

Bundesarbeitsgericht  
Zehnter Senat

Urteil vom 18. Mai 2016  
- 10 AZR 233/15 -  
ECLI:DE:BAG:2016:180516.U.10AZR233.15.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 25. Juli 2014  
- 5 Ca 2266/14 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 6. März 2015  
- 4 Sa 871/14 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Jahressonderzahlung - Pfändbarkeit

Bestimmungen:

ZPO § 850a Nr. 4; Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für die  
Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände geltenden Fassung  
(TVöD/VKA) § 20

# BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 233/15  
4 Sa 871/14  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
18. Mai 2016

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Mai 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder und

Dr. Schlünder sowie die ehrenamtlichen Richter Frese und Uhamou für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. März 2015 - 4 Sa 871/14 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Nettodifferenzlohnansprüche für den Monat November 2013 und dabei über die Frage, ob die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD/VKA teilweise unpfändbar iSv. § 850a Nr. 4 ZPO ist. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem Jahr 2000 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (TVöD/VKA) Anwendung. § 20 TVöD/VKA lautet auszugsweise: 2

#### **„§ 20**

#### **Jahressonderzahlung**

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,  
in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v. H., ...  
des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit),

Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ...

- (4) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
    - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
    - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
    - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
  2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

...

## **§ 21**

### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden

als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.“

Mit der Vergütung für den Monat November 2013 erhielt der Kläger die 3  
Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD/VKA in Höhe von 3.386,66 Euro brutto.  
Vom Gesamtnettobetrag in Höhe von 4.154,61 Euro hat die Beklagte aufgrund  
einer Pfändung 1.212,16 Euro netto an einen Pfändungsgläubiger ausgekehrt  
und den Rest an den Kläger ausgezahlt. Die Beklagte hat die Jahressonderzah-  
lung dabei nicht als teilweise unpfändbar iSv. § 850a Nr. 4 ZPO angesehen.  
Andernfalls hätte sich ein um 349,43 Euro netto höherer Auszahlungsbetrag  
zugunsten des Klägers ergeben.

Eine außergerichtliche Geltendmachung des Klägers blieb erfolglos. 4

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, bei der Jahressonderzahlung 5  
nach § 20 TVöD/VKA handle es sich um eine Weihnachtsvergütung iSv. § 850a  
Nr. 4 ZPO. Deshalb sei die Jahressonderzahlung in Höhe eines Betrags von  
500,00 Euro unpfändbar.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 6  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 349,43 Euro netto  
nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem  
Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung 7  
vertreten, die Jahressonderzahlung sei in vollem Umfang pfändbar. Durch die  
Abführung an den Pfändungsgläubiger habe sie den klägerischen Anspruch  
vollständig erfüllt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. 8  
Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger  
seinen Anspruch in Höhe des zuletzt geltend gemachten Betrags weiter.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen weiteren Nettovergütungsanspruch für den Monat November 2013. Der Anspruch des Klägers aus § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 20 TVöD/VKA auf die Jahressonderzahlung 2013 ist in Höhe der Klageforderung durch Zahlung der Beklagten an den Pfändungsgläubiger erfüllt worden. Die Jahressonderzahlung ist kein nach § 850a Nr. 4 ZPO (teilweise) unpfändbarer Bezug. Der Senat hat dies bereits für den garantierten Anteil der Sparkassensonderzahlung nach § 44 Abs. 1 Satz 2 TVöD BT-S entschieden (*BAG 14. März 2012 - 10 AZR 778/10 -*). Für die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD/VKA gilt entgegen der Auffassung der Revision nichts anderes. Die Tarifregelungen sind - wovon das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeht - hinsichtlich der maßgeblichen Anspruchsvoraussetzungen und damit hinsichtlich ihres fehlenden Charakters als „Weihnachtsvergütung“ iSv. § 850a Nr. 4 ZPO identisch.

9

I. Unpfändbar nach § 850a Nr. 4 ZPO sind „Weihnachtsvergütungen“ bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zum Betrag von 500,00 Euro. „Weihnachtsvergütung“ in diesem Sinne ist nicht nur die klassische „Weihnachtsgratifikation“, die der Arbeitgeber als Beitrag zu den erhöhten Aufwendungen des Arbeitnehmers leistet, sondern kann auch eine Sondervergütung für erbrachte Arbeit sein, sofern sie aus Anlass des Weihnachtsfestes gezahlt wird (*vgl. grundlegend dazu BAG 14. März 2012 - 10 AZR 778/10 - Rn. 9 ff.*). Dies ergibt die Auslegung der Norm.

