

Die Übertragung der sog. Kryptowährung Ether (ETH) zur Erfüllung von Provisionsansprüchen des Arbeitnehmers kann, wenn dies bei objektiver Betrachtung im Interesse des Arbeitnehmers liegt, grundsätzlich als Sachbezug i. S. v. § 107 Abs. 2 S. 1 GewO vereinbart werden. Der unpfändbare Betrag des Arbeitsentgelts muss dem Arbeitnehmer aber in Geld ausgezahlt werden (BAG, Urteil vom 16.4.2025 – 10 AZR 80/24, PM Nr. 17/2025). Die Klägerin war bei der Beklagten, einem Unternehmen, das sich u. a. mit Kryptowährungen befasst, beschäftigt. Es war zwischen den Parteien insbesondere ein Provisionsanspruch auf Basis der monatlichen Geschäftsabschlüsse vereinbart. Die Provision war dabei zunächst in Euro zu ermitteln und zum Zeitpunkt der Fälligkeit – dem jeweiligen Letzten des Folgemonats – zum „aktuellen Wechselkurs“ in ETH umzurechnen und zu erfüllen. Eine Übertragung von ETH und eine Abrechnung der Provisionsansprüche erfolgte bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses trotz mehrmaliger Aufforderung und obwohl die Klägerin ein für die Übertragung erforderliches Wallet mitgeteilt hatte, nicht vollständig. Mit der Gehaltsabrechnung für Dezember 2021 zahlte die Beklagte an die Klägerin Provisionen aus. Mit ihrer Klage hat die Klägerin zuletzt noch Provisionen in Höhe von 19,194 ETH für die Monate Februar und März 2020 verlangt. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, soweit die Provisionsforderungen berechtigt seien, habe sie diese durch die im Dezember 2021 geleistete Zahlung erfüllt. Unabhängig davon verlange § 107 Abs. 1 GewO die Zahlung von Arbeitsentgelt in Euro und lasse dessen Auszahlung in einer Kryptowährung nicht zu. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des BAG allein deshalb Erfolg, weil das Berufungsgericht das pfändbare Einkommen i. S. v. § 107 Abs. 2 S. 5 GewO unzutreffend ermittelt hat. Der Klägerin stehen gemäß dem Urteil die geltend gemachten Provisionen, zu erfüllen durch Übertragung von ETH, dem Grunde nach zu. Bei einer „Kryptowährung“ handelt es sich zwar nicht um „Geld“, wie in § 107 Abs. 1 GewO verlangt. § 107 Abs. 2 S. 1 GewO lässt es aber grundsätzlich zu, Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts zu vereinbaren, wenn dies im Interesse des Arbeitnehmers liegt. Um einen solchen Sachbezug handele es sich, wenn arbeitsvertraglich die Übertragung einer Kryptowährung vereinbart ist. Diese Vereinbarung lag vorliegend auch im objektiven Interesse der Klägerin, so das BAG. Nach § 107 Abs. 2 S. 5 GewO darf jedoch der Wert der vereinbarten Sachbezüge die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Dem Arbeitnehmer müsse zumindest der unpfändbare Betrag seines Entgelts in Geld ausgezahlt werden. Die Höhe bleibt vom Berufungsgericht noch zu ermitteln.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Inflationsausgleichsprämie – Altersteilzeit**

1. Der in § 1 Abs. 2 Satz 3 TV IAP geregelte Ausschluss von Arbeitnehmern, die sich in der Passivphase ihrer Altersteilzeit befinden, vom Bezug einer Inflationsausgleichsprämie ist gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TzBfG iVm. § 134 BGB nichtig (Rn. 22). Der Ausschluss benachteiligt die ausgenommenen Arbeitnehmer wegen ihrer Teilzeittätigkeit gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten (Rn. 24).

