

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 15. Juli 2021
- 6 AZR 460/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:150721.U.6AZR460.20.0

I. Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven

Urteil vom 17. Dezember 2019
- 6 Ca 6062/19 -

II. Landesarbeitsgericht Bremen

Urteil vom 8. September 2020
- 1 Sa 13/20 -

Entscheidungsstichworte:

Verbraucherinsolvenz - Disposition über die Arbeitskraft

Leitsatz:

In der Verbraucherinsolvenz fällt die Arbeitskraft des Arbeitnehmers als Insolvenzschuldner nicht in die Insolvenzmasse, so dass er weiterhin über das Arbeitsverhältnis als solches disponieren und so dessen Inhalt ändern kann. Über künftige Entgeltansprüche aus dem unverändert gebliebenen Arbeitsverhältnis darf er jedoch nicht zum Nachteil der Masse verfügen.

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 460/20

1 Sa 13/20
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Juli 2021

URTEIL

Schuchardt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger und
Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Juli 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Augat und Knauß für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 8. September 2020 - 1 Sa 13/20 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 17. Dezember 2019 - 6 Ca 6062/19 - im Kostenpunkt und insoweit abgeändert, als es die Beklagte zur Freistellung des Klägers verurteilt hat. Es wird unter Verwerfung der Anschlussberufung des Klägers insgesamt klarstellend wie folgt neu gefasst:
Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen tariflichen Anspruch auf Freistellung in der Verbraucherinsolvenz des Klägers. 1

Der Kläger war seit dem 1. Oktober 1998 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft beiderseitiger Tarifbindung ua. der Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie für das Tarifgebiet Unterweser in der jeweils gültigen Fassung (im Folgenden MTV Uw) und der Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld vom 8. Februar 2018 (im Folgenden TV T-ZUG) Anwendung. 2

Nach § 2 Ziff. 1 TV T-ZUG erhalten Beschäftigte, die zum „Auszahlungstag“ in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, je Kalenderjahr ein tarifliches Zusatzgeld, das sog. T-ZUG (A). Für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses besteht kein Leistungsanspruch. § 3 TV T-ZUG trägt die Überschrift „Zeitpunkt der Auszahlung“. § 3 Ziff. 1 TV T-ZUG bestimmt, dass das T-ZUG (A) zum 31. Juli eines Kalenderjahres ausbezahlt wird. Ausweislich § 3 Ziff. 2 TV T-ZUG kann „der Termin für die Fälligkeit“ durch Betriebsvereinbarung abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als zum 30. September eines Kalenderjahres. 3

Nach § 5 TV T-ZUG entfällt der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld, wenn Beschäftigte ihren Anspruch auf tarifliche Freistellungszeit gemäß § 3 Ziff. 12 MTV Uw wahrnehmen. Ein solcher Anspruch besteht für bestimmte Schichtdienstleistende und für Beschäftigte mit bestimmten Pflege- und Betreuungsverpflichtungen. § 3 Ziff. 12 MTV Uw lautet auszugsweise:

4

„12. Tarifliche Freistellungszeit in besonderen Fällen

12.1 Beschäftigte können nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen verlangen, statt des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG (A)) nach § 2 Ziff. 2.1 Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld vom 08. Februar 2018 (TV T-ZUG) eine Freistellung in Anspruch zu nehmen.

...

12.3 Beschäftigte können bis zum 31. Oktober eines Jahres den Anspruch für das Folgejahr geltend machen.

...

12.4 Der Freistellungsanspruch beträgt acht Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf fünf Tage pro Woche verteilt.

Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme. Arbeitgeber und Beschäftigter können sich einvernehmlich auch auf eine hiervon abweichende Inanspruchnahme verständigen.

Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

...

12.6 Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31. Dezember anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. ...

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragsteller realisiert werden kann, können sie eine Reihenfolge festlegen. ...

Kommt keine Einigung zustande und kann das entfallende Arbeitsvolumen nicht mit der entsprechenden Qualifikation betriebsintern kompensiert werden, kann der Arbeitgeber solche Anträge ablehnen.

...“

Am 15. April 2013 wurde über das Vermögen des Klägers das Insolvenzverfahren eröffnet. Sein Arbeitseinkommen wurde daraufhin gepfändet. Der Kläger beantragte Restschuldbefreiung. Mit Beschluss des Amtsgerichts Bremen vom 20. Oktober 2017 - 309 IK 23/13 - wurde die Restschuldbefreiung angekündigt und ein Treuhänder bestimmt. Am 27. Februar 2018 hob das Amtsgericht Bremen das Verbraucherinsolvenzverfahren nach vollzogener Schlussverteilung auf. Schließlich wurde dem Kläger mit Beschluss des Amtsgerichts Bremen vom 26. August 2019 die Restschuldbefreiung erteilt. 5

Der Kläger beantragte vor dem 31. Oktober 2018 die Gewährung einer tariflichen Freistellungszeit im Jahr 2019. Mit Schreiben vom 2. Januar 2019 lehnte die Beklagte diesen Antrag mit Verweis auf das Insolvenzverfahren ab. Der Kläger erhielt für das Jahr 2019 die begehrte Freistellung nicht. Stattdessen zahlte die Beklagte das tarifliche Zusatzgeld nach dem TV T-ZUG. Eine betriebsinterne Kompensationsmöglichkeit für die vom Kläger beantragte Freistellung wurde mit dem bei der Beklagten gebildeten Betriebsrat nicht erörtert. 6

Zum 1. November 2019 ging das Arbeitsverhältnis infolge eines Betriebsübergangs auf die M AG über. 7

Der Kläger hat mit seiner der Beklagten am 14. Februar 2019 zugestellten Klage die Auffassung vertreten, er habe einen Anspruch auf die begehrte Freistellung. Er erfülle - unstreitig - die tariflichen Anspruchsvoraussetzungen. Die Erörterung mit dem Betriebsrat nach § 3 Ziff. 12.6 MTV Uw stelle eine Obliegenheit des Arbeitgebers dar. Deren Nichterfüllung wirke sich nicht zu Lasten des Arbeitnehmers aus. Insolvenzzrechtliche Regelungen oder pfändungsrechtliche Bestimmungen stünden dem Freistellungsanspruch nicht entgegen. Über seine Arbeitskraft, die nicht zur Insolvenzmasse gehöre, habe er auch während des Verbraucherinsolvenzverfahrens verfügen dürfen. Der ursprünglich für das Jahr 2019 bestehende Freistellungsanspruch habe sich auf das Jahr 2020 übertragen. 8