10

1. Der Wortlaut nimmt auf Weihnachten Bezug; dies spricht dafür, dass die Zuwendung aus diesem Anlass geleistet sein muss (*vgl. MüKoZPO/Smid 4. Aufl. § 850a Rn. 16; Stein/Jonas/Brehm ZPO 22. Aufl. § 850a Rn. 26; Boewer Handbuch zur Lohnpfändung und Lohnabtretung 3. Aufl. Rn. 581*). Der Wortteil „Vergütung“ lässt darauf schließen, dass auch Zuwendungen mit Vergütungscharakter wie zB Abschluss- oder Jahresprämien oder ein 13. Monats-

11

gehalt dem Pfändungsschutz unterfallen können (vgl. *Boewer Rn. 583; Bengelsdorf Pfändung und Abtretung von Lohn 2. Aufl. Rn. 358*).

2. Die Systematik der Vollstreckungsschutzvorschriften der §§ 850a ff. ZPO verdeutlicht, dass - unabhängig vom Charakter der Zahlung als Gratifikation oder Vergütung - nur eine zweckgerichtet im Zusammenhang mit Weihnachten geleistete Zuwendung dem Pfändungsschutz nach § 850a Nr. 4 ZPO unterfällt. Arbeitseinkommen ist im Rahmen der Pfändungsgrenzen der §§ 850c ff. ZPO grundsätzlich in vollem Umfang der Pfändung unterworfen. Hiervon ausgenommen sind nach näheren Maßgaben gemäß § 850a Nr. 1 bis Nr. 8 ZPO bestimmte zweckgebundene Gratifikationen, Beihilfen, Entschädigungen und sonstige Zahlungen. Eine „Weihnachtsvergütung“ iSv. § 850a Nr. 4 ZPO ist hiernach nicht nur eine Sonderzahlung, sondern eine besondere Leistung, die aus Anlass des Weihnachtsfestes erbracht wird. Nur eine solche anlassbezogene Sonderzahlung ist (teilweise) der Pfändung entzogen. Für ein weiter gehendes Verständnis der Norm ist nach dieser Systematik des Pfändungsschutzes kein Raum (vgl. *Zöller/Stöber ZPO 31. Aufl. § 850a Rn. 1*).

3. Der Normzweck bestätigt, dass nur eine aus Anlass von Weihnachten geleistete Zahlung dem Pfändungsschutz unterfällt. Mit den in § 850a ZPO aufgeführten Zahlungen wird überwiegend ein bestimmter Aufwand des Arbeitnehmers ausgeglichen. Nur eine typischerweise zur Deckung des erhöhten Aufwands zu Weihnachten geleistete Zuwendung kann deshalb nach Maßgabe von § 850a Nr. 4 ZPO der Pfändung entzogen sein.

II. Die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD/VKA wird nicht als „Weihnachtsvergütung“ iSv. § 850a Nr. 4 ZPO geleistet.

1. Der Wortlaut der Tarifnorm, von dem vorrangig auszugehen ist (st. Rspr., zB *BAG 17. Juni 2015 - 10 AZR 518/14 - Rn. 14*), enthält keinen Hinweis darauf, dass die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD/VKA aus Anlass von Weihnachten gezahlt wird. Vielmehr deutet die Bezeichnung eher darauf hin, dass es sich um eine Leistung handelt, die für das gesamte Kalender-

jahr erbracht wird. Dafür, dass sie zweckbestimmt zu Weihnachten geleistet werden soll, gibt der Wortlaut jedenfalls keinen Anhaltspunkt.

2. Auch aus der Systematik der tariflichen Regelungen und dem tariflichen Gesamtzusammenhang ist ein durchgreifender Hinweis auf eine solche Zweckbestimmung nicht zu entnehmen. 16

a) Die Höhe der Leistung lässt - auch unter Berücksichtigung der Staffe- 17  
lung nach Entgeltgruppen - entgegen der Auffassung der Revision keinen  
Schluss auf eine Zweckbestimmung iSv. § 850a Nr. 4 ZPO zu. Vielmehr wird  
aus § 20 Abs. 2 TVöD/VKA lediglich deutlich, dass sich die Tarifvertragspartei-  
en als Bemessungsgrundlage grundsätzlich am monatlichen Entgelt orientieren  
und die unteren Entgeltgruppen eine relativ höhere Jahressonderzahlung erhal-  
ten sollen.

