



Hülpert
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau M. I., N. str. 14, E.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. I.,
T. str. 58, E.,

g e g e n

die U. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Dr. E. O. und K. C., G. str.
10, M.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: D. I. T., Partnerschaft von Rechtsanwälte und
Steuerberatern mbB,
L. haus 1 / Im A. hafen 18, L.,

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 16.09.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Mailänder als
Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Putzier und die ehrenamtliche
Richterin Wackernagel

für R e c h t erkannt:

**Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts
Düsseldorf vom 22.02.2016 – 12 Ca 5837/15 – abgeändert und die
Klage abgewiesen.**

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten im Kern darüber, ob bestimmte Zulagen und andere tarifliche Leistungen, aus denen sich die Monatsvergütung der Klägerin zusammensetzt, unter das Unpfändbarkeitsprivileg des § 850 a ZPO fallen.

Die Klägerin ist seit dem 01.10.1990 als Flugbegleiterin bei der Beklagten beschäftigt. Sie ist zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet. Seit dem Jahre 2014 befindet sie sich in Privatinsolvenz.

Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Verweisung die jeweils geltenden Mantel- und Vergütungstarifverträge für das Bordpersonal der Beklagten Anwendung. Das sind derzeit der zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di jeweils für das Kabinenpersonal geschlossene Manteltarifvertrag Nr. 2 (im Folgenden: MTV) sowie der Vergütungstarifvertrag Nr. 30 (im Folgenden: VTV). Daneben gilt für das Arbeitsverhältnis der Klägerin der Tarifvertrag zur Teilzeitarbeit Nr. 2 für das Kabinenpersonal der Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH (im Folgenden: TV TZ).

Aus diesen Tarifverträgen, wegen deren vollständiger Fassung auf die von Beklagtenseite mit Schriftsatz vom 12.02.2016 zu den Akten gereichten Kopien verwiesen wird, ergibt sich - soweit für die Entscheidung des Rechtsstreits von Belang - Folgendes: Zunächst erhalten die Arbeitnehmer gemäß § 18 Abs. 1 MTV i.V.m. § 5 VTV ein Grundgehalt (§ 5 Abs. 1 VTV), eine "Flugzulage 1" zur "Abgeltung sonstiger Erschwernisse" (§ 5 Abs. 2 VTV) und eine "Flugzulage 2" zur "Abgeltung der Erschwernisse durch Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit" (§ 5 Abs. 3 VTV). Des Weiteren ist unter § 5 Abs. 7 VTV geregelt, dass der Mitarbeiter ab einer geplanten Aufenthaltsdauer von drei Stunden zwischen zwei Flugeinsätzen, die nicht durch eine Ruhezeit unterbrochen wird, jeweils einmalig eine Zulage von € 20,-- brutto erhält. Darüber hinaus ist nach näherer Maßgabe des § 6 VTV ab der 65. monatlichen Flugstunde eine sog. "Mehrflugstundenvergütung" und gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 VTV bei einem Einsatz im Flugdienst ein Verpflegungskostenzuschuss in Form von Abwesenheitsgeld zu zahlen. Schließlich bestimmt § 23 Abs. 8 Satz 2 MTV, dass den Arbeitnehmern zu der nach § 23 Abs. 8 Satz 1 MTV während des Urlaubs weiterzuzahlenden Vergütung "zusätzlich als Urlaubsentgelt im Oktober 11 Mehrflugstunden entsprechend der Bestimmung des § 6 Abs. 1 VTV der jeweiligen Vergütungsgruppe gezahlt" werden.

Unter dem 16.09.2014 wurde durch Beschluss des Amtsgerichts Düsseldorf zum Aktenzeichen 515 IK 158/14 das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Klä-

gerin eröffnet und ein Insolvenzverwalter bestellt, der zunächst selbst den pfändbaren und deshalb an ihn abzuführenden Teil des Entgeltsanspruchs der Klägerin (§§ 35 Abs. 1, 36 Abs. 1 InsO) errechnete. Ab dem Monat Juni 2015 übernahm die Beklagte diese Berechnung. Im Unterschied zur bisherigen Handhabung durch den Insolvenzverwalter rechnete sie die Flugzulagen 1 und 2 in voller Höhe und das Abwesenheitsgeld in der über die steuerlichen Freibeträge hinausgehenden Höhe als pfändbar ab und zahlte diese Entgeltbestandteile in der Absicht, sie an den Insolvenzverwalter auszukehren, nicht mehr an die Klägerin aus. Wegen der Einzelheiten der Berechnung des auf den hier streitigen Zeitraum von Juni 2015 bis Dezember 2015 geschuldeten Bruttoentgelts sowie der davon an die Klägerin ausgezahlten Nettobeträge wird auf die Darlegungen im Schriftsatz der Beklagten vom 12.02.2016, dort Seite 5 bis 23 Bezug genommen.