Der Kläger hat im Berufungsverfahren zuletzt beantragt, 9
die Beklagte zu verurteilen, den Kläger im Kalenderjahr 2020 gemäß § 5 TV T-ZUG und § 3 Ziff. 12 MTV Uw zusätzlich vom 14. September bis zum 23. September 2020 von der Arbeitsleistung freizustellen;

hilfsweise

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, auf dem Arbeitszeit-/Urlaubskonto des Klägers gemäß § 5 TV T-ZUG und § 3 Ziff. 12 MTV Uw acht Freistellungstage gutzuschreiben.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt. Der Kläger erfülle zwar die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen. Die tarifvertraglich vorgesehene Erörterung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat habe jedoch nicht stattgefunden. Außerdem hätten insolvenz- und pfändungsrechtliche Vorschriften einer Umwandlung des tariflichen Zusatzgeldes in Freizeittage entgegengestanden, da sich der Kläger zum Stichtag der Antragstellung am 31. Oktober 2018 in der Verbraucherinsolvenz befunden habe. Im Streitfall gehe es nicht um eine Verfügung über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses, die auch im Falle einer Verbraucherinsolvenz zulässig wäre. 10

Im erstinstanzlichen Verfahren hatte der Kläger mit dem Hauptantrag noch eine Freistellung im Kalenderjahr 2019 im Umfang von acht nicht bestimmten Tagen verlangt. Zudem wurden der vorstehend wiedergegebene Hilfsantrag sowie weitere Feststellungsanträge, die sich auf eine Übertragung des Freistellungsanspruchs auf die Zeit nach dem 31. Dezember 2019 bezogen, gestellt. Das Arbeitsgericht gab dem Hauptantrag statt und wies die Klage im Übrigen ab. 11

Gegen diese Entscheidung legte nur die Beklagte Berufung ein. Mit Zustellung der Berufungsbegründung am 23. April 2020 wurde die Prozessbevollmächtigte des Klägers durch das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, dass die Berufung gemäß § 66 Abs. 1 ArbGG innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zustellung der Berufungsbegründung beantwortet werden müsse. Auf Antrag der Prozessbevollmächtigten des Klägers verlängerte das Landesarbeitsgericht die Berufsbeantwortungsfrist bis zum 25. Juni 2020. Die Berufsbeantwortung ging an diesem Tag beim Landesarbeitsgericht ein. Sie enthielt keine Änderung der Sachanträge. Erst im Rahmen der mündlichen Verhandlung des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 21. Juli 2020 hat die Prozessbevollmächtigte des Klägers erklärt, die Klage zu erweitern und den auf eine Freistellung vom 14. September bis zum 23. September 2020 bezogenen Antrag gestellt. Das 12

Landesarbeitsgericht hat diesem zuletzt gestellten Antrag stattgegeben und die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die vollumfängliche Abweisung der Klage. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision. Eine Freistellung sei entgegen der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht erfolgt. Die Beklagte sei daher wegen Ablaufs des im Urteil benannten Zeitraums nicht mehr beschwert und ihre Revision deshalb unzulässig. Jedenfalls fehle ihr das Rechtsschutzbedürfnis, weil die Beklagte das Ziel, den Kläger in dem ausgeurteilten Zeitraum nicht freustellen zu müssen, bereits erreicht habe. Zudem sei die Beklagte wegen des Betriebsübergangs nicht mehr die Arbeitgeberin. 13

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hatte der Kläger bezogen auf das Jahr 2019 keinen Anspruch auf Freistellung gemäß § 3 Ziff. 12 MTV Uw. Folglich kommt auch keine Übertragung eines solchen Anspruchs auf das Jahr 2020 in Betracht. 14

A. Die Revision ist zulässig. 15

I. Die erforderliche Beschwer der Beklagten ist entgegen der Auffassung des Klägers gegeben, obwohl bereits vor Einlegung der Revision der Urteilsanspruch durch Zeitablauf erledigt war. 16

1. Die Zulässigkeit eines Rechtsmittels setzt die Beschwer des Rechtsmittelführers voraus. Ob eine solche vorliegt, bestimmt sich nach dem rechtskräftigen Inhalt der angegriffenen Entscheidung (*BAG 23. August 2016 - 1 ABR 22/14 - Rn. 12, BAGE 156, 135*). Ein zulässiges Rechtsmittel der beklagten Partei setzt deren materielle Beschwer zum Zeitpunkt der Entscheidung über das Rechtsmittel voraus (*BGH 10. Januar 2017 - VIII ZR 98/16 - Rn. 7*). Hierfür 17

genügt jeder nachteilige, der Rechtskraft fähige Inhalt der angefochtenen Entscheidung (*BAG 13. Dezember 2012 - 6 AZR 348/11 - Rn. 32, BAGE 144, 125; GK-ArbGG/Ahrendt § 74 Stand Dezember 2020 Rn. 156; Helml/Pessinger/Pessinger ArbGG 5. Aufl. § 74 Rn. 5; Schwab/Weth/Schwab 5. Aufl. ArbGG § 64 Rn. 21*), nicht jedoch allein die Beschwer im Kostenpunkt (*BAG 13. Dezember 2012 - 6 AZR 348/11 - aaO*).

2. Die Beklagte ist hier durch das Berufungsurteil nicht nur im Kostenpunkt beschwert, sondern auch durch die rechtskraftfähige Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung. Gegen diese Entscheidung, die ihre Rechtsposition beeinträchtigt (*BGH 17. Januar 2017 - II ZR 223/15 - Rn. 5*), kann sie sich mit dem vom Landesarbeitsgericht nach § 72 Abs. 2 ArbGG zugelassenen Rechtsmittel der Revision wenden. Dabei ist unerheblich, dass wegen Zeitablaufs eine fiktive Abgabe der vom Kläger begehrten Willenserklärung nach § 894 Satz 1 ZPO bereits bei Revisionseinlegung nicht mehr mit rechtlicher Wirkung möglich war. Die erforderliche Beschwer ist ungeachtet dessen gegeben, denn sie liegt in der Verurteilung selbst, deren Berechtigung die Beklagte in Zweifel zieht (*BeckOK ZPO/Jaspersen ZPO § 91a Stand 1. Juli 2021 Rn. 91*). Dieses Verständnis der erforderlichen Beschwer ist das notwendige Korrektiv dafür, dass die beklagte Partei im Gegensatz zur klägerischen Partei die Berechtigung ihrer Rechtsposition nicht dadurch inzident überprüfen lassen kann, dass sie die Hauptsache im Berufungsrechtszug einseitig für erledigt erklärt. Dementsprechend kann bei einer Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung das Rechtsmittel auch eingelegt werden, um den Einwand der Erfüllung geltend zu machen (*vgl. BGH 8. Mai 2013 - XII ZB 198/12 - Rn. 9 ff.*). Ein Fall vergleichbar der vorbehaltlosen Erfüllung einer Forderung zwischen Schluss der letzten mündlichen Verhandlung und Einlegung des Rechtsmittels liegt hier nicht vor (*vgl. hierzu BAG 28. Juni 2017 - 5 AZR 263/16 - Rn. 16; BGH 7. Dezember 2010 - VI ZB 87/09 - Rn. 9; 7. November 1974 - III ZR 115/72 - zu II der Gründe; zu einer Räumungsklage vgl. BGH 15. Dezember 2020 - VIII ZR 341/19 - Rn. 11*). Der streitbefangene Anspruch wurde gerade nicht erfüllt.

