeitet. Erst wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, kann das Gericht eine "angemessene Vergütung" festsetzen. Dabei sind dann alle Umstände, insbesondere die in § 850 h Abs. 2 Satz 2 ZPO aufgezählten, abzuwägen; d.h. das Gericht kann mit Rücksicht auf die besonderen Umstände des Falles gewisse Abschläge von der üblichen Vergütung machen.
2. Wenn der Schuldner kraft Tarifbindung (§ 3 Abs. 1 TVG) oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung einen unabdingbaren Anspruch auf ein tarifliches Mindestentgelt hat, kann die Bestimmung einer angemessenen Vergütung im Sinne von § 850 h Abs. 2 ZPO regelmäßig nicht in Betracht kommen.
3. Wird ein landesarbeitsgerichtliches Urteil nicht binnen drei Tagen nach der Verkündung in vollständiger Abfassung der Geschäftsstelle übergeben (§ 64 Abs. 3, § 60 Abs. 4 Satz 2 ArbGG), so liegt darin kein absoluter Revisionsgrund im Sinne von § 551 Nr. 7 ZPO; § 64 Abs. 3, § 60 Abs. 4 Satz 2 ArbGG sind nur Ordnungsvorschriften (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).

Aktenzeichen: 3 AZR 287/64

Urteil des BAG vom 24. Mai 1965

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urteilstenor zugestellt
am 24. Mai 1965
gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter der
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 21. Mai 1965 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Meyer und Dr. Wagner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 25. Februar 1964 - 5 Sa 498/63 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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](#)

Tatbestand:

Die Klägerin hat am 12. März 1963 einen Pfändungs- und Überweisungsbeschuß des Amtsgerichts in Wiesbaden - 63 M 1230/63 - über die pfändbaren Teile der Gehaltsansprüche des C G (Schuldners) gegen die Beklagte erwirkt. Der Beschuß erging wegen eines Betrages von 5.605,78 DM nebst 9 % Zinsen seit dem 9. Mai 1954 und Kosten des Mahnverfahrens. Von dieser Schuld sind inzwischen 1.500,-- DM beglichen worden. Der am 7. Januar 1920 geborene Schuldner hatte im Jahre 1946 zusammen mit einem weiteren Gesellschafter die Firma C G & Co. oHG, Papierwarengroßhandel, gegründet. Das Geschäft ist im Oktober 1954 in Konkurs gefallen. Am 8. November 1954 wurde eine neue Firma G & Co. oHG in derselben Branche gegründet. Gesellschafter waren die damalige Ehefrau des Schuldners G G geb. Q und die frühere Angestellte Sch ; letztere ist am 31. Dezember 1956 ausgeschieden. Am 1. Januar 1957 wurde das Unternehmen in die Firma G & Co. KG, die jetzige Beklagte, umgewandelt. Komplementärin war Frau G G. Diese schied jedoch am 31. Dezember 1960 aus dem Geschäft aus. An ihre Stelle trat als Komplementärin die frühere Angestellte K Qu, die seit Juni 1962 die zweite Frau des Schuldners ist.

Der Schuldner arbeitet bis heute stündig als Reisevertreter in dem Geschäft der Beklagten mit. Er bezieht ein festes Monatsgehalt, das in den Geschäftsbüchern der Beklagten mit 499,99 DM brutto ausgewiesen ist. Von seinem Einkommen muß er monatlich 80,-- DM Unterhalt an seine 14jährige Tochter aus erster Ehe zahlen. Seine jetzige Ehe ist kinderlos.

Am 12. Januar 1960 hat die Firma A -M -

GmbH, Frankfurt/Main, durch Pfändungs- und Überweisungsbeschuß des Amtsgerichts in Wiesbaden - 63 M 176/60 - die pfändbaren Teile der Gehaltsansprüche des Schuldners gegen die Beklagte pfänden und sich zur Einziehung über-



63

weisen lassen. Der Beschluß ist der Beklagten am 16. Januar 1960 zugestellt worden. Aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs zahlt die Beklagte in Erfüllung der gepfändeten Gehaltsansprüche monatlich 100,-- DM an diese Gläubigerin. Im Februar 1964 bestand noch eine Restschuld von rund 7.500,-- DM.