Mit der beim Arbeitsgericht am 05.10.2016 eingegangenen Klageschrift hat die Klägerin die Auszahlung der vorgenannten Positionen, sowie weiterer nach ihrer Auffassung nicht korrekt abgerechneter und ausgezahlter Entgeltbestandteile geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, die Flugzulagen 1 und 2 seien unpfändbar. Beiden Flugzulagen würden zur Abgeltung der besonderen Erschwernisse des Fliegens gezahlt und unterfielen deshalb dem Unpfändbarkeitsprivileg des § 850a Nr. 3 ZPO. Sie hielten sich ebenso wie das Abwesenheitsgeld insgesamt (d. h. letzteres auch hinsichtlich der über steuerliche Freibeträge hinausgehenden Anteile) im Rahmen des Üblichen i.S.d. § 850a Nr. 3 ZPO. Die sich aus einem Tarifvertrag ergebende Höhe könne nie eine unübliche Höhe erreichen, sondern spiegle das Maß des Üblichen wider.

Darüber hinaus hat die Klägerin behauptet, der im Oktober 2015 gezahlte sog. "U-Ausgleich Bord EG" und die in der Abrechnung dieses Monats ausgewiesene sog. "Wartezeit CAB" seien von der Beklagten als vollständig pfändbar einbehalten worden, obgleich es sich bei diesen Positionen um Leistungen für Mehrarbeit handele, die ebenso wie die nach ihrer Behauptung in den Monaten Juni, September, Oktober und November angefallenen Mehrarbeitsstunden, welche in den Abrechnungen als "Zeitvergütung" ausgewiesen seien, nach Maßgabe des § 850a Nr. 1 ZPO jeweils nur zur Hälfte der Pfändung unterlägen. Wegen der Einzelheiten der Berechnungen der Klägerin wird auf die Ausführungen in der Klageschrift und den ergänzenden erstinstanzlichen Schriftsätzen Bezug genommen.

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 261,02 € (netto) für den Zeitraum ab dem 01.06.2015 bis 30.06.2015 nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2015 zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 158,72 € (netto) für den Zeitraum vom 01.07.2015 bis 31.07.2015 nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2015 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an sie 122,72 € (netto) für den Zeitraum vom 01.08.2015 bis 31.08.2015 nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2015 zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an sie 218,72 € (netto) für den Zeitraum vom 01.09.2015 bis 30.09.2015 nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2015 zu zahlen;
5. die Beklagte zu verurteilen, an sie 308,00 € (netto) für den Zeitraum vom 01.10.2015 bis 31.10.2015 nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2015 zu zahlen;
6. die Beklagte zu verurteilen, an sie 316,00 € (netto) für den Zeitraum ab 01.11.2015 bis 30.11.2015 nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2015 zu zahlen;
7. die Beklagte zu verurteilen, an sie 357,41 € netto für den Zeitraum ab 01.12.2015 bis 31.12.2015 nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Flugzulagen 1 und 2 seien insgesamt und das Abwesenheitsgeld in Höhe des über den Steuerfreibetrag hinausgehenden Teils pfändbar. Es sei nicht erkennbar, welche "sonstigen Erschwernisse" durch die Flugzulage 1 angesprochen sein könnten. Der Tarifvertrag enthalte hierzu keine Anhaltspunkte. Mit Blick auf die Flugzulage 2, die zur Abgeltung der Erschwernisse durch Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit gezahlt werde, müsse aus der Gesetzgebungsgeschichte die Schlussfolgerung gezogen werden, dass der Gesetzgeber Zulagen für Erschwernisse durch die besondere Lage der Arbeitszeit als nicht von § 850a Nr. 3 ZPO umfasst angesehen habe. Ohnehin könne pauschalen Zulagen, die - wie hier - unabhängig von irgendwelchen Entstehungsvoraussetzungen durchgehend in gleichbleibender Höhe gezahlt würden, nicht die Qualität einer Erschwerniszulage beigemessen werden. Das gelte erst recht in Ansehung des hohen Anteils der Zulagen an der Gesamtvergütung. Für die Pfändbarkeit des Abwesenheitsgeldes ergebe sich Üblichkeit im Sinne