18

II. Entgegen der in der Revisionserwiderung vertretenen Auffassung besteht ungeachtet der Tatsache, dass der vom Landesarbeitsgericht ausgerichtete

19

Freistellungszeitraum zwischenzeitlich verstrichen ist, ein aner kennenswertes Rechtsschutzinteresse der Beklagten für die Durchführung des Revisionsverfahrens.

1. Das Rechtsschutzinteresse stellt grundsätzlich keine besondere Voraussetzung für die Zulässigkeit des Rechtsmittels dar. Vielmehr ist mit dem Erfordernis der Beschwer im Allgemeinen gewährleistet, dass das Rechtsmittel nicht ohne ein sachliches Bedürfnis des Rechtsmittelklägers eingelegt wird. Ein Rechtsmittel ist deshalb nur ausnahmsweise wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, wenn eine unnötige, zweckwidrige oder missbräuchliche Beschreitung des vom Gesetz vorgesehenen Rechtsmittelweges anzunehmen ist (*BAG 24. September 2015 - 6 AZR 497/14 - Rn. 13*). Das Rechtsschutzinteresse fehlt, wenn die begehrte gerichtliche Entscheidung für die Parteien bzw. Beteiligten keine rechtliche Wirkung mehr entfalten kann (*vgl. BAG 18. Mai 2016 - 7 ABR 81/13 - Rn. 17*). 20

2. Dies ist hier nicht der Fall. Die Beklagte strebt mit der Revision unter Beibehaltung ihrer Rechtsauffassung die Aufhebung ihrer Verurteilung an. Hieran hat sie nicht nur ein symbolisches Interesse. Zwar kann keine rückwirkende Freistellung des Klägers erfolgen. Die Beklagte kann mit der Revision aber eine vollumfängliche Abweisung der Klage erreichen und damit sicherstellen, dass sie wegen der Nichterteilung der Freistellung in keiner Weise mehr in Anspruch genommen werden kann. Dies gilt auch angesichts des Umstands, dass die Beklagte nicht mehr die Arbeitgeberin des Klägers ist. 21

B. Die Revision ist begründet. 22

I. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft einen Anspruch des Klägers auf Freistellung gemäß § 3 Ziff. 12 MTV Uw im Zeitraum vom 14. September bis zum 23. September 2020 angenommen. Der Hauptantrag ist unzulässig. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts konnte der Antrag als Klageerweiterung nur im Rahmen einer Anschlussberufung gestellt werden. Die Voraussetzungen einer zulässigen Anschlussberufung sind wegen Fristversäumnis nicht erfüllt. 23

1. Ein Kläger kann seine Klage in der Berufungsinstanz nur ändern, wenn er Rechtsmittelführer ist. Das gilt unabhängig davon, ob die Klageänderung nach § 263 ZPO zu beurteilen ist oder ob es sich um einen privilegierten Fall nach § 264 Nr. 2 ZPO handelt. Auch der in erster Instanz obsiegende Kläger muss sich der Berufung der Gegenseite anschließen, wenn er eine Klageerweiterung vornehmen oder neue Ansprüche einführen und sich damit nicht nur auf die Abwehr der Berufung beschränken will. Geht das Begehren des in erster Instanz erfolgreichen Klägers dagegen nicht darüber hinaus, was bereits erstinstanzlich zuerkannt wurde, ist es nur darauf gerichtet, die Berufung abzuwehren. In diesem Fall ist es nicht erforderlich, Anschlussberufung einzulegen (*BAG 24. März 2021 - 10 AZR 16/20 - Rn. 22*). Ein solcher Fall liegt jedoch nicht vor, wenn der in erster Instanz obsiegende Kläger eine aufgrund nach Rechtshängigkeit eingetretener Veränderungen erfolgte Klageumstellung gemäß § 264 Nr. 3 ZPO mit einer Klageerweiterung gemäß § 264 Nr. 2 ZPO verbindet. Auch wenn die veränderten Umstände materiell-rechtlich eine Klageumstellung erfordern, beschränkt sich der Kläger in dieser Konstellation nicht auf die Abwehr der Berufung, sondern bestimmt die Grenzen des Berufungsverfahrens neu. Dies ist nur im Wege der Anschlussberufung möglich (*vgl. BGH 7. Mai 2015 - VII ZR 145/12 - Rn. 30*). Gegebenenfalls kann eine Klageerweiterung als Anschlussberufung ausgelegt werden, auch wenn sie nicht als solche bezeichnet ist (*vgl. BAG 25. März 2021 - 8 AZR 120/20 - Rn. 45 mwN*).

24

2. Demnach hat der Kläger seine Klage durch den erstmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 21. Juli 2020 gestellten Antrag erweitert. Im erstinstanzlichen Verfahren war der Hauptantrag noch auf eine Freistellung zu einem nicht näher konkretisierten Zeitraum im Jahr 2019 gerichtet. Am 21. Juli 2020 hat der Kläger sich nicht darauf beschränkt, die Berufung der Beklagten gegen die Stattgabe dieses Antrags abzuwehren, sondern er hat sein Begehren umgestellt, wegen des Ablaufs des Jahres 2019 in das Jahr 2020 übertragen und erstmals die Freistellung in einem konkreten Zeitraum verlangt (14. September bis 23. September 2020). Damit hat er den bisherigen Hauptantrag durch einen neuen, weitergehenden Hauptantrag mit einem anderen Streitgegenstand ersetzt. Der Streit bezog sich ab diesem Zeitpunkt nicht mehr nur auf

25

den Freistellungsanspruch als solchen. In Streit stand nunmehr auch die Lage der beanspruchten Freistellungstage (*vgl. hierzu § 3 Ziff. 12.4 MTV Uw*). Diese Änderung des Streitgegenstands hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Die von ihm zitierte Rechtsprechung betrifft folglich nicht die vorliegende Konstellation.

