

Titel:

Vergütungsansprüche aus faktischem Arbeitsverhältnis

Normenketten:

ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 3a

BGB § 613a Abs. 5, Abs. 6 S. 1

Leitsätze:

1. Eine Abtretung des Anspruchs durch den Arbeitnehmer an einen Dritten ändert nichts an der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte. (Rn. 13) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Frist des § 613a Abs. 6 S. 1 BGB beginnt erst ab Zugang einer den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB genügenden Unterrichtung. (Rn. 20) (redaktioneller Leitsatz)
3. Der erst längere Zeit nach Betriebsübergang wirksam erklärte Widerspruch wirkt auf den Zeitpunkt des Übergangs zurück. Nach den Grundsätzen des faktischen Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt des Widerspruchs so behandelt, als sei das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Erwerber wirksam gewesen, so dass er trotz der Fehlerhaftigkeit des Arbeitsverhältnisses seinen Vergütungsanspruch für die geleistete Arbeit beim Erwerber behält. (Rn. 21) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Betriebserwerber, Betriebsübergang, Widerspruch, Arbeitnehmer, Arbeitsleistung, fehlerhaftes Arbeitsverhältnis, Vergütungsanspruch, Außerfunktionssetzung, Darlegungs und Beweislast

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 02.11.2021 – 7 Sa 145/21

BAG Erfurt, Beschluss vom 21.07.2022 – 2 AZN 801/21

Fundstelle:

BeckRS 2021, 55866

Tenor

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 6.922,66 Euro zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Der Streitwert wird auf 6.922,66 Euro festgesetzt.

Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche des Klägers gegen die Beklagte betreffend Herrn K. für den Zeitraum vom 1.2.2019 bis 17.3.2019 aus abgetretenem Recht.

2

Herr K. war Mitarbeiter der R. GmbH. Über deren Vermögen wurde mit Beschluss des Amtsgerichts A. vom 1.2.2019 (Az.; Bl. 6 d.A.) die Insolvenz eröffnet und der Kläger zum Insolvenzverwalter bestellt. Die Beklagte und der Kläger als Insolvenzverwalter über das Vermögen der R. GmbH schlossen am 6./7.2.2019 einen Unternehmensübertragungsvertrag (Bl. 61 d.A.), welcher in Ziffer IV einen Übergang der Arbeitsverhältnisse der R. GmbH gem. § 613a BGB auf die Beklagte und in Ziffer II als Stichtag den 1.2.2019 vorsah. Der Kläger trat mit Erklärung vom 30.3.2019 von diesem Kaufvertrag zurück. Eine Unterrichtung der Beschäftigten i.S.d. § 613a Abs. 5 BGB erfolgte zunächst nicht. Herr K. widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte schriftlich am 1.4.2019. Unter dem 31.7./1.8.2019 schlossen der Kläger und Herr K. eine Abtretungsvereinbarung (Bl. 12 d.A.), welche eine Abtretung der Lohnansprüche des Herrn K. gegen die Beklagte für Februar 2019 i.H.v. 4.701,11 Euro netto und für März 2019 i.H.v. 2.721,55 Euro netto vorsah.

3

Mit Klageschrift vom 30.6.2020, beim Arbeitsgericht Nürnberg am selben Tag eingegangen und der Beklagte am 3.7.2020 zugestellt, macht der Kläger gegen die Beklagte Vergütungsansprüche betreffend Herrn K. für den Zeitraum vom 1.2.2019 bis 17.3.2019 geltend.