der Norm aus den von den Finanzbehörden als steuerfrei anerkannten Sätzen. Da es sich bei dem VTV um einen Haustarifvertrag handele, sei er im Gegensatz zu einem Verbandstarifvertrag für die Frage der Üblichkeit nicht aussagefähig. Bei dem sog. "U-Ausgleich Bord EG" handele es sich nicht um Urlaubsgeld, sondern um reguläres Arbeitsentgelt, welches den allgemeinen Pfändungsbestimmungen unterliege. Die Zahlung beruhe auf der Regelung des § 23 Abs. 8 Satz 2 MTV, die dem Zweck diene, Rundungsdifferenzen auszugleichen, die bei der Ermittlung der Flugstunden auftreten könnten. Entgegen der Behauptung der Klägerin sei für die Monate Juni, September und November keine Mehrarbeit abzurechnen gewesen und auch nicht abgerechnet worden. Mehrarbeit in Gestalt sog. Mehrflugstunden i.S.d. § 6 VTV sei vielmehr nur im Oktober 2015 angefallen und insoweit auch zur Hälfte pfändungsfrei belassen worden.

Mit Urteil vom 22.02.2016 hat das Arbeitsgericht der Klage mit den zuletzt gestellten Anträgen in vollem Umfang stattgegeben. Die Ansprüche auf Zahlung der Flugzulage 1 und 2 nach § 5 des VTV seien gemäß § 850 a Nr. 3 ZPO unpfändbar, weil es sich um Erschwerniszulagen i. S. d. Vorschrift handele. Soweit die Ansprüche – wie hier – insgesamt auf einer tarifvertraglichen Basis stünden, entspreche die Zahlung auch in voller Höhe dem Üblichen im Sinne der Vorschrift. Dasselbe gelte für die Abwesenheitsprämie, von der deshalb nicht lediglich der steuerfrei gezahlte Betrag der Pfändung entzogen sei. Wegen der weiteren Details der zugrundeliegenden Erwägungen des Arbeitsgerichts auch hinsichtlich der der Klägerin zugesprochenen weiteren Entgeltpositionen (sog. "U-Ausgleich Bord EG", sog. "Wartezeit CAB", Zeitbezüge) wird auf die Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils Bezug genommen.

Mit ihrer form- und fristgemäß eingelegten Berufung wendet sich die Beklagte gegen das Urteil des Arbeitsgerichts.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts sei abänderungsbedürftig und die Zahlungsklage abzuweisen, weil das Arbeitsgericht den Begriff der Erschwerniszulagen i.S.v. § 850a Nr. 3 ZPO und den Begriff der Üblichkeit verkannt habe. Unabhängig davon hätte das Arbeitsgericht die Klage nach Auffassung der Beklagten bereits deswegen abweisen müssen, weil die Klägerin ihre Forderungen ungeachtet der Frage der Pfändbarkeit der Flugzulagen und des Abwesenheitsgeldes unrichtig und nicht auf nachvollziehbare Weise nach der sog. Nettomethode berechnet habe. Wegen der Einzelheiten ihrer umfänglichen Rechtsausführungen sowie ihren Einwendungen gegen die weiteren, der Klägerin zugesprochenen

Entgeltbestandteile wird auf die Berufungsbegründung und den ergänzenden Schriftsatz vom 02.09.2016 Bezug genommen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 22.02.2016 - 2 Ca 5837/15 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Mit ihrer Berufungsbeantwortung, auf die wegen der Einzelheiten des zweitinstanzlichen Vorbringens verwiesen wird, verteidigt sie das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags.

Im Übrigen wird wegen der weiteren Einzelheiten des zugrundeliegenden Sachverhalts sowie des widerstreitenden Sachvortrags und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien gemäß § 69 Abs. 3 Satz 2 ArbGG ergänzend auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils sowie den Akteninhalt, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen und die Protokolle der mündlichen Verhandlungen aus beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, denn sie genügt den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 1, 2, 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg.

Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung der mit der Klage für die Zeit von Juni 2015 bis Dezember 2015 reklamierten zusätzlichen Nettobeträge.