3. Das erweiterte Begehren des Klägers kann zwar zu seinen Gunsten als Anschlussberufung verstanden werden. Diese wurde jedoch nicht fristgerecht eingelegt. 26

a) Nach § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG ist eine Anschlussberufung bis zum Ablauf der dem Berufungsbeklagten gesetzten Frist zur Berufungserwiderung zulässig. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren wird zwar - anders als nach § 521 Abs. 2 Satz 1 ZPO - dem Berufungsbeklagten vom Gericht keine Frist zur Berufungserwiderung „gesetzt“; vielmehr gilt für die Berufungsbeantwortung die durch § 66 Abs. 1 Satz 3 ArbGG bestimmte gesetzliche Frist. Gleichwohl ist § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG entsprechend anwendbar. Eine Anschlussberufung, die nicht innerhalb eines Monats nach Zustellung der Berufungsbegründung - bei Verlängerung der Berufungsbeantwortungsfrist nach § 66 Abs. 1 Satz 5 ArbGG innerhalb der dann geltenden Frist (*vgl. BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 124/11 - Rn. 12*) - eingeht, ist entsprechend § 522 Abs. 1 ZPO als unzulässig zu verwerfen, wenn das Berufungsgericht mit der Zustellung der Berufungsbegründung den nach § 66 Abs. 1 Satz 4 ArbGG gebotenen Hinweis auf die Berufungsbeantwortungsfrist erteilt hat (*BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 195/19 - Rn. 30; 21. August 2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 68*). 27

b) Vorliegend hat das Landesarbeitsgericht die Berufungsbeantwortungsfrist durch Beschluss vom 20. Mai 2020 bis 25. Juni 2020 verlängert. Der Kläger hat die Anschlussberufung erst am 21. Juli 2020 und damit außerhalb dieser Frist eingelegt, obwohl er durch den Beschluss des Landesarbeitsgerichts vom 20. April 2020 auf die Frist des § 66 Abs. 1 ArbGG hingewiesen worden ist. 28

II. Der damit zur Entscheidung anfallende Hilfsantrag ist zulässig, aber unbegründet. 29

1. Die Vorinstanzen haben dem Hauptantrag mit seinem jeweiligen Inhalt stattgegeben und damit konsequent nicht über den unter der innerprozessualen Bedingung des Unterliegens mit dem Hauptantrag gestellten Hilfsantrag entschieden. Durch die Einlegung der Revision durch die Beklagte ist dieser in die Revisionsinstanz gelangt (*BAG 24. Oktober 2019 - 2 AZR 101/18 - Rn. 24 mwN*). Wegen der Unzulässigkeit des Hauptantrags ist er dem Senat zur Entscheidung angefallen. 30
2. Der Hilfsantrag ist zulässig. Er bedarf allerdings der Auslegung. 31
- a) Seinem Wortlaut nach ist er auf die Feststellung der Verpflichtung zur Gutschrift von acht Freistellungstagen „auf dem Arbeitszeit-/Urlaubskonto“ gerichtet. Mit diesem Inhalt ist der Antrag nicht hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (*zu den Anforderungen an Gutschriften auf Arbeitszeit- und Urlaubskonten vgl. BAG 18. März 2020 - 5 AZR 36/19 - Rn. 12, BAGE 170, 172; 17. November 2015 - 9 AZR 547/14 - Rn. 14*). Der Kläger begehrt auf tariflicher Grundlage eine besondere Freistellung („Tarifliche Freistellungszeit“). Es ist nicht ersichtlich, auf welchem Konto und an welcher Stelle die diesbezüglichen arbeitsfreien Tage konkret einzubuchen wären (*vgl. BAG 26. September 2018 - 7 AZR 829/16 - Rn. 13*). Die Einrichtung eines gesonderten „Freistellungskontos“ wird nicht behauptet. Stattdessen stellt der Antrag alternativ und ohne Eingrenzung, gleichsam beliebig, auf Arbeitszeitkonto oder Urlaubskonto ab. 32
- b) Der Antrag ist jedoch auszulegen (*zum Gebot rechtsschutzgewährender Auslegung BAG 25. August 2016 - 8 AZR 53/15 - Rn. 20; 19. November 2015 - 6 AZR 559/14 - Rn. 16, BAGE 153, 271*). Nach seinem gesamten Vorbringen verlangt der Kläger die Feststellung, dass ihm nach § 3 Ziff. 12 MTV Uw für das Jahr 2019 noch ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung im Umfang von acht Arbeitstagen zusteht. Die Gutschrift auf einem Konto steht ersichtlich nicht im Vordergrund seines Begehrens. 33
- c) Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt und weist wegen der Zukunftsbezogenheit auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse auf (*vgl. BAG 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 14*). 34

Dem Feststellungsinteresse steht nicht entgegen, dass die Beklagte wegen eines Betriebsübergangs nicht mehr die Arbeitgeberin des Klägers ist. Die Rechtskraft eines gegen den früheren Arbeitgeber ergehenden Urteils wirkt in entsprechender Anwendung der §§ 265, 325 Abs. 1 ZPO für und gegen den neuen Inhaber, wenn der Betriebsübergang nach Rechtshängigkeit erfolgt ist (*BAG 25. Januar 2018 - 8 AZR 309/16 - Rn. 30 mwN, BAGE 161, 378*). Diese Voraussetzung ist hier erfüllt, da die Klage der Beklagten am 14. Februar 2019 und damit vor dem Betriebsübergang am 1. November 2019 zugestellt worden ist.

3. Der Hilfsantrag ist jedoch unbegründet. Der Kläger hat für das Jahr 2019 keinen Anspruch auf Freistellung gemäß § 3 Ziff. 12 MTV Uw. Er war bezüglich des für dieses Kalenderjahr geschuldeten tariflichen Zusatzgeldes T-ZUG (A) nicht mehr in vollem Umfang Verfügungsberechtigt und konnte daher keinen nach § 5 TV-ZUG zum Entfall des Zusatzgeldes führenden uneingeschränkten Freistellungsanspruch nach § 3 Ziff. 12 MTV Uw geltend machen. Die Geltendmachung nach § 3 Ziff. 12.3 MTV Uw setzt nicht nur voraus, dass der Beschäftigte die Voraussetzungen für die tarifliche Freistellungszeit nach § 3 Ziff. 12 MTV Uw erfüllt. Da der Freistellungsanspruch gemäß § 3 Ziff. 12.1 MTV Uw „statt“ des tariflichen Zusatzgeldes T-ZUG (A) besteht, müssen auch die diesbezüglichen Voraussetzungen nach dem TV T-ZUG erfüllt sein und der Beschäftigte muss über diesen Geldanspruch rechtswirksam verfügen können. An einer solchen Verfügungsbefugnis fehlt es, falls der Beschäftigte bezüglich des Geldanspruchs einem gesetzlichen Verfügungsverbot unterliegt oder den Geldanspruch an einen Dritten abgetreten hat. Letzteres ist hier der Fall. 35

a) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft die Bestimmung des § 81 InsO für anwendbar gehalten und dabei die Besonderheiten der vom Kläger beantragten Restschuldbefreiung nicht hinreichend beachtet. 36

aa) Nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Beschäftigten kann sich ein gesetzliches Verfügungsverbot aus § 81 InsO ergeben, falls der Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld T-ZUG (A) zur Insolvenzmasse gehört und damit dem Insolvenzbeschlagn unterfällt. 37