4

Zur Begründung seiner Klage trägt der Kläger vor, der Betrieb der Insolvenzschuldnerin R. GmbH sei zum 1.2.2019 zunächst auf die Beklagte übergegangen. Herr K. sei Arbeitnehmer der Insolvenzschuldnerin gewesen, die Beklagte habe im Rahmen der Übernahmegespräche und Kaufvertragsverhandlungen Kenntnis über die bei der Insolvenzschuldnerin bestehenden Arbeitsverhältnisse, auch das des Herrn K., erlangt. Herr K. habe wie alle Arbeitnehmer ab dem 1.2.2019 seine Arbeitsleistung für die Beklagte erbracht, ohne Arbeitslohn von der Beklagten zu erhalten. Er habe nach dem 1.2.2019 keine Geschäfte im Sinne einer Fortführung des Betriebes der Insolvenzschuldnerin geführt, sondern lediglich Abwicklungstätigkeiten vorgenommen, so betreffend Altforderungen des Kunden S. R. GmbH. Der Gesellschafter und jetzige Geschäftsführer der Beklagten Herr Z. habe für die Beklagte am Standort in Weißenburg Herrn G. als Interimsgeschäftsführer eingesetzt. Dieser habe zusammen mit Herrn Z. die Geschäfte vor Ort in Weißenburg geführt. An nach dem 1.2.2019 erwirtschafteten Einnahmen habe sich Herr Z. persönlich aus der Kasse bedient. Weisungen betreffend Zeit, Ort und Art der Leistungspflicht habe nach dem 1.2.2019 nicht mehr er, sondern Herr Z. bzw. Herr G. erteilt. So seien Urlaubsanträge bei Herrn G. gestellt worden, Krankmeldungen bei diesem eingegangen und Arbeitnehmer von Herrn G. bzw. Herrn Z. mangels angeblich nicht vorhandener Arbeit nach Hause geschickt worden. Auch die Beförderung von Frau S. zum 1.3.2019 sei durch die Beklagte erfolgt. Die Beklagte habe sich eine eigene Betriebsnummer geben lassen und das Steuerbüro W. mit der Finanzbuchhaltung und Lohnabrechnung beauftragt. Auch für Herrn K. sei eine entsprechende Lohnabrechnung der Beklagten mit dem Eintrittsdatum 1.2.2019 erfolgt (Bl. 10 d.A.) und an Herrn K. ausgehändigt worden. Die Beklagte habe sog. Zeitspannen-Berichte, auch betreffend Herrn K. (Bl. 149 f. d.A.) an das Lohnbüro zur Abrechnung übersandt.

5

Das Rechtsverhältnis des Herrn K. zur Beklagten richte sich nach dessen ordnungsgemäßem und fristgerechtem Widerspruch nach den Grundsätzen des faktischen Arbeitsverhältnisses. Herr K. habe für die Zeit zwischen Betriebsübergang und Erklärung des Widerspruchs einen Vergütungsanspruch gegen die Beklagte. Auch im faktischen Arbeitsverhältnis bestehe ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

6

Herr K. habe seinen Anspruch gegen die Beklagte wirksam an den Kläger abgetreten.

7

Der Kläger beantragt,

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 6.922,66 zu zahlen.

8

Die Beklagte beantragt die Klage abzuweisen.

9

Die Beklagte trägt vor, zwischen ihr und Herrn K. habe nie ein Arbeitsverhältnis bestanden. Es werde mit Nichtwissen bestritten, dass zwischen der Insolvenzschuldnerin R. GmbH und Herrn K. ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Ein Betriebsübergang auf die Beklagte habe nicht stattgefunden. Der Kläger habe auch im streitgegenständlichen Zeitraum die Geschäfte der Insolvenzschuldnerin eigenständig und unabhängig von den Weisungen der Beklagten geführt und sämtliche Einnahmen zurückgehalten. So habe der Kläger zur Betriebsversammlung am 1.4.2019 ohne Abstimmung mit der Beklagten geladen. Infolge des Rücktritts des Klägers vom Unternehmensübertragungskaufvertrag vom 6./7.2.2019 seien sämtliche erbrachten Leistungen zurückzugewähren. Der Widerspruch des Herrn K. entfalte Rückwirkung, sodass ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten auch nicht vorübergehend zustande gekommen sei. Der Widerspruch wirke auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs zurück, die Arbeitnehmer seien durchgängig beim bisherigen Arbeitgeber beschäftigt, nicht bei dem Betriebsübernehmer. Nehme der bisherige Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nicht an, sei er unter dem Aspekt des Annahmeverzugs zur Lohnzahlung verpflichtet. Dies gelte auch im Falle eines erst nachträglichen Widerspruchs des Arbeitnehmers. Diesen Anspruch des Herrn K. habe der Kläger ausweislich der vorgelegten Abtretungsvereinbarung erfüllt mit der Folge des