Das Zahlungsbegehren scheitert entweder daran, dass ein Anspruch schon in seiner Entstehungsgrundlage nicht schlüssig dargetan ist, oder - soweit (unstreitig) ein Anspruch entstanden ist - daran, dass die Klägerin gleichwohl nicht Auszahlung an sich verlangen kann, weil der jeweils begehrte Betrag gemäß § 80 Abs. 1 i.V.m. § 35 Abs. 1 InsO dem Insolvenzbeschlagn unterliegt und deshalb durch Zahlung zur Insolvenzmasse zu erfüllen ist. Insbesondere hat die Beklagte die dem Insolvenzbeschlagn jeweils unterliegenden Bestandteile des Monatsentgelts der Klägerin korrekt ermittelt und entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts und der Klägerin nicht gegen die gemäß § 36 Abs. 1 Satz 2. InsO entsprechend geltenden Vorschriften über den Pfändungsschutz von Arbeitseinkommen §§ 850 ff. ZPO verstoßen. Im Einzelnen:

1. Weder die Flugzulage 1 noch die Flugzulage 2 unterfällt dem Unpfändbarkeitsprivileg des § 850a Nr. 3 ZPO, denn es handelt sich bei beiden Zulagen nicht um eine Erschwerniszulage im Sinne dieser Vorschrift.

a) Das Berufungsgericht teilt die Auffassung der Beklagten, dass die anspruchsbegründende Regelung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) erkennen lassen muss, für welche konkrete Erschwernis die Zulage gedacht ist. Das muss schon deshalb so sein, weil andernfalls kein definiertes "Bezugsobjekt" für die nach § 850a Nr. 3 ZPO stets vorzunehmende Prüfung bestünde, ob die in Rede stehende Vergütungskomponente in Ansehung des ihr durch die Anspruchsgrundlage gegebenen Zwecks nicht über das hinausgeht, was üblicherweise zum Zwecke der Vergütung einer solchen Erschwernis gezahlt wird.

aa) Betrachtet man unter diesem Aspekt die in § 5 Abs. 2 VTV geregelte Flugzulage 1, die "sonstige Erschwernisse" abgelten soll, so wird in der Tat nicht erkennbar, welche konkreten Erschwernisse - etwa bei der Art der Arbeit oder aus sonstigen Gründen - angesprochen sein könnten. Erwägungen, dass die Tarifvertragsparteien möglicherweise besondere Erschwernisse durch Umgebungseinflüsse wie Lärm, Druck, klimatische Veränderungen, Zeitonenwechsel oder Strahlung hätten abgelten wollen, sind - wie die Beklagte zu recht einwendet - rein spekulativ und haben im Tarifvertrag selbst keinen Niederschlag gefunden,

obgleich die Tarifvertragsparteien die von ihnen anvisierten Erschwernisse un-
schwer hätten konkretisieren können.

Die von Klägerseite mit der Berufungsbeantwortung aufgezählten Gefahren und
Belastungen des fliegenden Personals (Strahlenbelastung, ständige Tempera-
turwechsel etc) mögen so gegeben sein. Damit liegt jedoch keine Antwort auf die
Frage vor, ob die Tarifvertragsparteien mit der Flugzulage 1 eben diese Er-
schwernisse abgelteten wollten. Immerhin sind die aufgezeigten Gefahren und Be-
lastungen der Tätigkeit des Kabinenpersonals eines Passagierflugzeugs derart
immanent, dass sich die Frage aufdrängt, inwieweit sie nicht mit dem für die Tä-
tigkeit gezahlten Grundentgelt abgegolten sind.

Ein Anhaltspunkt dafür, dass die Tarifvertragsparteien auch das unter § 5 Abs. 1
VTV erwähnte Grundentgelt mit Blick auf die mit der Tätigkeit aufgrund ihrer Be-
sonderheit untrennbar verbundene Schwere der Arbeit dotiert haben, könnte
- neben der Reihenfolge der Benennung der Zulagen - darin zu sehen sein, dass
sie die "zur Abgeltung sonstiger Erschwernisse" vorgesehene Flugzulage 1 im
zweiten Absatz des § 5 VTV angesiedelt haben. Hätten sie mit der Vereinbarung
über die Flugzulage 1 eine Auffangregelung schaffen wollen, so hätte es weit
näher gelegen, zunächst die Regelung über die Abgeltung der (speziellen) Er-
schwernisse durch Sonntags-, Feiertags-, und Nachtarbeit zu treffen und erst im
Anschluss daran den Auffangtatbestand. Tatsächlich verhält es sich jedoch ge-
nau umgekehrt: Die "Abgeltung sonstiger Erschwernisse" ist vor der "Abgeltung
der Erschwernisse durch Sonntags-, Feiertags-, und Nachtarbeit" geregelt.