(1) § 81 Abs. 1 Satz 1 InsO bestimmt, dass Verfügungen des Schuldners über einen Gegenstand der Insolvenzmasse nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens unwirksam sind. § 81 InsO zieht damit die Konsequenz aus dem in § 80 Abs. 1 InsO angeordneten Verlust der Verfügungsbefugnis des Schuldners. Die Vorschrift dient dem Schutz der Insolvenzgläubiger gegen eine Masseminderung durch Verfügungen des Insolvenzschuldners (*BAG 20. Juni 2013 - 6 AZR 789/11 - Rn. 16 mwN*). Gemäß § 81 Abs. 2 Satz 1 InsO gilt § 81 Abs. 1 InsO für eine Verfügung über künftige Forderungen auf Bezüge aus einem Dienstverhältnis des Schuldners oder an deren Stelle tretende laufende Bezüge auch insoweit, als die Bezüge für die Zeit nach der Beendigung des Insolvenzverfahrens betroffen sind. 38

(2) Die gegenständliche Zuordnung zur Insolvenzmasse erfolgt anhand der Regelungen der §§ 35, 36 InsO. Das Insolvenzverfahren erfasst das gesamte Vermögen, das dem Schuldner zur Zeit der Eröffnung des Verfahrens gehört und das er während des Verfahrens erlangt, § 35 Abs. 1 InsO. Einschränkend bestimmt § 36 Abs. 1 Satz 1 InsO, dass Gegenstände, die nicht der Zwangsvollstreckung unterliegen, nicht zur Insolvenzmasse gehören. Die Norm will den Schuldner vor dem Verlust sämtlicher Vermögensgegenstände schützen und ihm einen unantastbaren Bereich persönlicher und lebensnotwendiger Güter bewahren. Bezüglich Arbeitseinkommen gelten nach § 36 Abs. 1 Satz 2 InsO die Pfändungsschutzregelungen der §§ 850 ff. ZPO entsprechend. Zur Insolvenzmasse gehört nach diesen Vorgaben das pfändbare Arbeitseinkommen einschließlich des verschleierte Einkommens iSv. § 850h Abs. 2 ZPO (*vgl. BAG 20. Juni 2013 - 6 AZR 789/11 - Rn. 18 f.; 16. Mai 2013 - 6 AZR 556/11 - Rn. 40 mwN, BAGE 145, 163; zu § 850d ZPO vgl. BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 553/11 - Rn. 54 ff.*). 39

(3) Die Arbeitskraft des Schuldners als solche ist aber nicht Teil der Insolvenzmasse. Nicht zur Masse gehören Rechte, die keine Vermögensrechte sind. Hierunter fallen Persönlichkeitsrechte und höchstpersönliche Rechtsbeziehungen. Die Arbeitskraft des Schuldners ist Ausdruck der eigenen Persönlichkeit, also kein Vermögenobjekt, und fällt damit nicht in die Insolvenzmasse. Der Schuldner kann zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht gezwungen werden. 40

Der Insolvenzverwalter bzw. Treuhänder hat keine Möglichkeit, die Tätigkeit des Schuldners zu beeinflussen (vgl. BAG 20. Juni 2013 - 6 AZR 789/11 - Rn. 20 f.).

(4) Ist die Arbeitskraft des Schuldners nicht Teil der Insolvenzmasse, so gilt dies auch für das Arbeitsverhältnis als solches. Der Abschluss eines Arbeitsvertrags verpflichtet grundsätzlich zur persönlichen Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung (§§ 611a, 613 Satz 1 BGB). Da der Schuldner über seine Arbeitskraft frei verfügen kann, bleibt ihm auch die entsprechende Verfügungsbefugnis bezüglich vertraglicher Beziehungen, die seine Arbeitskraft betreffen. Das Arbeitsverhältnis als solches ist damit in Bezug auf die Handlungsmöglichkeiten des Schuldners vom Insolvenzverfahren nicht betroffen. Allein der Schuldner ist berechtigt, es zu kündigen, einen Aufhebungsvertrag zu schließen oder es in seinem Inhalt zu verändern (vgl. BAG 20. Juni 2013 - 6 AZR 789/11 - Rn. 24). 41

(5) Hiervon zu unterscheiden sind künftige Entgeltansprüche des Schuldners aus einem unverändert gebliebenen Arbeitsverhältnis. Solche Erlöse aus der Verwertung der Arbeitskraft unterfallen dem Insolvenzbeschluss. Über sie darf der Schuldner daher nicht mehr zum Nachteil der Masse verfügen und sie verbleiben ihm nur nach Maßgabe der Pfändungsschutzregelungen. Der Schuldner wird damit durch das Insolvenzrecht nicht zur Erbringung von Arbeitsleistung gezwungen, sondern nur zur Abgabe des auf unveränderter vertraglicher Grundlage erzielten Arbeitseinkommens an seine Gläubiger nach Maßgabe der insolvenzrechtlichen und pfändungsrechtlichen Bestimmungen. 42

bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei der Geltendmachung des Freistellungsanspruchs nach § 3 Ziff. 12.3 iVm. Ziff. 12.1 MTV Uw nicht um eine einer Änderung des Arbeitsvertrags vergleichbare Konstellation, sondern um eine Verfügung iSv. § 81 Abs. 1 Satz 1 InsO. 43

(1) Der Freistellungsanspruch beruht nicht auf einer vertraglich vereinbarten Reduzierung der Arbeitszeit, welche von der Dispositionsbefugnis des Schuldners über seine Arbeitskraft umfasst wäre. Er ist vielmehr ein tariflicher Freistellungsanspruch, welcher bei unverändertem Vertragsinhalt an die Stelle eines künftig entstehenden tariflichen Zahlungsanspruchs tritt (Rn. 35). Der Zahlungs- 44

anspruch, dh. der Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld T-ZUG (A), ist als (künftiges) Arbeitseinkommen ein nach § 35 Abs. 1 InsO während des Insolvenzverfahrens erlangtes Vermögen und unterfällt damit grundsätzlich dem Insolvenzbeschlag.

