

14 Ca 8698/13

Verkündet am: 04.02.2014

Brandl  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A. als Treuhänder im Verbraucherinsolvenzverfahren  
über das Vermögen des A.  
A-Straße, A-Stadt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte A.  
A-Straße, A-Stadt

gegen

Firma D.

D-Straße, A-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte E.  
E-Straße, A-Stadt,

- 2 -

hat die 14. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Januar 2014 durch die Richterin am Arbeitsgericht Neubert-Vardon sowie den ehrenamtlichen Richter Lehmann und die ehrenamtliche Richterin Schulz

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf € 902,24 festgesetzt.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Zahlung einer pfändbaren Forderung.

Mit Beschluss des Amtsgerichts A-Stadt – Insolvenzgericht – vom 21.09.2012, Az. 1508 IK 2914/12, wurde über das Vermögen des Schuldners das Verbraucherinsolvenzverfahren eröffnet und der Kläger zum Treuhänder bestimmt (vgl. Anlage K 1, Bl. 6 – 7 d.A.).

Der am 03.02.1970 geborene Schuldner war seit dem 12.10.2007 aufgrund Anstellungsvertrags vom 02.12.2009 (vgl. Anlage K 2, Bl. 8 – 17 d.A.) und Vertragsänderungen vom 27.02.2010 (vgl. Anlage K 3, Bl. 18 d.A.) und 19.12.2011 (vgl. Anlage K 4, Bl. 19 d.A.) als PC-Techniker bei der Beklagten, einem Personaldienstleister mit Spezialisierung auf die IT-Branche, beschäftigt. Das Bruttomonatsgehalt (Grundvergütung + übertarifliche Zulage bei Projekteinsatz) betrug zuletzt 2.000,00 €.

Im Arbeitsvertrag wird unter § 5 Vergütung in Ziffer 6. Folgendes geregelt:

„6. Lohn- und Gehaltsabtretungen sind grundsätzlich unzulässig und bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen Einwilligung des Arbeitgebers. Im Falle von Lohn- und Gehaltspfändungen ist der Arbeitgeber berechtigt, eine pauschale Bearbeitungsgebühr von € 10,00 je Vorgang zu erheben. Dem Arbeitnehmer wird der Nachweis gestattet, ein Schaden oder ein Aufwand sei überhaupt nicht entstanden oder wesentlich niedriger als der Pauschalbetrag.“

Mit Schreiben vom 04.10.2012 (vgl. Anlage K 5, Bl. 20 – 21 d.A.) zeigte der Kläger gegenüber der Beklagten an, dass über das Vermögen des Schuldners das Privatinsolvenzverfahren eröffnet und er zum Treuhänder bestellt worden sei. Er teilte weiter mit, dass der Schuldner gem. § 287 Abs. 2 InsO die pfändbaren Forderungen auf die Bezüge aus einem Dienstverhältnis für die Zeit von 6 Jahren nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens an den Treuhänder, also den Kläger abgetreten habe. Die Beklagte als Arbeitgeberin des Schuldners sei darauf hingewiesen worden, dass sie verpflichtet sei, pfändbare Beträge an den Treuhänder auszukehren und es sei um Abgabe einer Drittschuldnererklärung seitens der Beklagten gebeten worden.

Mit Formularschreiben vom 05.10.2012 gab die Beklagte eine Drittschuldnererklärung ab (vgl. Anlage K 6, Bl. 22 d.A.). Sie gab dabei unter anderem an, dass Lohnabtretungen arbeitsvertraglich bzw. durch Betriebsvereinbarung ausgeschlossen seien, beim Schuldner 5 Abtretungen/Pfändungen vorlägen und sich zugunsten der Insolvenzmasse pfänd-

bare Gehaltsbestandteile ergäben.

Am 13.12.2012 zahlte die Beklagte auf das Insolvenzkonto einen Betrag in Höhe von EUR 112,78 (vgl. Anlage K 7, Bl. 23 d.A.) ein. Weitere Zahlungen erfolgten nicht.