Zudem gilt es - worauf die Beklagte zutreffend verweist - den bei der Auslegung
von Tarifverträgen zu beachtenden Grundsatz der gesetzes- und verfassungs-
konformen Auslegung zu beachten, wonach für den Fall, dass sich mehrere Aus-
legungsmöglichkeiten bieten, diejenige zu wählen ist, die mit höherem Recht in
Einklang steht (vgl. HWK/Henssler, 6.Aufl., § 1 TVG Rn. 81 m.w.N. auch zur
Rspr.). Das Berufungsgericht teilt die Auffassung der Beklagten, dass es sich mit
diesem Grundsatz nur schwerlich in Einklang bringen ließe, die naturgemäß für
alle Arbeitnehmer des Kabinenpersonals gleichen Erschwernisse mit einer Zu-
lage abzugelten, deren Höhe sich gemäß § 4 VTV ausschließlich aus der Ent-
geltstufe ableitet in die der Arbeitnehmer eingestuft ist. Dass die Tarifvertrags-
parteien insoweit bewusst gegen den Gleichheitssatz verstoßen wollten, kann
nicht angenommen werden.

All dies spricht gegen die Annahme, dass die Tarifvertragsparteien mit der Flug-
zulage 1 eine dem Unpfändbarkeitsprivileg des § 850a Nr. 3 ZPO unterfallende
Erschwerniszulage schaffen wollten.

bb) Auch die Flugzulage 2 genügt den an eine die Privilegierung des § 850a Nr. 3 ZPO auslösende Erschwerniszulage zu stellenden Anforderungen nicht. Das gilt ungeachtet der Frage, ob § 850a Nr. 3 ZPO - wie von der Beklagten vertreten - nur Zulagen betrifft, mit denen eine durch die Art der Arbeit verursachte Erschwernis abgegolten werden soll, oder auch eine Zulage für ungünstige oder unbequeme Arbeitszeiten unter dieses Privileg fallen kann (vgl. dazu und zum zugrundeliegenden Meinungsstreit: BGH, Beschluss vom 29.06.2016 - VII ZB 4/15, juris).

Selbst wenn mit dem Bundesgerichtshof davon ausgegangen wird, dass Nachtarbeitszuschläge, soweit sie dem Schuldner von seinem Arbeitgeber steuerfrei im Sinne von § 3b EStG gewährt werden, als Erschwerniszulagen im Sinne von § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar sind (BGH, Beschluss vom 29. Juni 2016 – VII ZB 4/15 –, juris), verhilft dies der Klägerin nicht zum Erfolg. Denn die hier in Rede stehende Flugzulage 2 dient nicht nur der Abgeltung der durch Nachtarbeit bedingten Erschwernis. Gemäß § 5 Abs. 3 VTV wird sie vielmehr ausdrücklich zur Abgeltung der Erschwernisse durch Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit gezahlt, ohne erkennen zu lassen, welcher Anteil auf die jeweils genannten Erschwernisse (Sonntags-, Feiertags – oder Nachtarbeit) entfallen soll. Der Bundesgerichtshof begründet in der zitierten Entscheidung die Anerkennung von Nachtarbeitszuschlägen ausdrücklich mit der von ihm und der Vorinstanz gesehenen Ähnlichkeit mit einer Zulage für gefährliche Arbeit und den mit der Leistung von Arbeit zur Nachtzeit generell verbundenen gesundheitlichen Risiken (BGH, Beschluss vom 29.06.2016 - VII ZB 4/15, juris, Rn. 5 und 13). Dass mit der Arbeit an Sonn- und Feiertagen vergleichbare gesundheitliche Risiken verbunden wären, ist weder von der Klägerin dargetan noch sonst ersichtlich.

Im Ergebnis erweist sich die nach § 5 Abs. 3 VTV zu zahlende Flugzulage 2 damit als eine Entgeltkomponente, mit der sowohl solche Erschwernisse vergütet werden sollen, die ggf. unter das Unpfändbarkeitsprivileg des § 850a Nr. 3 ZPO fallen (Nachtarbeit), als auch solche, die diesem Privileg auch nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs nicht unterliegen. Diese Kombination steht der Auslegung entgegen, die Tarifvertragsparteien hätten mit der einheitlich und pauschal dotierten Flugzulage 2 eine dem Unpfändbarkeitsprivileg des § 850a Nr. 3 ZPO unterfallende Erschwerniszulage und nicht nur einen allgemeinen Vergütungsbestandteil schaffen wollen. Im Übrigen spricht auch hier der schon angesprochene Grundsatz der gesetzes- und verfassungskonformen Auslegung gegen ein solches Ergebnis. Denn auch die konkrete Höhe der Flugzulage 2 richtet sich, wie bei der Flugzulage 1 nach der Stufenzuordnung des jeweiligen Arbeitnehmers und steigt mit dem danach zu zahlenden Grundgehalt an, ohne dass hierfür ein sachlicher Differenzierungsgrund erkennbar wäre.