Die Klägerin hat vorgetragen, für die Tätigkeit des Schuldners im Betrieb der Beklagten sei ein Nettogehalt von mindestens 800,-- DM monatlich angemessen. Der pfündbare Teil des Arbeitseinkommens des Schuldners sei deshalb höher als der Betrag von 100,-- DM, der an die Firma A -M GmbH gezahlt werde. Sie hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 300,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 11. Juni 1963 zu verurteilen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie hat geltend gemacht, das Monatsgehalt des Schuldners sei mit rund 500,-- DM brutto sowohl im Hinblick auf die Ertragslage des Geschäfts als auch im Vergleich zu den Gehältern der übrigen Angestellten angemessen.

Die Klägerin hat dem Schuldner den Streit verkündet; dieser ist jedoch dem Rechtsstreit nicht beigetreten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Die auf die Verletzung von § 60 Abs. 4 Satz 2 in Verbindung mit § 64 Abs. 3 ArbGG gestützte Rüge der Revision ist nicht begründet. Nach diesen Vorschriften soll das landesarbeitsgerichtliche Urteil binnen drei Tagen nach der Verkündung in vollständiger Abfassung der Geschäftsstelle übergeben werden. Diese Frist hat das Landesarbeitsgericht nicht eingehalten. Das am 25. Februar 1964 verkündete Urteil ist der Revisionsklägerin erst am 13. Juli 1964 zugestellt worden. Diese Verzögerung ist darauf zurückzuführen,



daß der zur schriftlichen Begründung des Urteils berufene Vorsitzende sich einer Kur unterziehen mußte. § 60 Abs. 4 Satz 2 ArbGG ist indessen nur eine Ordnungsvorschrift, die besonders bei schwierigen und umfangreichen Urteilsbegründungen nicht immer eingehalten werden kann. Ihre Verletzung ergibt keinen absoluten Revisionsgrund im Sinne von § 551 Nr. 7 ZPO (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. BAG 14, 313 = AP Nr. 2 zu § 163 a ZPO; BAG 2, 194 und 4, 81 = AP Nr. 1 und 2 zu § 60 ArbGG; ebenso mit eingehender Begründung EGHZ 32, 17). Es kann dahingestellt bleiben, ob etwas anderes dann gilt, wenn die Entscheidungsgründe fünf Monate nach Urteilsverkündung noch nicht vorliegen (so für die ordentliche Gerichtsbarkeit wegen § 552 ZPO: EGHZ 7, 155). Erst recht kann dahinstehen, ob in der Arbeitsgerichtsbarkeit eine andere Beurteilung deshalb geboten ist, weil wegen der Sonderregelung in § 9 Abs. 5 ArbGG bei Fehlen der Rechtsmittelbelehrung innerhalb eines Jahres auch noch nach Ablauf der Fünf-Monats-Frist des § 552 ZPO Revision eingelegt werden kann (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 611 EGB Urlaubsrecht). Denn das angefochtene Urteil ist innerhalb von fünf Monaten nach seiner Verkündung zugestellt worden. Dafür, daß etwa die Revisionsklägerin infolge der Verspätung die Möglichkeit verloren hätte, einen Berichtigungsantrag anzubringen, den sie sonst gestellt hätte (§ 320 Abs. 2 Satz 3 ZPO; vgl. BAG 2, 196; 4, 83), ist nichts vorgetragen.

II. Das angefochtene Urteil mußte aber aus anderen Gründen aufgehoben werden.

Das Landesarbeitsgericht hat dargelegt, daß das zwischen der Beklagten und dem Schuldner vereinbarte Gehalt von etwa 500,-- DM brutto eine "unverhältnismäßig geringe" Vergütung im Sinne von § 850 h Abs. 2 ZPO sei; es hat ein monatliches Nettogehalt von 600,-- DM als angemessene Vergütung bestimmt und daraus den pfändbaren Betrag errechnet. Dabei hat das Landesarbeitsgericht den in § 850 h Abs. 2 ZPO enthaltenen Rechtsgrundsätzen nicht ausreichend Rechnung getragen.