(2) Bei der Geltendmachung des Freistellungsanspruchs nach § 3 Ziff. 12.3 iVm. Ziff. 12.1. MTV Uw handelt es sich um eine den Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld betreffende Verfügung iSv. § 81 Abs. 1 Satz 1 InsO. 45

(a) Wegen des bezweckten Schutzes der Masse ist dieser Begriff weit zu verstehen (vgl. *HK-InsO/Kayser 10. Aufl. § 81 Rn. 5*). Hierzu zählen neben Verfügungen im Sinn des allgemeinen Zivilrechts auch Rechtshandlungen, die auf das Vermögen des Schuldners unmittelbar einwirken. Unwirksam sind damit auch Verfügungsgleiche Handlungen (*BGH 19. April 2018 - IX ZR 230/15 - Rn. 30, BGHZ 218, 261*). Verfügungen iSd. § 81 Abs. 1 Satz 1 InsO sind danach all diejenigen Rechtsgeschäfte, durch die auf ein Recht unmittelbar eingewirkt wird, indem dieses übertragen, mit einem Recht belastet, aufgehoben oder sonst in seinem Bestand verändert wird (*MüKoInsO/Vuia 4. Aufl. § 81 Rn. 4; Nerlich/Römermann/Kruth InsO § 81 Stand Mai 2021 Rn. 3; Webel in Graf-Schlicker InsO 5. Aufl. § 81 Rn. 2; Braun/Kroth 8. Aufl. InsO § 81 Rn. 2 f.*). 46

(b) Durch die Geltendmachung des Freistellungsanspruchs verfügt der Beschäftigte über das tarifliche Zusatzgeld iSv. § 81 Abs. 1 Satz 1 InsO. Er gibt damit zu Lasten seiner Gläubiger im pfändbaren Umfang eine geldwerte Rechtsposition auf, denn der Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld entfällt nach § 5 TV T-ZUG bei Inanspruchnahme des Freistellungsanspruchs. Die „Gegenleistung Freizeit“ stellt kein Äquivalent zu Gunsten der Masse dar, sondern dient nur dem Beschäftigten persönlich. Eine solche Schmälerung der Masse zu Lasten der Gläubiger will § 81 Abs. 1 Satz 1 InsO gerade verhindern. 47

b) Wird in einer Verbraucherinsolvenz Restschuldbefreiung beantragt, ist der Verlust der Verfügungsbefugnis nach § 81 Abs. 1 InsO von der Abtretung der pfändbaren Dienstbezüge nach § 287 Abs. 2 InsO zu unterscheiden (vgl. *BAG 19. Februar 2014 - 5 AZR 1047/12 - Rn. 23*). Das hat das Landesarbeitsgericht 48

unterlassen und deshalb nicht berücksichtigt, dass im vorliegenden Fall § 81 Abs. 1 Satz 1 InsO nicht einschlägig ist.

aa) Nach § 81 Abs. 2 Satz 2 InsO bleibt das Recht des Schuldners zur Abtretung von Bezügen aus einem Dienstverhältnis an einen Treuhänder mit dem Ziel der gemeinschaftlichen Befriedigung der Insolvenzgläubiger unberührt. Diese Ausnahme von dem grundsätzlichen Verfügungsverbot trägt dem Umstand Rechnung, dass § 287 Abs. 2 InsO die Abtretung pfändbarer Forderungen an einen Treuhänder zur Voraussetzung für die Erlangung der Restschuldbefreiung nach den §§ 286 ff. InsO macht (*vgl. Nerlich/Römermann/Kruth InsO § 81 Stand Mai 2021 Rn. 25a*). Strebt der Beschäftigte eine Restschuldbefreiung an, ist er gehalten, seine pfändbaren Ansprüche auf Arbeitsentgelt an den Treuhänder abzutreten (*zur Erwerbsobliegenheit nach § 295 Abs. 1 Nr. 1 InsO vgl. BAG 20. Juni 2013 - 6 AZR 789/11 - Rn. 30 ff.*). § 36 Abs. 1 Satz 2 InsO gilt dann gemäß § 292 Abs. 1 Satz 3 InsO entsprechend. 49

bb) Bezüglich der Restschuldbefreiung ist zwischen Insolvenzverfahren, deren Eröffnung vor oder nach dem 1. Juli 2014 beantragt wurde, zu differenzieren. 50

(1) Nach § 287 Abs. 2 Satz 1 InsO in der bis zum 30. Juni 2014 geltenden Fassung (aF) war dem Antrag auf Restschuldbefreiung die Erklärung beizufügen, dass der Schuldner seine pfändbaren Forderungen auf Bezüge aus einem Dienstverhältnis oder an deren Stelle tretende laufende Bezüge „für die Zeit von sechs Jahren nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens“ an einen vom Gericht zu bestimmenden Treuhänder abtritt (*vgl. zur Abtretungserklärung Uhlenbruck/Vallender 13. Aufl. § 287 InsO Rn. 25*). Dieser Zeitraum wird als „Wohlverhaltensphase“ oder „Wohlverhaltensperiode“ bezeichnet. Unter Bezüge aus einem Dienstverhältnis sind sämtliche Arten von Arbeitseinkommen zu verstehen, auch einmalige Zahlungen (*HambKomm/Streck 4. Aufl. § 287 InsO Rn. 18, ebenso 7. Aufl. Rn. 20*). 51

(2) Für vor dem 1. Juli 2014 beantragte Insolvenzverfahren gilt nach Art. 103h Satz 1 EGIInsO weiterhin der zum 1. Juli 2014 außer Kraft getretene § 291 InsO. Liegt ein wirksamer Antrag auf Restschuldbefreiung vor, wird vom 52

Insolvenzgericht zunächst geprüft, ob die Voraussetzungen für eine Restschuldbefreiung grundsätzlich vorliegen oder ob Versagungsgründe (§ 290 InsO) bestehen. Dieses Vorverfahren verläuft zeitlich parallel zum Insolvenzverfahren (vgl. *Reinfelder NZA 2009, 124, 125*). Liegen keine Versagungsgründe vor, stellt das Gericht nach § 291 Abs. 1 InsO aF in einem Beschluss fest, dass der Schuldner die Restschuldbefreiung erlangt, wenn er den Obliegenheiten nach § 295 InsO nachkommt und die Voraussetzungen für eine Versagung nach § 297 InsO oder § 298 InsO nicht vorliegen. Im gleichen Beschluss bestimmt das Gericht gemäß § 291 Abs. 2 InsO aF den Treuhänder, auf den die pfändbaren Bezüge des Schuldners nach Maßgabe der Abtretungserklärung (§ 287 Abs. 2 InsO) übergehen.