Mit Schreiben vom 17.12.2012 (vgl. Anlage K 8, Bl. 24 d.A.) teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass die Kanzlei G. mit Schreiben vom 03.04.1997 eine Lohnabtretung für den Schuldner offengelegt habe: „Zahlungen auf Lohnabtretungen sind bei uns arbeitsvertraglich ausgeschlossen. Da Herr F. die Abtretung allerdings vor Arbeitsantritt bei uns unterzeichnet hat, werden wir diese Abtretung bedienen. Nach § 114 Abs. 1 InsO wirkt die obige Abtretung noch für zwei weitere Jahre nach der Insolvenzeröffnung, also bis zum 30.09.2014. Wir werden daher mit der Gehaltsauszahlung für Dezember 2012, die Mitte Januar 2013 erfolgen wird, keine Zahlungen mehr an Sie leisten.“

Der Kläger ist der Auffassung, dass das Abtretungsverbot wirksam zustande gekommen sei. Der Zeitpunkt der ursprünglichen Abtretungserklärung sei unbeachtlich, da ein etwaiger Abtretungsanspruch bei pfändbaren Gehaltsanteilen jeweils mit der Fälligkeit der Gehaltszahlung und damit immer wieder aufs Neue entstehe. Das Abtretungsverbot wirke spätestens mit Abschluss des Anstellungsvertrages vom 02.12.2009. Die Beklagte hätte daher das Abtretungsverbot, das sie selbst mit dem Schuldner vereinbart habe, im Verhältnis zu Drittgläubigern beachten müssen. Im Verhältnis zum Kläger gelte das Abtretungsverbot wegen § 287 Abs. 2 und 3 InsO dagegen nicht. Die Beklagte hätte die pfändungsfreien Beträge deshalb nicht zum Nachteil der Insolvenzmasse an Drittgläubiger abführen dürfen. Die Beklagte habe nicht mit befreiender Wirkung an Drittgläubiger leisten können und sei deshalb verpflichtet, den pfändungsfreien Betrag nochmals an den Kläger abzuführen.

Der Kläger beantragt in der mündlichen Verhandlung vom 14.01.2014:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 902,24 netto zu bezahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die Vereinbarung eines Abtretungsverbotes könne durch eine vorformulierte Vertragsklausel geschehen. Das Abtretungsverbot diene in jedem Fall dem Schutz des Arbeitgebers, weswegen dieser jederzeit ganz auf das Verbot verzichten oder im vorliegenden Fall einer abredewidrigen Abtretung zustimmen könne, was ebenfalls als Verzicht zu werten sei. Der Verzicht wirke hier nicht auf den Zeitpunkt der Abtretung zurück, sondern wirke erst ab der Erklärung bezüglich der konkreten Abtretung.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen vom 16.07.2013, 26.09.2013 und 10.10.2010 sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 19.09.2013 und 14.01.2014 Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe:

### I.

1. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG eröffnet.
2. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts München folgt aus § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO.
3. Die Klage ist zulässig, §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 495, 253 Abs. 2 ZPO.

### II.

Die zulässige Klage ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen vertraglichen Schadensersatzanspruch in Höhe von 902,24 € noch gibt es sonst eine Rechtsgrundlage für einen Schadensersatzanspruch.

1. Der Kläger hat keinen Zahlungsanspruch in Höhe der an den Drittschuldner abgeführten pfändungsfreien Beträge von 902,24 € gem. §§ 280 Abs. 1 Satz 1, 249 BGB.

Der Arbeitgeber war nicht an das in § 5 Nr. 6 Satz 1 des Arbeitsvertrages vom 02.12.2009 vereinbarte Abtretungsverbot gebunden, da er von dem vereinbarten Freiwilligkeitsvorbehalt wirksam Gebrauch gemacht hat. Das für den Fall des fehlenden Einverständnisses der Beklagten vereinbarte Abtretungsverbot ist auch nicht gem. § 307 BGB unwirksam. Die Regelung ist klar und verständlich im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Eine Abtretung ist demnach ausgeschlossen, es sei denn der Arbeitgeber erteilt hierzu seine vorherige Einwilligung. Die Vereinbarung eines Abtretungsverbotes dient dem Interesse des Arbeitgebers an der Vermeidung von (übermäßiger) Mehrarbeit durch die Bearbeitung von Entgeltabtretungen. Im Hinblick auf den Sinn und Zweck eines Abtretungsverbotes stellt der Freiwilligkeitsvorbehalt keine Abweichung im Sinne des § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB von einem wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung in § 399 BGB dar. Auch ist nicht