Erlöschens aller Ansprüche des Herrn K. für die Monate Februar und März 2019. Insbesondere sei die Zahlung schon im April 2019 erfolgt, die Abtretungsvereinbarung erst am 31.7./1.8.2019 unterzeichnet und die Lohnabrechnung für März 2019 betreffend Herrn K. durch den Kläger erstellt worden. Ein faktisches Arbeitsverhältnis zwischen Herrn K. und der Beklagten habe nicht bestanden. Eine Arbeitsleistung des Herrn K. für die Beklagten ab dem 1.2.2019 werde mit Nichtwissen bestritten, jedenfalls sei Herr K. ausweislich des Zeitspannen-Berichts ab dem 4.2.2019 arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Der Kläger habe auch über den 1.2.2019 hinaus Arbeitsleistung der Mitarbeiter für sich in Anspruch genommen. Dies folge für die erste Februarwoche schon daraus, dass der Unternehmensübertragungskaufvertrag erst am 7.2.2019 unterschrieben worden sei. Ohne Rücksicht auf die im Kaufvertrag vorgenommene Abgrenzung des Kaufgegenstandes habe der Kläger auch die verkauften Halbfertigen fertigstellen lassen und ebenso wie Fertigerzeugnisse für eigene Rechnung verkauft und eigenmächtig mit Kunden, so dem Großkunden S. R. GmbH, verhandelt. Einem etwaigen Anspruch des Klägers sei die Einrede des doloagit entgegenzuhalten, da der Beklagte insbesondere bezüglich der gezahlten Löhne ein Verwendungsersatzanspruch aufgrund der erforderlichen Rückabwicklung des Unternehmensübertragungskaufvertrags zustehe. Der Kläger habe als rechtlicher Arbeitgeber wegen der während der Krankheit des Herrn K. geleisteten Entgeltfortzahlung einen Erstattungsanspruch gegen den jeweiligen Sozialversicherungsträger, welchen er der Beklagten abtreten müsse, sofern er ihn bislang noch nicht selbst geltend gemacht habe; insoweit werde vorsorglich ein Zurückbehaltungsrecht geltend gemacht.

10

Zum weiteren Vorbringen der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 313 Abs. 2 ZPO.

11

Die Kammer hat keinen Beweis erhoben.

Entscheidungsgründe

12

Die Klage ist sowohl zulässig als auch begründet.

13

I. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG eröffnet, da der Kläger Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis des Herrn K. geltend macht. Auch ein faktisches bzw. fehlerhaftes Arbeitsverhältnis reicht zur Bejahung der Zuständigkeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG aus (Schwab/Weth, § 2 ArbGG, Rn. 91). Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zwischen Herrn K. und der Beklagten ist gleichzeitig Voraussetzung für die Begründetheit der Klage, sodass der entsprechende bloße schlüssige Tatsachenvortrag bzw. sogar die bloße Rechtsbehauptung des Klägers für die Bejahung der Rechtswegzuständigkeit ausreichen (Schwab/Weth, § 2 ArbGG, Rn. 232 ff.). Eine Abtretung des Anspruchs durch den Arbeitnehmer an einen Dritten ändert nichts an der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte (BeckOK/Clemens, § 2 ArbGG, Rn. 17a). Das Arbeitsgericht Nürnberg ist gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 29 Abs. 1 ZPO örtlich zuständig, es wird auf den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 11.3.2021 (Bl. 165 ff. d.A.) verwiesen.

14

Die Klage ist zulässig.

15

II. Die Klage ist auch begründet, der Kläger hat einen Zahlungsanspruch gegen die Beklagte in Höhe von 6.922,66 Euro.

16

1. Es besteht ein Zahlungsanspruch gegen die Beklagte aus einem faktischen Arbeitsverhältnis zwischen dieser und Herrn K. für den streitgegenständlichen Zeitraum.