(3) Die rechtskräftige Ankündigung der Restschuldbefreiung nach § 291 Abs. 1 InsO aF soll Klarheit über den Fortgang des Restschuldbefreiungsverfahrens schaffen, indem es eine zeitliche Zäsur schafft. Für die Restschuldbefreiung ist nur noch das künftige Verhalten des Schuldners maßgeblich (vgl. *KPB/Wenzel InsO § 291 a.F. Stand Juni 2017 Rn. 2*). Beendet ist das Insolvenzverfahren aber erst, wenn die Schlussverteilung vollzogen ist und das Insolvenzgericht die Aufhebung des Insolvenzverfahrens beschlossen hat (§ 200 Abs. 1 InsO). Erst dann erlangt der Schuldner die Verfügungsbefugnis wieder und der Beschlag endet. Die Ankündigung der Restschuldbefreiung erfolgt zeitlich vor der Aufhebung des Insolvenzverfahrens. Solange das Verfahren nicht aufgehoben ist, beginnt die Wohlverhaltensphase nicht zu laufen. Neuerwerb, den der Schuldner bis zur Aufhebung des Insolvenzverfahrens erlangt, fällt nach den §§ 35, 36 InsO auch dann noch in die Masse, wenn bereits die Restschuldbefreiung angekündigt worden ist (*BGH 30. September 2010 - IX ZB 85/10 - Rn. 3; vgl. auch MüKInsO/Stephan 3. Aufl. § 289 Rn. 53*). Bis zur Aufhebung des Insolvenzverfahrens tritt der Insolvenzverwalter bzw. die von ihm verwaltete Masse an die Stelle des in § 287 Abs. 2, § 295 Abs. 2 InsO aF vorgesehenen Treuhänders (vgl. *BAG 10. April 2008 - 6 AZR 368/07 - Rn. 19, BAGE 126, 229*). Nach Aufhebung des Insolvenzverfahrens greift dann nur noch die Abtretung an den Treuhänder (vgl. *BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 459/07 - Rn. 17*). Die sechsjährige Wohlverhaltensphase beginnt allerdings nach § 287 Abs. 2 InsO aF bereits mit Eröffnung des

53

Insolvenzverfahrens. Nach Ablauf der Wohlverhaltensphase entscheidet das Insolvenzgericht gemäß § 300 InsO über die Gewährung oder Versagung der Restschuldbefreiung. Bei Antrag eines Gläubigers ist eine Versagung auch vorher möglich. Dies führt nach § 299 InsO zur vorzeitigen Beendigung der Wohlverhaltensphase.

(4) Bei nach dem 1. Juli 2014 beantragten Insolvenzverfahren stellt das Insolvenzgericht bei einem zulässigen Antrag auf Restschuldbefreiung schon mit der Eingangsentscheidung nach § 287a Abs. 1 InsO fest, dass der Schuldner Restschuldbefreiung erlangt, wenn er den Obliegenheiten nach den §§ 295 und 295a InsO nachkommt und die Voraussetzungen für eine Versagung nach den §§ 290, 297 bis 298 InsO nicht vorliegen. Die jetzt als Abtretungsfrist bezeichnete Wohlverhaltensphase wurde nach § 287 Abs. 2 InsO in den ab dem 1. Juli 2014 geltenden Fassungen unter Umständen auf bis zu drei Jahre verkürzt. 54

c) Aufgrund dieser Rechtslage war der Kläger wegen Abtretung seiner Entgeltansprüche an den Treuhänder nach § 287 Abs. 2 InsO aF iVm. § 398 Satz 2 BGB zum 31. Oktober 2018 nicht mehr befugt, über den Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld T-ZUG (A) zu verfügen. Zu diesem Zeitpunkt war das Insolvenzverfahren bereits aufgehoben und der Kläger befand sich in der Wohlverhaltensphase. In dieser war er wegen der Abtretung seiner Entgeltansprüche an den Treuhänder nicht mehr Inhaber der Forderung und konnte über sie nicht mehr dadurch verfügen, dass er die Ersetzung des tariflichen Zusatzgeldes durch Freistellung beantragte und so diesen Geldanspruch dem Zugriff seiner Gläubiger entzog. 55

aa) Das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Klägers wurde am 15. April 2013 eröffnet. Das Verfahren unterfiel folglich den bis zum 30. Juni 2014 geltenden Regelungen. Der Vorakte, auf deren Inhalt das Landesarbeitsgericht vollumfänglich Bezug genommen hat, ist zu entnehmen, dass das Amtsgericht Bremen mit Beschluss vom 20. Oktober 2017 nach § 291 InsO aF die Ankündigung der Restschuldbefreiung sowie die Bestellung des Treuhänders vorgenommen hat. Am 27. Februar 2018 hat es das Verbraucherinsolvenzverfahren nach 56

vollzogener Schlussverteilung aufgehoben und - wie im Revisionsverfahren un-
streitig gestellt ist - dem Kläger mit Beschluss vom 26. August 2019 die Rest-
schuldbefreiung erteilt.

bb) Die für die Wohlverhaltensphase geltende Abtretung von pfändbaren 57
Entgeltansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis erfasst auch den Anspruch des
Klägers auf tarifliches Zusatzgeld T-ZUG (A) für das Kalenderjahr 2019. Dieser
Anspruch war bereits am 1. Januar 2019 bedingt entstanden und - soweit pfänd-
bar - an den Treuhänder abgetreten.

(1) Für die Frage, was der Treuhänder durch die Abtretung erlangt, finden 58
gemäß § 292 Abs. 1 Satz 3 InsO die Vorschriften des § 36 Abs. 1 Satz 2, Abs. 4
InsO entsprechende Anwendung. Die Frage, welche Ansprüche pfändbares Ein-
kommen darstellen, ist in § 850 ZPO geregelt (*BGH 12. Januar 2006 - IX ZB
239/04 - Rn. 5; vgl. auch BAG 17. September 2009 - 6 AZR 369/08 - Rn. 23,
BAGE 132, 125*). Der Begriff des Arbeitseinkommens iSv. § 850 ZPO ist weit
auszulegen (*BeckOK ZPO/Riedel § 850 Stand 1. Juli 2021 Rn. 3; Musielak/
Voit/Flockenhaus ZPO 18. Aufl. § 850 Rn. 2*). Geldbezüge im Sinne der Norm
können für bereits geleistete Arbeit schon verdient, aber noch nicht bezahlt oder
noch nicht fällig sein, oder als Vergütung zu erwarten sein, die der Schuldner
durch künftige Arbeitsleistung erst verdienen muss (*vgl. § 832 ZPO; Zöller/Herget
ZPO 33. Aufl. § 850 Rn. 2*).

(2) Der Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld besteht nach § 2 Ziff. 1 59
TV T-ZUG für ein Kalenderjahr („je Kalenderjahr“) und entsteht zu Beginn des
Kalenderjahres am 1. Januar.