2. Für die Entscheidung des Rechtsstreits kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Beklagte der Klägerin das sog. Abwesenheitsgeld in einem weitergehenden Umfang als pfändungsfrei hätte belassen müssen, als dies im Rahmen der dargelegten Abrechnung der Monate Juni bis Dezember 2015 geschehen ist.

a) Bei dem Abwesenheitsgeld handelt es sich gemäß § 7 Abs. 1 VTV um einen Verpflegungszuschuss, der als Aufwandsentschädigung i.S.d. § 850a Nr. 3 ZPO grundsätzlich dem Unpfändbarkeitsprivileg unterfällt. Darüber herrscht unter den Parteien kein Streit.

b) Strittig ist hingegen zum einen, ob die Beklagte das Abwesenheitsgeld in ihren Berechnungen zu Recht lediglich bis zur Grenze der von den Finanzbehörden als steuerfrei anerkannten Sätze als unpfändbar und den darüber hinausgehenden Teil als den Rahmen des Üblichen übersteigend i.S.d. § 850a Nr. 3 ZPO und deshalb der Pfändung unterliegend behandelt hat. Die Klägerin vertritt hierzu die Auffassung, dass die sich aus dem Tarifvertrag ergebende Höhe zugleich das Maß des Üblichen widerspiegelt. Zum anderen hat sie bestritten, dass die Steuerfreibeträge in den Berechnungen der Beklagten zutreffend berücksichtigt wurden.

Beide Einwendungen verfangen nicht.

aa) Die vom Arbeitsgericht geteilte Argumentation der Klägerin, das sich nach den Vorgaben des VTV errechnende Abwesenheitsgeld sei insgesamt nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar, weil der Rahmen des Üblichen im Sinne der Norm durch den Tarifvertrag bestimmt werde, überzeugt jedenfalls dann nicht, wenn es sich - wie hier - um einen Haustarifvertrag handelt. Im Gegensatz zu einem Verbandstarifvertrag gibt ein Haustarifvertrag für die Frage der Üblichkeit nichts her. Die Beschränkung auf den Rahmen des Üblichen dient dem Zweck, eine Verminderung des pfändbaren Einkommens und damit eine Umgehung des § 850c ZPO durch übermäßige Ausweisung von privilegierten Entgeltbestandteilen zu verhindern (BGH, Beschluss vom 26. April 2012 – IX ZB 239/10 –, Rn. 11, juris). Dies soll erkennbar dadurch geschehen, dass die im Einzelfall gewährte Zulage hinsichtlich ihrer Höhe anhand einer größeren Datenbasis daraufhin überprüft wird, ob sie sich im Rahmen dessen hält, was in vergleichbarer Situation typischer Weise zu erwarten ist. Demgemäß ist die Üblichkeit nach allgemeiner Auffassung anhand der Verhältnisse in gleichartigen Unternehmen zu prüfen (BGH, Beschluss vom 26. April 2012 – IX ZB 239/10 –, Rn. 11, juris mit umfangreichen

Nachweisen zur einschlägigen Literatur). Von diesen Verhältnissen und dem insoweit in der Branche Üblichen wird ein Branchentarifvertrag regelmäßig ein verlässliches Bild liefern. Ein Hausvertrag vermag das nicht zu leisten. Er spiegelt naturgemäß lediglich die Verhältnisse bei einem einzelnen Arbeitgeber wider, die naturgemäß von den bei diesem Arbeitgeber bestehenden Besonderheiten geprägt sind und deshalb gerade kein Bild von dem liefern, was in gleichartigen Unternehmen typischerweise zu erwarten ist.

bb) Es war auch nicht Aufgabe der Beklagten, zur Existenz eines für die Branche üblichen Verbandstarifvertrages und der sich daraus hinsichtlich der Höhe eines Verpflegungskostenvorschusses abzuleitenden Üblichkeiten näher vorzutragen. Ebenso wenig war die Beklagte gehalten, auf das Bestreiten der Klägerin hin, detailliert darzulegen, dass und warum in ihrer Berechnung die Steuerfreibeträge zutreffend berücksichtigt wurden.