17

a) Es bestand ein Arbeitsverhältnis zwischen Herrn K. und der Insolvenzschuldnerin. Dies hat der Kläger unter Vorlage des entsprechenden Arbeitsvertrages (Bl. 68 d.A.) substantiiert dargetan, die Beklagte nicht substantiiert bestritten. Insbesondere hat der Kläger auch eine Lohnabrechnung der Beklagten betreffend Herrn K. (Bl. 10 d.A.) vorgelegt, eine substantiierte Einlassung der Beklagten hierzu ist nicht erfolgt.

Schließlich trägt die Beklagte mit Schriftsatz vom 18.1.2021 auch selbst vor, bei Herrn K. handle es sich um einen (ehemaligen) Mitarbeiter der Insolvenzschuldnerin.

18

b) Das Arbeitsverhältnis zwischen Herrn K. und der Insolvenzschuldnerin ist zunächst mit Wirkung zum 1.2.2019 auf die Beklagte übergegangen, § 613a Abs. 1 BGB. Gemäß § 613a Abs. 1 BGB tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Dass der Unternehmensübertragungsvertrag (Bl. 61 d.A.) erst am 6./7.2.2019 unterzeichnet wurde ist unbeachtlich. Maßgeblicher Zeitpunkt für den Eintritt ist nicht der Abschluss des zugrundeliegenden Rechtsgeschäfts, sondern die Fortführung des Betriebes, d.h. der Moment, in dem der neue Inhaber die arbeitstechnische Organisations- und Leitungsmacht im eigenen Namen tatsächlich übernimmt (EK/Preis, § 613a BGB, Rn. 66). Ein Eintritt der Beklagten ist unter Berücksichtigung dieser Grundsätze zum 1.2.2019 erfolgt. Der Unternehmensübertragungsvertrag der Parteien sah unter Ziffer II den 1.2.2019 als Stichtag vor. Ab diesem Zeitpunkt übte die Beklagte die Organisations- und Leitungsmacht im Betrieb der Insolvenzschuldnerin tatsächlich aus. Nach dem Vortrag der Beklagten präsentierte der Kläger auf einer Betriebsversammlung den Mitarbeitern die Beklagte als neuen Arbeitgeber ab Februar 2019. Die Beklagte ließ für den Zeitraum ab dem 1.2.2019 unter Vorlage sog. Zeitspannen-Berichte (Bl. 144 ff. d.A.) durch das von ihr beauftragte Lohnbüro eine Abrechnung (Bl. 10. d.A.) erstellen. Ein bloßes Bestreiten der Erbringung von Arbeitsleistung durch Herrn K. für den Zeitraum ab 1.2.2019 durch die Beklagte mit Nichtwissen ist vor diesem Hintergrund nicht ausreichend (§ 138 Abs. 4 ZPO). Nach dem Vortrag des Klägers, welcher von der Beklagten nicht substantiiert bestritten wurde, sind zudem ab dem

19

1.2.2019 Urlaubsanträge bei Herrn G. gestellt worden, Krankmeldungen bei diesem eingegangen und Arbeitnehmer von Herrn G. bzw. Herrn Z. mangels angeblich nicht vorhandener Arbeit nach Hause geschickt worden und Beförderungen durch die Beklagte erfolgt. Im Hinblick auf den Kunden S. R. GmbH hat der Kläger bezugnehmend auf die beklagenseits vorgelegte E-Mail des Klägers vom März 2019 (Bl. 114 f. d.A.) dargelegt, hier lediglich Abwicklungstätigkeiten betreffend Altforderungen vorgenommen zu haben. Eine Arbeitsleistungserbringung der Mitarbeiter bzw. des Herrn K. für den Kläger für den Zeitraum ab dem 1.2.2019 hat die Beklagte nicht substantiiert dargetan. Dass der Kläger ggf. eigenständig zur Betriebsversammlung am 1.4.2019 einlud, ist unschädlich, da dieser Zeitpunkt jedenfalls nicht vor dem Rücktritt des Klägers vom Unternehmensübertragungsvertrag lag und den streitgegenständlichen Zeitraum zwischen dem 1.2.2019 und dem Widerspruch des Herrn K. am 1.4.2019 nicht betrifft. Die Wertungen der betroffenen Krankenkassen, zumal unterschiedlich, sind vorliegend nicht maßgeblich, entsprechend war ein diesbezüglicher Schriftsatznachlass für die Beklagte nicht veranlasst. Gleiches gilt im Hinblick auf den vom Kläger mit Schriftsatz vom 5.3.2021 vorgelegten E-Mail-Verkehr, da die Ausführungen betreffend die Umstände, welche zum Rücktritt des Klägers vom Unternehmensübertragungsvertrag geführt haben, vorliegend nicht streiterheblich sind.