(a) § 3 Ziff. 1 TV T-ZUG bestimmt zwar eine Auszahlung zum 31. Juli des 60
jeweiligen Kalenderjahres. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts
wird damit aber nicht das Entstehen des Anspruchs zum 31. Juli des Kalender-
jahres bestimmt, sondern nur seine Fälligkeit. Dies ergibt sich schon aus der
Überschrift der Tarifnorm („Zeitpunkt der Auszahlung“). Zudem sieht § 3 Ziff. 2
TV T-ZUG vor, dass „der Termin für die Fälligkeit“ durch Betriebsvereinbarung in
eingeschränktem Maße abweichend festgelegt werden kann. § 3 Ziff. 2
TV T-ZUG bezieht sich offensichtlich auf § 3 Ziff. 1 TV T-ZUG. Es besteht daher

kein vernünftiger Zweifel daran, dass auch § 3 Ziff. 1 TV T-ZUG nur den Fälligkeitszeitpunkt bestimmt.

(b) Bestätigt wird dieses Tarifverständnis durch die Regelungen des MTV Uw, welchen dieselben Tarifvertragsparteien abgeschlossen haben. Nach § 3 Ziff. 12.3 iVm. Ziff. 12.1 MTV Uw können Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen „statt des tariflichen Zusatzgeldes“ eine Freistellung in Anspruch nehmen und dies bis zum 31. Oktober für das Folgejahr geltend machen. Lehnt der Arbeitgeber nach der Erörterung mit dem Betriebsrat, welche bis zum 31. Dezember des Jahres abgeschlossen sein muss, die Freistellung nicht ab, kann sie bereits vor dem 31. Juli des Folgejahres erfolgen. Dies spricht dafür, dass nach Auffassung der Tarifvertragsparteien auch der ersetzte Zahlungsanspruch schon zu Beginn des Kalenderjahres, für welches er gewährt wird, entstanden und durch den Freistellungsanspruch ersetzt worden ist. 61

(c) Der Zahlungsanspruch steht entgegen der Auffassung des Klägers nicht unter dem Vorbehalt einer Inanspruchnahme des Freistellungsanspruchs, denn § 5 TV T-ZUG sieht für diese Konstellation seinen „Entfall“ vor. Entfallen kann in diesem Sinne nur, was vorher schon entstanden ist. 62

(3) Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass die tariflichen Voraussetzungen für einen Anspruch des Klägers auf tarifliches Zusatzgeld T-ZUG (A) für das Kalenderjahr 2019 erfüllt waren. Daher unterfiel jedenfalls das für die Zeit vom 1. Januar 2019 bis zum 15. April 2019 anteilig geschuldete tarifliche Zusatzgeld der Abtretung. Dieser Zahlungsanspruch ist im Rahmen des allgemeinen Pfändungsschutzes von Arbeitseinkommen pfändbar. Ein besonderer Pfändungsschutz besteht nicht. 63

(a) Der Pfändungsschutz nach § 850a Nr. 2 ZPO greift nicht ein. Demnach sind ua. Treugelder unpfändbar. Das tarifliche Zusatzgeld ist kein solches Treugeld. Treugelder sind die einem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus Anlass langjähriger Betriebszugehörigkeit gewährten Zuwendungen, insbesondere Zahlungen anlässlich eines Jubiläums. Das Treugeld soll dem Arbeitnehmer Anreiz für das Festhalten am Arbeitsverhältnis bieten. Ein Treugeld liegt aber nicht vor, wenn mit einer Sonderzahlung einerseits im Bezugszeitraum geleistete Arbeit 64

zusätzlich vergütet werden soll, andererseits aber die Sonderzahlung auch die Honorierung vergangener und/oder zukünftiger Betriebstreue bezweckt (vgl. BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 459/07 - Rn. 23). Dies ist hier der Fall. Das tarifliche Zusatzgeld honoriert sowohl Arbeitsleistung als auch Betriebstreue. Die Verknüpfung mit Arbeitsleistung wird daraus ersichtlich, dass für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses keine Zahlung erfolgen soll. Die Voraussetzung des Bestands eines mindestens sechs Monate andauernden Arbeitsverhältnisses zeigt den Zweck der Honorierung von Betriebstreue.

(b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt auch der Schutz von Erschwerniszulagen nach § 850a Nr. 3 ZPO nicht zum Tragen (vgl. hierzu BAG 23. August 2017 - 10 AZR 859/16 - Rn. 41 f., BAGE 160, 57). Das tarifliche Zusatzgeld verfolgt nach den Regelungen des TV T-ZUG nicht den Zweck eines Belastungsausgleichs. Auf die Zwecksetzung des Freistellungsanspruchs nach § 3 Ziff. 12 MTV Uw kommt es nicht an, denn zu beurteilen ist die Pfändbarkeit des tariflichen Zusatzgeldes. 65

cc) Der Kläger war somit nicht berechtigt, anstelle des tariflichen Zusatzgeldes die Freistellung nach § 3 Ziff. 12.3 iVm. Ziff. 12.1 MTV Uw zu verlangen. Dabei kann dahinstehen, ob hiervon nur die pfändbaren Beträge für die Zeit vom 1. Januar 2019 bis zum 15. April 2019 betroffen waren. Jedenfalls hat der Kläger eine solche Einschränkung nicht geltend gemacht. Zum Zeitpunkt der Geltendmachung, dh. spätestens am 31. Oktober 2018, war die Restschuldbefreiung auch noch nicht erteilt, sondern nur in Aussicht gestellt. Die Beklagte konnte nicht mit Sicherheit von einer späteren Restschuldbefreiung ausgehen. Selbst wenn der Kläger die zu erwartende Restschuldbefreiung mitgeteilt hätte, wäre auf dieser Grundlage nach der tariflichen Ausgestaltung des Freistellungsverfahrens keine wirksame Antragstellung möglich gewesen. § 3 Ziff. 12.6 MTV Uw sieht Erörterungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vor, welche bis zum 31. Dezember des Vorjahres zum Abschluss zu bringen sind. Die Erörterung insolvenzrechtlich ungewisser Ansprüche ist nach dem Sinn und Zweck des Verfahrens nicht umfasst, denn sie würde dem arbeitsorganisatorischen Bezug der Erörterung widersprechen. 66

d) Es kann daher unentschieden bleiben, ob § 3 Ziff. 12.3 iVm. Ziff. 12.1 MTV Uw eine anteilige Freistellung gestattet. Auch das Unterbleiben der Erörterung mit dem Betriebsrat nach § 3 Ziff. 12.6 MTV Uw ist ohne Belang (*vgl. hierzu BAG 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 45*). 67

C. Der Kläger hat gemäß § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 68

Spelge

Heinkel

Krumbiegel

Augat

D. Knauß