Bei § 850a ZPO handelt es sich um eine Ausnahmeregelung zu der allgemein durch § 850c ZPO geregelten Pfändbarkeit von Arbeitseinkommen, die als solche nicht ausdehnend ausgelegt werden darf (Stöber in: Zöller, Zivilprozessordnung, 31. Aufl. 2016, § 850a ZPO, Rn. 1). Demgemäß trägt die Klägerin die Darlegungs- und Beweislast. Folglich wäre es allein ihre Aufgabe gewesen, näher dazu vorzutragen, aus welchem Grunde ihr über die von Beklagtenseite vorgelegte Berechnung des monatlich an ausgekehrten Abwesenheitsgeldes hinaus weitergehende Zahlungsansprüche zustehen sollten, sei es, weil der branchenbezogene Rahmen des Üblichen über die beklagtenseits zugrunde gelegten Steuerfreibeträge hinausgeht, sei es, weil die Beklagte in ihrer Berechnung die Steuerbeträge entgegen ihrer Behauptung nicht ausgeschöpft hat.

cc) Da der VTV demnach als Haustarifvertrag für die Bestimmung der üblichen Höhe eines in der Passagierflugbranche dem Kabinenpersonal zu zahlenden Verpflegungskostenzuschusses nichts hergibt und die Klägerin zu den branchenüblichen Verhältnissen nichts vorgetragen hat, ist es nicht zu beanstanden, dass die Beklagte sich bei an den von den Finanzbehörden als steuerfrei anerkannten Sätzen orientiert hat (vgl. BAG, Urteil vom 30. Juni 1971 – 3 AZR 8/71 –, juris). Ebenso wenig lassen sich dem Vortrag der Klägerin Anhaltspunkte dafür entnehmen, dass die Beklagte die Steuerfreibeträge in ihren Berechnungen unzutreffend berücksichtigt haben könnte.

3. Bei dem in der Abrechnung für den Monat Oktober 2015 mit € 343,78 enthaltenen sog. "U-Ausgleich Bord EG" handelt es sich nicht um Urlaubsgeld im Sinne des Unpfändbarkeitsprivilegs des § 850a Nr. 2 ZPO und auch nicht um eine gemäß § 850a Nr. 1 ZPO zur Hälfte unpfändbare Mehrarbeitsvergütung, sondern um reguläres Arbeitsentgelt, welches den allgemeinen Pfändungsbestimmungen unterliegt.

a) Nach dem unwidersprochenen Vortrag der Beklagten beruht diese Abrechnungsposition auf der Regelung des § 23 Abs. 8 Satz 2 MTV, wonach den Arbeitnehmern zu der nach § 23 Abs. 8 Satz 1 MTV während des Urlaubs weiterzuzahlenden Vergütung zusätzlich als Urlaubsentgelt im Oktober 11 Mehrflugstunden entsprechend der Bestimmung des § 6 Abs. 1 VTV gezahlt werden. Ebenso unwidersprochen ist der Vortrag der Beklagten, dass die Regelung dem Ausgleich von Rundungsdifferenzen dienen soll, die bei der Ermittlung der Flugstunden auftreten können.

b) Urlaubsgeld i.S.d. § 850a Nr. 2 ZPO ist eine Sonderzuwendung mit Gratifikationscharakter, die der Arbeitnehmer über sein sonstiges Einkommen hinaus vom Arbeitgeber als Zuschuss zur Ermöglichung der Erholung erhält. Demgegenüber bleibt die während des Urlaubs weitergezahlte Arbeitsvergütung, also das sog. Urlaubsentgelt i.S.d. § 11 BUrlG, als solche der Pfändung nach den Regeln der § 850 ff. ZPO unterworfen (Stöber in: Zöller, Zivilprozessordnung, 31. Aufl. 2016, § 850a ZPO, Rn. 3; BAG, Urteil vom 20. Juni 2000 – 9 AZR 405/99 –, juris).

c) Bei dieser Sach- und Rechtslage vermag das Berufungsgericht den in Rede stehenden "U-Ausgleich Bord EG" nicht als Urlaubsgeld einzuordnen.

Dagegen spricht zum einen der Wortlaut von § 23 Abs. 8 Satz 2 MTV. Denn dieser spricht nicht von "Urlaubsgeld", sondern von "Urlaubsentgelt". Zum anderen steht dem der mit der Zahlung verfolgte Zweck entgegen. Wenn dieser nach dem unwidersprochenen Vortrag der Beklagten in dem Ausgleich von Rundungsdifferenzen liegt, die über den Lauf des Jahres bei der Ermittlung der Flugstunden, d.h. bei dem genauen Abgleich der vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsleistung und dem hierfür zu zahlenden Arbeitsentgelt entstehen, liegt darin erkennbar nicht die Intention, den Arbeitnehmern über das (fortzuzahlende) Arbeitsentgelt hinaus eine zusätzliche Gratifikation zukommen zu lassen. Die Zahlung dient vielmehr offenbar nur der (pauschalierten) Nachholung bisher unterbliebener Vergütung von Arbeitsleistung. Dazu passt, dass der "U-Ausgleich