20

c) Herr K. hat unstreitig am 1.4.2019 dem Betriebsübergang wirksam unter Einhaltung der Form des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB widersprochen. Ein Widerspruch war zu diesem Zeitpunkt noch möglich, die Frist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB beginnt erst ab Zugang einer den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB genügenden Unterrichtung.

21

Aufgrund eines ordnungsgemäßen und fristgerechten Widerspruchs des Arbeitnehmers bleibt das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum bisherigen Arbeitgeber bestehen. Der Widerspruch, der beispielsweise in Folge fehlender Information erst längere Zeit nach Betriebsübergang erklärt wurde, wirkt auf den Zeitpunkt des Übergangs zurück. Das Rechtsverhältnis des Arbeitnehmers zum Erwerber richtet sich nach den Grundsätzen des faktischen Arbeitsverhältnisses. Widerspricht der Arbeitnehmer beispielsweise aufgrund einer unzureichenden Information erst längere Zeit nach dem Betriebsübergang, steht ihm bis zum Zeitpunkt des Widerspruchs kein Verzugslohnanspruch gegen den Veräußerer zu. Nach den Grundsätzen des faktischen Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt des Widerspruchs so behandelt, als sei das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Erwerber wirksam gewesen. Trotz der Fehlerhaftigkeit des Arbeitsverhältnisses behält er seinen Vergütungsanspruch für die geleistete Arbeit beim Erwerber (LAG Köln vom 11.6.2004 - 12 Sa 374/04; vom 5.10.2007 - 11 Sa 257/07; EK/Preis, § 613a BGB, Rn. 105; Anscheid/Preis/Schmidt/Steffan, § 613a BGB, Rn. 224a).

22

Herr K. hat für den streitgegenständlichen Zeitraum Vergütungsansprüche gegen die Beklagte nach den Grundsätzen des faktischen Arbeitsverhältnisses. Das (faktische) Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten und Herrn K. wurde in Vollzug gesetzt. Herr K. hat am

1.2.2019 unstreitig gearbeitet. Auch im faktischen Arbeitsverhältnis bestehen nach dessen Invollzugsetzung Ansprüche auf Entgeltfortzahlung, hier für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit des Herrn K. ab dem 4.2.2019 bis zum Ablauf von sechs Wochen am 17.3.2019, § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG (EK/Preis, § 611a BGB, Rn. 147 m.w.N.). Eine etwaige telefonische Erreichbarkeit des Herrn K. auch während des Zeitraumes der Arbeitsunfähigkeit war nicht entscheidungserheblich, sodass ein entsprechender Schriftsatznachlass für die Beklagte nicht veranlasst war.