b) Die regelmäßige Fälligkeit der Jahressonderzahlung mit dem Entgelt für 18  
den Monat November nach § 20 Abs. 5 Satz 1 TVöD/VKA könnte allerdings für  
eine anlassbezogene Zuwendung zu Weihnachten sprechen, weil die Zahlung  
in eine Zeitspanne fällt, in der üblicherweise Weihnachtsaufwendungen getätigt  
werden (*vgl. MüKoZPO/Smid § 850a Rn. 16; Stein/Jonas/Brehm ZPO § 850a  
Rn. 26; Stöber Forderungspfändung 16. Aufl. Rn. 999a*). Gegen eine solche  
Annahme spricht allerdings, dass nach § 20 Abs. 5 Satz 2 TVöD/VKA ein Teil  
der Leistung - ohne dass dessen Höhe benannt wäre - zu einem früheren, nicht  
mehr in der Nähe zu Weihnachten liegenden Zeitpunkt gezahlt werden kann.  
Unabhängig hiervon kann die Fälligkeit einer Zahlung in zeitlicher Nähe zu  
Weihnachten ohne ergänzende Anhaltspunkte aber nur bei einer reinen Gratifi-  
kation, also einer Leistung die von der Erbringung der Gegenleistung nicht ab-  
hängig ist, durchgreifendes Indiz für das Vorliegen einer „Weihnachtsvergütung“  
sein (*BAG 14. März 2012 - 10 AZR 778/10 - Rn. 16*).

c) Bei der Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD/VKA handelt es sich 19  
nicht um eine solche Gratifikation, sondern sie hat Vergütungscharakter und  
stellt eine Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung  
dar (*st. Rspr., zB BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - Rn. 36*;



12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 - Rn. 20, BAGE 144, 117 [zu § 20 TV-L]; 10. November 2010 - 5 AZR 633/09 - Rn. 28; vgl. auch BVerwG 26. November 2013 - 2 C 17.12 -). Nach § 20 Abs. 4 TVöD/VKA vermindert sich die Jahressonderzahlung um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem kein Anspruch auf Entgelt, Entgelt im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Urlaubs besteht. Ist ein Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Entgelt ganzjährig erkrankt, erhält er, sofern nicht die Ausnahmen des § 20 Abs. 4 Satz 2 TVöD/VKA greifen, keine Jahressonderzahlung. Auch wenn die tarifliche Regelung - worauf die Revision zu Recht hinweist - den Gegenleistungscharakter nicht vollständig „durchhält“, sondern Ausnahmen zulässt, ändert sich am Grundcharakter der Leistung dadurch nichts. Insoweit unterscheidet sich die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD/VKA entgegen der Auffassung der Revision auch nicht strukturell vom garantierten Teil der Sparkassensonderzahlung nach § 44 TVöD BT-S; vielmehr ist der Charakter der Leistung identisch. Dass - wie die Revision meint - typische Leistungskomponenten (Entgelt für Mehrarbeit, Leistungszulagen) für die Berechnung der Höhe der Jahressonderzahlung außer Betracht bleiben, ändert nichts daran, dass die so errechnete Leistung selbst Vergütungscharakter hat. Bei einer solchen Zahlung mit Vergütungscharakter ist ohne Vorliegen weiterer Anhaltspunkte regelmäßig davon auszugehen, dass geleistete Arbeit zusätzlich honoriert werden soll; damit ist eine andere als die nach § 850a Nr. 4 ZPO erforderliche Zweckbestimmung maßgeblich (BAG 14. März 2012 - 10 AZR 778/10 - Rn. 16).

d) Dass der Beschäftigte nach § 20 Abs. 1 TVöD/VKA am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis stehen muss, um anspruchsberechtigt zu sein, führt zu keiner anderen Bewertung. Daraus folgt, dass mit der Jahressonderzahlung auch Betriebstreue honoriert wird (BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - Rn. 36 mwN), nicht aber, dass die Zuwendung zweckbestimmt zu Weihnachten gezahlt wird. 20

3. Schließlich führt die Tarifgeschichte zu keinem anderen Ergebnis. Es erscheint bereits zweifelhaft, ob angesichts des gefundenen Auslegungsergebnisses überhaupt noch Zweifel bleiben, die einen Rückgriff auf die Entste- 21

hungsgeschichte des Tarifvertrags zulassen (*vgl. zu dieser Voraussetzung BAG 17. Juni 2015 - 10 AZR 518/14 - Rn. 34*). Im Übrigen würde sich aus der Tarifgeschichte nichts anderes ergeben. Auch wenn die Tarifvertragsparteien mit der Jahressonderzahlung tariflich geregelte Zuwendungen mit anderem Inhalt abgelöst haben und diese - wie das Urlaubsgeld nach § 850a Nr. 2 ZPO - der Pfändung nicht unterlagen, folgt daraus nicht, dass deren Zwecke nunmehr für die Jahressonderzahlung maßgebend sind. Die Tarifvertragsparteien sind frei darin, Zuwendungen neu zu gestalten und ihnen einen neuen Leistungszweck und -inhalt zu geben. Dies ist mit der Jahressonderzahlung geschehen (*zu II 2 c der Gründe*). Anhand der neuen Zweckbestimmung ergibt sich dann, ob eine solche Leistung der Pfändung nach § 850a ZPO ganz oder teilweise entzogen ist.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

22

Linck

Schlünder

W. Reinfelder

Uhamou

Frese