Bord EG" stets im Oktober und unabhängig davon gewährt wird, ob der Arbeitnehmer tatsächlich Urlaub nimmt. Auch diese fehlende Akzessorietät zum Erholungsurlaub spricht gegen die Einordnung der Zahlung als Urlaubsgeld (BAG, Urteil vom 11. April 2000 – 9 AZR 225/99 –, Rn. 34 f., juris). Schließlich lässt auch der an § 8 VTV angefügte Klammersatz erkennen, dass die Tarifvertragsparteien bei der Regelung des "U-Ausgleichs Bord EG" keine Urlaubsgeldregelung im Sinn hatten. Denn in dem Klammersatz heißt es ausdrücklich, dass das bis zum 31. Dezember 2004 geltende Urlaubsgeld von € 1.023,-- per 01. Januar 2005 auf € 1.200,-- erhöht, auf 13 Monatsgehälter verteilt und in die Tabellenwerte des VTV eingearbeitet wurde.

4. Für die Entscheidung des Rechtsstreits kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Beklagte entgegen der Vorgaben des § 850a Nr. 1 ZPO Mehrarbeitsvergütung der Klägerin nicht zur Hälfte pfändungsfrei belassen hätte.

a) Soweit die Klägerin ihr Begehren mit der Behauptung begründet, in den Monaten Juni, September und November 2015 seien Mehrarbeitsstunden angefallen, ist ihr Vortrag bereits unschlüssig. Bei näherer Betrachtung der Abrechnungen wird deutlich, dass die Klägerin die darin unter der Überschrift "Zeitbezüge" ausgewiesenen Positionen als Mehrarbeitsvergütung reklamiert. Sie erläutert jedoch mit keinem Wort, aus welchem Grunde davon auszugehen ist, dass es sich bei der jeweils zugrundeliegenden Tätigkeit um Mehrarbeit gehandelt haben sollte.

b) Soweit im Monat Oktober 2015 auch nach dem Vortrag der Beklagten sog. "Mehrflugstunden" mit insgesamt € 708,39 als Mehrarbeit zu berücksichtigen waren, hat die Beklagte diese ausweislich der von ihr mit Schriftsatz vom 12.02.2016, dort Seite 16, dargetanen Berechnung des pfändbaren Einkommens für den Monat Oktober 2015 zur Hälfte, nämlich mit € 354,20, pfändungsfrei belassen. Für eine weitergehende Freistellung von der Pfändung besteht kein Grund.

c) Hinsichtlich des der Klägerin mit der Abrechnung für den Monat Oktober 2015 unter der Position "Wartezeit CAB" gewährten Betrages von € 20,00 hat die Klägerin ebenfalls keinen weitergehenden Auszahlungsanspruch.

Offenbar handelt es sich bei dieser Position um das den Arbeitnehmern des Kabinenpersonals nach näherer Maßgabe des gemäß § 5 Abs. 7 VTV zu zahlende sog. "Wartezeitgeld". Diesbezüglich hatte die Beklagte zwar ursprünglich vorge-tragen, dass es sich nach ihrer Auffassung um "reguläres Arbeitsentgelt" han-dele, welches vollständig der Pfändung unterliege. Wie sich der von Beklagten-seite mit Schriftsatz vom 12.02.2016, dort Seite 16, dargetanen Berechnung des pfändbaren Einkommens für den Monat Oktober 2015 und der sich auf der nach-folgenden Seite befindlichen Erläuterung entnehmen lässt, hat die Beklagte ihren Vortrag insoweit korrigiert und dargetan, dass diese Position tatsächlich mit € 10,00, d.h. also zur Hälfte als pfändungsfrei und damit im Ergebnis wie Mehr-arbeit behandelt wurde. Mehr verlangt die Klägerin nicht; es ist auch nicht ersicht-lich, weshalb sie mehr verlangen können sollte.

II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 97 Abs. 1 ZPO.

III.

Die Revision an das Bundesarbeitsgericht war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung der sich in Zusammenhang mit der Einord-nung der Flugzulagen und des Abwesenheitsgeldes als Erschwerniszulagen bzw. Aufwandsentschädigung i.S.d. § 850a Nr. 3 ZPO stehenden Rechtsfragen zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Mailänder

Putzier

Wackernagel