ersichtlich, inwiefern wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrages ergeben, so eingeschränkt werden, dass die Erreichung des Vertragszweckes gem. § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB gefährdet wäre. Der Freiwilligkeitsvorbehalt kann im Hinblick auf den Sinn und Zweck eines Abtretungsverbotes auch nicht als überraschend und unangemessen bezeichnet werden (vgl. dazu auch LG Wiesbaden 29.06.2010 – 5 S 6/10). Mit einem solchen Freiwilligkeitsvorbehalt kann deshalb trotz eines grundsätzlich vereinbarten Abtretungsverbots in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt werden, ob er im Einzelfall die Zustimmung zu einer Abtretung erteilt oder nicht. Der Beklagten ist es aufgrund der wirksamen Vereinbarung des Freiwilligkeitsvorbehalts auch nicht verwehrt, sich vorliegend auf die erteilte Genehmigung der Abtretung zu berufen. Es kommt letztlich allenfalls darauf an, ob die Beklagte das ihr zustehende Ermessen bei der Genehmigung einer Abtretung fehlerfrei ausübt. Anhaltspunkte für Ermessensfehler der Beklagten bei der Genehmigung der streitgegenständlichen Abtretung vom 03.04.1997 sind hier nicht erkennbar, so dass eine Pflichtverletzung der Beklagten, die zu einem Schadensersatz führen könnte, nicht gegeben ist. Die Abtretung des Schuldners ist nicht entgegen dem vertraglichen Verbot zustande gekommen, sondern es handelte sich um eine vorvertragliche Abtretung. Die Abtretung künftiger Vergütungsansprüche in Höhe der pfändbaren Anteile ist regelmäßig wirksam (BGH 20.09.2012 – IX ZR 208/11, NJW-RR 2013, 248). Es ist vorliegend, auch mangels Vorliegens von anderweitigen Anhaltspunkten, von einer wirksamen Abtretungsvereinbarung vom 03.04.1997 auszugehen. Die Genehmigungserteilung der Beklagten verstößt auch nicht gegen die Regelung in § 114 Abs. 1 InsO, wonach eine Abtretung nur wirksam ist, soweit sie sich auf die Bezüge für die Zeit vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Ende des zur Zeit der Eröffnung des Verfahrens laufenden Kalendermonats bezieht. Vielmehr teilte die Beklagte dem Kläger in dem Schreiben vom 17.12.2012 mit, dass sie die Abtretung vom 03.04.1997 unter Berücksichtigung der Regelung in § 114 Abs. 1 InsO als bis zum 30.09.2014 wirkend ansehe.

Auch § 399 BGB steht dem Abtretungsverbot nicht entgegen. Denn § 399 BGB ist unanwendbar, wenn die Vereinbarung keine dingliche, sondern lediglich verpflichtende Wirkung haben soll (vgl. Palandt-Grüneberg, § 399, Rn. 8). Das hier vertraglich vereinbarte Abtretungsverbot hat keine dingliche Wirkung, sondern ist lediglich ein solches mit schuldrechtlicher Verpflichtung des Schuldners.

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch gem. § 840 Abs. 2 Satz 2 ZPO wegen fehlerhafter Drittschuldnererklärung. Die Beklagte hat in der Drittschuldnererklärung vom 05.10.2012 zwar erklärt, dass sich pfändbare Gehaltsanteile ergeben würden, jedoch auch angegeben, dass fünf Abtretungen bzw. Pfändungen vorliegen; aus der Erklärung der Beklagten vom 05.10.2012 kann deshalb nicht geschlossen werden, dass von Anfang an eine Zahlung seitens der Beklagten in der vollen geltend gemachten Höhe beabsichtigt gewesen ist. Eine fehlerhafte Drittschuldnererklärung der Beklagten liegt somit nicht vor.
3. Es besteht auch kein Anspruch gegen die Beklagte gem. § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 399 BGB.

§ 399 BGB ist kein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB (Palandt-Sprau, BGB, § 823 Rn. 63). Im Übrigen stellt das hier streitgegenständliche Abtretungsverbot mit Freiwilligkeitsvorbehalt, wie oben ausgeführt, kein Abtretungsverbot im Sinne des § 399 BGB dar.

### III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Da der Kläger unterlegen ist, hat er die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Festsetzung des Werts des Streitgegenstands erfolgte gem. §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 6 Satz 1 ZPO.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes € 600,00 übersteigt.



Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht München**  
**Winzererstraße 104**  
**80797 München**

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in **fünffacher** Fertigung einzureichen.

Neubert-Vardon