§ 850 h ZPO will zur Sicherung von Lohnpfändungen sog. Lohnschiebungen entgegenwirken. Abs. 2 dieser Vorschrift erfaßt solche Fälle, in denen der Schuldner einem Dritten in einem ständigen Verhältnis Arbeiten oder Dienste, die nach Art und Umfang üblicherweise vergütet werden, unentgeltlich oder gegen eine unverhältnismäßig geringe Vergütung leistet. Hier gilt im Verhältnis des Gläubigers zu dem Empfänger der Arbeits- und Dienstleistungen eine angemessene Vergütung als geschuldet (§ 850 h Abs. 2 Satz 1 ZPO). Bei der Prüfung, ob diese Voraussetzungen vorliegen, sowie bei der Bemessung der Vergütung ist auf alle Umstände des Einzelfalles, insbesondere die Art der Arbeits- und Dienstleistung, die verwandtschaftlichen oder sonstigen Beziehungen zwischen dem Dienstberechtigten und dem Dienstverpflichteten und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstberechtigten Rücksicht zu nehmen (Abs. 2 Satz 2). Aus dieser Regelung des Gesetzes ergibt sich, daß das Gericht in Fällen dieser Art zunächst die für Dienste, wie sie der Schuldner leistet, übliche Vergütung ermitteln muß. Dabei kann man davon ausgehen, daß im Regelfall der Tariflohn als die übliche Vergütung im Sinne von § 850 h Abs. 2 Satz 1 zu gelten hat. Es ist allerdings auch denkbar, daß die übliche Vergütung über der tariflichen liegt, nämlich dann, wenn der Tarifvertrag mit der tatsächlichen Entwicklung nicht Schritt gehalten hat. Ist die "übliche Vergütung" gefunden, so muß das zwischen Arbeitgeber und Schuldner vereinbarte Arbeitsentgelt damit verglichen und festgestellt werden, ob der Schuldner gegen eine "unverhältnismäßig geringe" Vergütung arbeitet. Erst wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, kann das Gericht eine "angemessene Vergütung" festsetzen. Dabei sind dann alle Umstände, insbesondere die in § 850 h Abs. 2 Satz 2 ZPO aufgezählten, abzuwägen; d.h. das Gericht kann mit Rücksicht auf die besonderen Umstände des Falles gewisse Abschläge von der üblichen Vergütung machen.

Alles dies gilt allerdings nur dann, wenn nicht der Schuldner kraft Tarifbindung (§ 3 Abs. 1 TVG) oder kraft



Allgemeinverbindlicherklärung einen unabdingbaren Anspruch auf ein tarifliches Mindestentgelt hat. In einem solchen Fall tritt bereits aufgrund der normativen Wirkung des Tarifvertrages der tarifliche Satz an die Stelle einer etwa vereinbarten niedrigeren Vergütung. Die Bestimmung einer angemessenen Vergütung im Sinne von § 850 h Abs. 2 ZPO wird folglich dann regelmäßig nicht in Betracht kommen.

Mit diesen Grundsätzen ist das angefochtene Urteil schon deshalb nicht vereinbar, weil das Landesarbeitsgericht den einschlägigen Tarifvertrag nicht ermittelt hat. Dies muß es nunmehr nachholen. Es muß sodann klären, ob der Schuldner - etwa aufgrund eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages - Anspruch auf tarifliche Vergütung hat. Ist dies nicht der Fall, so muß das Landesarbeitsgericht anhand des Tarifvertrages feststellen, welches die für die Tätigkeit des Schuldners übliche Vergütung ist und ob die vereinbarte Vergütung von rund 500,-- DM monatlich "unverhältnismäßig gering" ist. Trifft dies zu, so wird das Landesarbeitsgericht die angemessene Vergütung festsetzen müssen, indem es prüft, ob - und wenn ja, um wieviel - hier mit Rücksicht auf die besonderen Umstände des Falles, insbesondere die familienrechtlichen Verpflichtungen des Schuldners als Ehemann gegenüber der Komplementärin der Beklagten und auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Beklagten, eine niedrigere als die übliche Vergütung angemessen ist.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Gröninger

Bundesarbeitsrichter
Dr. Meyer ist durch Urlaub
an der Unterschrift ver-
hindert.

Dr. Wagner

Dr. Gröninger



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