2. Die Regelung in § 1 Abs. 2 Satz 3 TV IAP enthält eine Differenzierung, die an die Dauer der Arbeitszeit und nicht nur an deren Lage anknüpft. Der Annahme der Ungleichbehandlung steht nicht entgegen, dass nicht alle Teilzeitbeschäftigten von dem Leistungsausschluss umfasst sind, sondern nur solche, die sich in der Passivphase ihrer Altersteilzeit befinden (Rn. 26 ff.).

3. Die Tarifautonomie des Art. 9 Abs. 3 GG steht einer Überprüfung des § 1 Abs. 2 Satz 3 TV IAP am Maßstab des Benachteiligungsverbots des § 4 Abs. 1 TzBfG nicht entgegen. Allerdings verfügen die Tarifvertragsparteien als selbständige Grundrechtsträger aufgrund ihrer Tarifautonomie über einen weiten Einschätzungs- und Gestaltungsraum (Rn. 37).

4. Auch unter Berücksichtigung des weiten Einschätzungs- und Gestaltungsraums haben die Tarifvertragsparteien mit der Regelung in § 1 Abs. 2 Satz 3 TV IAP ihre nach § 4 Abs. 1 TzBfG

begrenzte Rechtsetzungsbefugnis überschritten. Der Ausschluss der in der Passivphase der Altersteilzeit befindlicher Arbeitnehmer ist unter Berücksichtigung der mit der Prämie verfolgten Leistungszwecke sachlich nicht gerechtfertigt (Rn. 38 ff.).

5. Die Inflationsausgleichsprämie dient nach der Zweckbestimmung des § 1 Abs. 1 Satz 2 TV IAP allein dem Ausgleich gestiegener Verbraucherpreise. Sie ist weder Vergütungsbestandteil noch werden mit ihr Anreize für zukünftige Betriebs-treue verfolgt (Rn. 39).

**BAG**, Urteil vom 12.11.2024 – 9 AZR 71/24  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1011-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Betriebsabgrenzungsverfahren – Feststellungsinteresse**

1. In einem Betriebsabgrenzungsverfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG ist eine in der Organisationseinheit vertretene Gewerkschaft nicht zu hören, wenn sie die in der Vorschrift eröffnete Antragsbefugnis nicht wahrgenommen hat (Rn. 12).

2. Die Frage, ob das Bestehen einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit zweifelhaft ist, betrifft die Zulässigkeit eines Antrags nach § 18 Abs. 2 BetrVG (Rn. 15).

3. Mit § 18 Abs. 2 BetrVG ist die Betriebsratsfähigkeit einer Organisationseinheit als feststellungsfähiges Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO ausgestaltet (Rn. 17).

4. Einem Antrag nach § 18 Abs. 2 BetrVG fehlt das Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, wenn außer dem Arbeitgeber als Antragsteller keine weiteren Beteiligten – mangels deren unmittelbarer betriebsverfassungsrechtlicher Betroffenheit – zu hören sind, denn die erstrebte Entscheidung würde keine Rechtskraftwirkung entfalten (Rn. 20 ff.).

**BAG**, Beschluss vom 27.11.2024 – 7 ABR 30/23  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1011-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Entgeltumwandlung – Arbeitgeberzuschuss – Abweichung vom Gesetz durch Tarifvertrag – gesetzliche Tariföffnung**

1. Vergütungsansprüche sowie von dem Vergütungsanspruch abhängige Zahlungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können nicht auf der Grundlage des § 259 ZPO gerichtlich geltend gemacht werden. Sie entstehen erst mit der Erbringung der Arbeitsleistung, weil der Vertrag durch Kündigung beendet werden kann oder der Arbeitnehmer die ihm obliegende Leistung, ohne Vorliegen der Voraussetzungen, unter denen ein Anspruch auf Vergütung ohne Arbeitsleistung gegeben wäre, verweigern kann (Rn. 12).

2. Die Auslegung des § 19 Abs. 1 BetrAVG ergibt, dass von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) auch in Tarifverträgen abgewichen werden kann, die bereits vor Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 geschlossen wurden (Rn. 17).