23

Inwieweit und in welcher Höhe notwendige Verwendungen (§ 994 BGB) im Rahmen der Rückabwicklung des Unternehmensübertragungskaufvertrages vom 6./7.2.2019 nach § 347 Abs. 2 Satz BGB zu ersetzen wären, hat die Beklagte nicht substantiiert dargetan. Insbesondere fehlt es bereits am Vorbringen der Beklagten dazu, dass der Unternehmensübertragungskaufvertrag rückabzuwickeln ist, nachdem die Beklagte selbst die Berechtigung des Klägers zum Rücktritt bestreitet. Im Übrigen tritt die Fälligkeit des Anspruchs grundsätzlich entsprechend § 1001 BGB erst mit der Rückgabe des Leistungsgegenstandes oder Begleichung der Wertersatzpflicht ein, auch diesbezüglich ist von Seiten der Beklagten kein substantiiertes Sachvortrag erfolgt. Inwieweit und aus welchem Rechtsgrund wegen der während der Krankheit des Herrn K. geleisteten Entgeltfortzahlung ein abzutretender Erstattungsanspruch des Klägers gegen Sozialversicherungsträger bestehen sollte, ist dem Vorbringen der Beklagten nicht zu entnehmen, sodass ein diesbezügliches Zurückbehaltungsrecht nicht in Betracht kommt.

24

2. Es besteht ein Anspruch gegen die Beklagte in Höhe der geltend gemachten 6.922,66 Euro. Für den Zeitraum von 1.2.2019 bis 28.2.2019 besteht ausweislich der Abrechnung der Beklagten vom 14.3.2019 (Bl. 10 d.A.) ein Auszahlungsanspruch des Herrn K. in Höhe von 4.701,11 Euro netto. Für den Zeitraum von 1.3.2019 bis 17.3.2019 besteht ausweislich der Abrechnung vom 15.5.2019 (Bl. 11 d.A.) ein Auszahlungsanspruch des Herrn K. in Höhe von 2.721,55 Euro netto. Die Anspruchshöhe wurde seitens der Beklagten nicht substantiiert bestritten.

25

3. Die Vergütungsansprüche des Herrn K. für den streitgegenständlichen Zeitraum sind auch nicht aufgrund der Zahlungen des Klägers an Herrn K. vor Abschluss der Abtretungsvereinbarung durch Erfüllung erloschen, jedenfalls da für diesen Zeitraum, unabhängig vom Zeitpunkt der Zahlung und des Abschlusses der Abtretungsvereinbarung sowie des Erstellens der Lohnabrechnung des Herrn K. für März 2019, Annahmeverzugslohnansprüche des Herrn K. gegen den Kläger bereits nicht in Betracht kommen (vgl. oben, LAG Köln vom 11.6.2004 - 12 Sa 374/04; vom 5.10.2007 - 11 Sa 257/07; EK/Preis, § 613a BGB, Rn. 105; Ansheid/Preis/Schmidt, § 613a BGB, Rn. 224a). Im Übrigen enthält auch die Abtretungsvereinbarung vom 31.7./1.8.2019 (Bl. 12 d.A.) keine Anhaltspunkte dafür, dass eine eigene Schuld des Klägers erfüllt werden sollte, sondern regelt ausdrücklich die Zahlung gegen Abtretung der Arbeitsentgeltforderungen des Herrn K. für Februar und März 2019 gegen die Beklagte.

26

4. Der Kläger ist aktivlegitimiert. Herr K. hat seine Ansprüche gegen die Beklagte für den streitgegenständlichen Zeitraum mit Abtretungsvereinbarung vom 31.7./1.8.2019 (Bl. 12 d.A.) wirksam an den Kläger abgetreten. Das Abtretungsverbot des § 400 BGB greift vorliegend nicht, da der Kläger an Herrn K. einen Betrag, der der Höhe nach dem Nettolohn des Herrn K. für den streitgegenständlichen Zeitraum entsprach, vor der Vereinbarung der Abtretung auszahlte. Das Abtretungsverbot ist nicht anzuwenden, wenn der geschützte Zedent den pfändungsfreien Betrag vom Zessionar bereits vorher erhalten hat (EK/Preis, § 611a BGB, Rn. 462).

27

III. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

28

Die Streitwertfestsetzung folgt aus §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, 3 ff. ZPO.

Soweit die Berufung nicht bereits kraft Gesetzes statthaft ist (§ 64 Abs. 2 lit. b und c ArbGG), war sie nicht zuzulassen, da die Zulassungsvoraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht gegeben sind. Insbesondere kommt der Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung zu, § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG.