

Infobrief 3/99

Lohnvorausabtretung; nachträglicher Ausschluß, Insolvenzordnung (§§ 399 BGB, 81, 114 InsO)

Sachverhalt

Ein Arbeitnehmer des evangelischen Regionalverbandes Frankfurt/Main hat fällige Schulden aus einem Kreditvertrag mit der Optimus Bank, die aus einer Lohnvorausabtretung aus dem Kreditvertrag sich den pfändbaren Teil des Lohnes vom Evangelischen Regionalverband überweisen läßt.

Auf Anraten der Schuldnerberatung bittet er nun mit Hinweis auf die Literaturmeinung von Reifner, Handbuch des Kreditrechts 1991, § 48, Nr. 17, daß der Arbeitgeber mit ihm eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag abschließen möge, dem zufolge der Lohn für die Zukunft nicht mehr abtretbar sei.

Der Evangelische Regionalverband nimmt durch seine Abteilung Personal und Recht in der Weise Stellung, daß eine einfache Zusatzvereinbarung eine bereits vereinbarte Lohnvorausabtretung bezüglich dieses Lohnes nicht mehr treffe. Sie könne nur für die Zukunft wirken. Die gegenteilige Äußerung von Reifner sei eine Mindermeinung und stünde im Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung.

Stellungnahme

1. Ausschluß der Abtretbarkeit von Lohnforderungen (§ 399 BGB)

Gemäß § 399 BGB kann "die Abtretung (einer Forderung, IFF) durch Vereinbarung mit dem Schuldner ausgeschlossen" werden.

Diese Vorschrift stellt eine Kompensation dafür dar, daß im Gegensatz zur Schuldübernahme der Schuldner bei einer Forderungsabtretung nicht prinzipiell vom Gesetzgeber als betroffen angesehen wird, weshalb ihm auch vom Gesetz wegen keine Möglichkeit der Verhinderung einer Abtretung zusteht. Im Rahmen der Vertragsfreiheit können die Parteien jede Forderung in der Weise gestalten, wie es ihren Zwecken am besten entspricht. Hierzu gehört, wie das Gesetzesrecht ausdrücklich noch einmal feststellt, auch der Ausschluß der Abtretbarkeit einer Forderung.

Deshalb ist es auch unbestritten in Rechtsprechung und Literatur, daß Lohnvorausabtretungen sich nur auf abtretbare Forderungen beziehen können und daher Tarifverträge, wie z.B. beim VW-Werk, die die Abtretbarkeit der Löhne und Gehälter ausschließen, die Wirkung haben, daß insoweit ein Gläubiger trotz vorliegender Abtretungserklärung gegenüber dem Arbeitgeber dieses Schuldners keinerlei Ansprüche

hat. Insofern ergibt sich schon aus dem Wortlaut der "Lohnvorausabtretungserklärungen" und ihrer immanenten Logik, daß sie nur abtretbare Forderungen umfassen können.

2. Ausschluß der Abtretung für künftige Forderungen

Nichts anderes gilt auch für künftige Forderungen. Grundsätzlich betrifft der Ausschluß der Abtretbarkeit entweder im Entstehen begriffene oder in der Zukunft entstehende Forderungen. Dabei ist es im Rahmen der Vertragsfreiheit gleichgültig, ob die Abtretbarkeit der Forderung bei Abschluß des Arbeitsvertrages oder durch eine spätere Abänderung dieses Arbeitsvertrages etwa durch eine Zusatzvereinbarung ausgeschlossen wurde. Die Vertragsparteien sind grundsätzlich frei, auch in dieser Hinsicht ihre Beziehungen autonom zu regeln. Sie sind dabei nicht gezwungen, auf etwaige Gläubiger der einen oder anderen Seite Rücksicht zu nehmen. Das Prinzip des Verbots des Vertrages zu lasten Dritter gehört zu den Grundprinzipien des bürgerlichen Rechts und es mutet schon merkwürdig an, wenn gerade dem Arbeitnehmer der noch verbleibende Teil der Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht in dieser Weise durch Gläubiger oder andere für das Arbeitsverhältnis fremde Personen beschnitten werden soll.

3. Zwischenergebnis

Es besteht daher gar kein Zweifel daran, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung des Inhaltes schließen können, daß der Lohn für die Zukunft nicht mehr abtretbar sein soll. Solche Vereinbarungen gibt es in der Praxis und sie wurden auch bereits erfolgreich angewandt. Daß sie mit Ausnahme der tarifvertraglichen Lohnabtretungsverbotsklauseln keine weitere Verbreitung gefunden haben, liegt nicht an der Rechtsituation, sondern zum Teil an einem merkwürdigen Verständnis auch der Gewerkschaften sowie mancher Arbeitnehmer. So hat etwa die ötv Hamburg tarifvertraglich sogar festgelegt, daß der Lohn abtretbar sein muß. Sie begründen dies mit dem Argument der Kreditgeber, daß der Arbeitnehmerin bei einem nicht abtretbaren Lohn eine Sicherheit fehlt, die es ihr erschweren könnte, Kredit zu erhalten. Ein Blick in die USA, nach Frankreich oder in die meisten anderen westlichen Länder, in denen Lohnvorausabtretungen ganz bzw. weitgehend verboten sind, dürfte darüber belehren, daß die der eigentlich überwundenen Selbsthilfe entstammende Lohnvorausabtretung neben der gerichtlich überwachten Lohnpfändung insgesamt keine zusätzliche Sicherheit darstellt, die die Position der Kreditnehmer verbessern könnte.

Soweit bekannt, gibt es zu dieser Frage bis auf ein einziges Urteil eines Arbeitsgerichts keinerlei Rechtsprechung, so daß ein pauschaler Hinweis auf eine angeblich entgegenstehende "ständige Rechtsprechung" eine Irreführung darstellen dürfte.

vgl. allgemein zu den Grenzen der Zulässigkeit von Lohnvorausabtretungsklauseln: BGH NJW 94, 2754; 95, 375; 2219; WM 92, 1359; LG Hannover 91, 68; Aden, Wirksamkeit von Vollmachts- und Lohnvorausabtretungsklauseln in AGB für Ratenkreditverträge, Zeitschrift für die Anwaltspraxis (ZAP) Nr. 11 1996, 513 ff; Reifner JZ 84, 637ff

Nicht einschlägig aber Interessant dürfte in diesem Zusammenhang die Entscheidung des ArbG Bielefeld (2 CA 2112/92 (FIS/Urteile "Lohnabtretung")) sein, die die Lohnvorausabtretung zugunsten einer Schuldnerberatungsstelle des Diakonischen

Werkes zur Schuldenbereinigung für wirksam hielt und deshalb die Pfändung durch einen Dritten Gläubiger abwies. Eine solche Abtretung, wie sie jetzt die InsO gesetzlich vorsieht, sei auch im Rahmen des § 8 BSHG möglich, weil in dessen Rahmen das Rechtsberatungsverbot, das nach ständiger Rechtsprechung auch die Umschuldungshilfe umfaßt, nicht greife. Das Arbeitsgericht ist dabei allerdings der Auffassung, daß ein gesetzliches Verbot wie das RberG die Abtretung unwirksam machen würde. Da gesetzliche Verbote und vertragliche Verbote im BGB gleichgestellt werden, bestätigt dies nur § 399 BGB.

4. Nichtigkeit einer Zusatzvereinbarung ?

Allerdings kann angesichts der Rechtsprechung, die in zunehmenden Maße mit Treu und Glauben und den guten Sitten an die Stelle der Vertragsfreiheit eigene Wertvorstellungen setzt, nicht ausgeschlossen werden, daß Richter, wie das genannte Arbeitsgerichtsurteil zeigte, versuchen werden, die Zusatzvereinbarung entweder als gegen die guten Sitten verstoßend anzusehen oder aber im Prozeß der Bank gegen den Arbeitgeber aus der Abtretung dem letzteren aus Treu und Glauben das Recht auf die Berufung auf die Zusatzvereinbarung verweigern.

Eine solche Argumentation hat allerdings wenig mit Recht und viel mit irregeleiteter Gerechtigkeitsempfinden zu tun. Zunächst zeigt die Existenz einer Vielzahl gerade tarifvertraglicher Regelungen zum Ausschluß der Lohnvorausabtretung sowie deren Verbot in anderen Rechtsordnungen, daß der Ausschluß durchaus berechtigten Belangen aller Parteien in ihrem jeweiligen Vertragsverhältnis entsprechen kann. Die Arbeitgeber ersparen sich eine unsichere Rechtslage, weil sie bei einer eventuell fehlerhaften Lohnvorausabtretung etwa aufgrund eines sittenwidrigen Ratenkredites sich Bereicherungsansprüchen der Arbeitnehmer bei einer Zahlung auf eine nicht bestehende Forderung ausgesetzt sehen können. In einem solchen Prozeß müßte der Arbeitgeber stellvertretend für die Bank die gesamte Problematik des Kreditvertrages vor dem Arbeitsgericht erörtern. Arbeitgeber laufen zudem durch Lohnvorausabtretungen Gefahr, die für sie undurchsichtige Situation des Prioritätsgrundsatzes falsch einzuschätzen, wenn sie aus Unkenntnis nicht an einen prioritären, sondern einen sekundären Gläubiger zahlen. Allein im Verfahren der Lohnpfändung können die Arbeitgeber sicher sein, daß sie auch eine wirkliche Schuld des Arbeitnehmers gegenüber dem tatsächlichen Inhaber dieser Forderung begleichen und damit auch schuldbefreiend auf den Arbeitsvertrag geleistet haben. Das ihnen dieses Problem, wonach sie unfreiwillig zu Vollstreckungsgehilfen der Kreditgläubiger gemacht werden, nicht geläufig ist, liegt daran, daß Arbeitnehmer und Gewerkschaften ihre Differenzen bei unberechtigten Forderungen, auf die Arbeitgeber gezahlt haben, bisher nicht im Arbeitsgerichtsverfahren sondern allenfalls wenn überhaupt im Wege des Bereicherungsanspruchs direkt gegen die Kreditgeber vor den Zivilgerichten geltend gemacht haben.

Es entspricht daher dem wohlwollenden Interesse von Arbeitgebern, Lohnvorausabtretungen grundsätzlich auszuschließen. Wenn sie aufgrund einer Fehleinschätzung in der öffentlichen Meinung und des Druckes vieler Gläubiger in Deutschland davon absehen, sich durch Nicht-Abtretbarkeitsvereinbarungen zu schützen, so hat dies nichts mit den guten Sitten zu tun.

§ 242 BGB ist schon grundsätzlich nicht geeignet, nicht bestehende Ansprüche zu begründen. Er bezieht sich seinem Wortlaut nach eindeutig auf die "Erfüllung einer Schuld." Die Bank hat aber bei Ausschluß der Lohnvorausabtretung gar keine Forderung gegen den Arbeitgeber erlangt. Der Arbeitgeber macht somit überhaupt kein Recht geltend, für das die ohnehin sehr zweifelhafte Rechtsfigur der Verwirkung angewandt werden könnte. Der Arbeitgeber stellt lediglich fest, daß keine wirksame Abtretung dieses Anspruches erfolgt sein kann. Insofern sind Argumentationen, die mit Treu und Glauben "hantieren", in dem Bereich unseliger freirechtlicher Wertschöpfungen zu verweisen.

5. Arbeitsrechtlicher Anspruch auf Ausschluß der Lohnvorausabtretung ?

Ist somit der Ausschluß einer Lohnvorausabtretung für zukünftige Lohnansprüche ohne Zweifel rechtlich vereinbar und gemäß § 399 BGB auch gegenüber bestehenden Lohnvorausabtretungen wirksam, so bedeutet dies noch nicht, daß ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber auch einen Anspruch auf Ausschluß der Lohnvorausabtretung für die Zukunft hat, wenn der Arbeitgeber die Interessen seines Arbeitnehmers auf gerichtliche Überprüfung der Ansprüche des Kreditgebers vor der Zahlung nicht unterstützt.

Anspruchsgrundlage könnte evtl. die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sein, wenn man davon ausgeht, daß die Verweigerung des Ausschlusses der Abtretung einen erheblichen Nachteil für den Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis bedeuten würde. Angesichts der international vorherrschenden Auffassung, daß Lohnvorausabtretungen eine erhebliche Belastung für Arbeitnehmer darstellen und daher in vielen Rechtsordnungen verboten sind, könnte man durchaus dieser Auffassung sein. Diese arbeitsrechtliche Frage sollte allerdings von kompetenter Seite geklärt werden.

Es wird in der Praxis jedoch darauf nicht mehr ankommen, wenn die Arbeitgeber sich nicht hinter Scheinargumenten verstecken können sondern die Ursachen, Quellen oder Pressionen offenlegen müssen, die sie von solchen Vereinbarungen abhalten. Da jeder Arbeitgeber auch ein eigenes Interesse hat, solche Vereinbarungen abzuschließen, wird er sich schwer tun, allein die Argumente der Gläubiger der Schuldner vorzubringen.

6. Neue Rechtslage durch §§ 81 Abs. 2, 114, Insolvenzordnung?

In § 114 Insolvenzordnung sind nun Lohnvorausabtretungen zum ersten Mal ausdrücklich im Gesetz genannt und damit auch anerkannt. Die an der relativ versteckten Stelle des § 114 und nicht beim Verbraucherkonkurs geregelte Materie besagt:

"Hat der Schuldner vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens eine Forderung für die spätere Zeit auf Bezüge aus einem Dienstverhältnis oder an deren Stelle tretende laufende Bezüge abgetreten oder verpfändet, so ist diese Verfügung nur wirksam, soweit sie sich auf die Bezüge für die Zeit vor Ablauf von drei Jahren nach dem Ende des zur Zeit der Eröffnung des Verfahrens laufenden Kalendermonates bezieht."

§ 81 Abs. 2, Satz 1 InsO bestimmt ferner, daß

"eine Verfügung über künftige Forderungen auf Bezüge aus einem Dienstverhältnis des Schuldners oder an deren Stelle tretende laufende Bezüge ... insoweit (unwirksam, IFF) ist, als die Bezüge für die Zeit nach der Beendigung des Insolvenzverfahrens betroffen sind. Das Recht des Schuldners zur Abtretung dieser Bezüge an einen Treuhänder mit dem Ziel der gemeinschaftlichen Befriedigung der Insolvenzgläubiger bleibt unberührt."

Diese beiden Vorschriften besagen, daß nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens Forderungen nicht mehr abgetreten werden können. Ihrem Sinn nach schließen sie aber nicht einmal aus, daß die Abtretbarkeit für die Zukunft ausgeschlossen wird, weil der Ausschluß der Abtretbarkeit keine Verfügung im Sinne des Gesetzes ist. Auch § 114 InsO macht Lohnvorausabtretungen nicht unangreifbar. Die Formulierung des § 114 InsO bestimmt lediglich eine Ausnahme von dem Grundsatz, daß Gläubiger aus abgetretenem Recht noch auf zukünftig erst entstehende Forderungen des Schuldners zugreifen können.

Diese Vorschrift stellt zudem eine deutliche Durchbrechung des Grundsatzes dar, daß im Konkursverfahren das aktuelle Vermögen verteilt wird und mit Ausnahme des Verbraucherinsolvenzverfahrens nicht auch noch zukünftig das Vermögen zur Verteilung ansteht. Es ist eine Vorschrift, die ausschließlich zugunsten der Banken als der regelmäßigen Erstgläubiger bei Forderungsabtretungen in die Insolvenzordnung hineingebracht wurde und dem verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot aller Gläubiger kaum standhalten dürfte.

Unabhängig davon aber sagen die Vorschriften auch ihrem Wortlaut nach nichts darüber aus, welche Lohnforderungen abtretbar und welche nicht abtretbar sein dürfen. § 114 InsO bezieht sich nämlich nur auf die abgetretenen Forderungen aus einem Dienstverhältnis. Eine Änderung und Einschränkung der Vertragsfreiheit, wie sie im § 399 BGB für den Arbeitsvertrag zum Ausdruck gekommen ist, kann darin nicht gesehen werden. § 114 InsO dürfte allein insoweit eine neue Rechtslage schaffen, als nach der richterlichen Verfahrenseröffnung Vereinbarungen des Schuldners auch mit dem Arbeitgeber keine weiteren Wirkungen mehr entfalten. Insofern ist eine Schlechterstellung des Schuldners eingetreten, die aber angesichts der Restschuldbefreiung hinzunehmen ist.

7. Ergebnis

Es bleibt also bei der Feststellung, daß bei Ausschluß der Lohnvorausabtretung, gleichgültig ob sie zu Beginn oder erst später wirksam vereinbart wurde, die danach fälligen Lohnforderungen nicht mehr von einer Lohnvorausabtretung erfaßt werden.

Damit haben es Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Hand, das ohnehin unsinnige System der Lohnvorausabtretungen und die nicht zu rechtfertigende Bevorzugung solcher Gläubiger, die solche Klauseln bei langfristigen Beziehungen dauerhaft und frühzeitig gegenüber dem Schuldner einführen können, außer Kraft zu setzen. Zugleich wird damit auch das verfassungsrechtlich bedenkliche Bankenprivileg in § 114 InsO in seiner Entfaltung beschränkt.

8. Pflichtverletzung des Schuldners ?

Das ganze schließt nicht aus, daß der Schuldner durch die Vereinbarung einer Lohnvorausabtretung im Kreditvertrag sich bei Abschluß eines Arbeitsvertrages, der keinen abtretbaren Lohn vorsieht, wegen Verschlechterung der versprochenen Sicherheiten nach den Banken-AGBs der Forderung konfrontiert sein kann, neue Sicherheiten bereitzustellen. Da, wie gesagt, aber die Lohnvorausabtretung gar keine zusätzliche Sicherheit gegenüber dem ohnehin der Lohnpfändung offen stehenden Lohn

darstellt und außerdem zumeist insolvente Schuldner von dieser Möglichkeit Gebrauch machen werden, kommt es auf die Lösung dieser Streitfrage letztlich nicht an. Der Gläubiger kann allenfalls Schadensersatz verlangen, wenn er durch die Unabtretbarkeit des Lohnes zum nachrangigen Gläubiger wird, weil ein anderer Gläubiger vor ihm den Lohn gepfändet hat. Ein solcher Schadensersatzanspruch würde ihm aber auch nicht in der Hierarchie der Pfändungsgläubiger verbessern, so daß eine Geltendmachung wirtschaftlicher Unsinn wäre.

9. Ergebnis

Das Ergebnis macht deutlich, daß auch in Deutschland das Prinzip der Vertragsfreiheit für Schuldner weiter gilt. Die Gläubiger, und hier geht es im wesentlichen um die Kreditgläubiger und damit die Banken, haben es nicht in der Hand, die übrigen Vertragsverhältnisse der Kreditnehmer und Schuldner mitzugestalten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten dieses Selbstbewußtsein, daß ihnen die Vertragsfreiheit als freie Bürger gibt, nutzen und die Arbeitsverträge so gestalten, wie es allein für das Arbeitsverhältnis und eben nicht für Drittgläubiger sinnvoll und praktisch ist. Wir haben allen Grund, in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nicht mit zivilrechtlichen Interessen Dritter die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen gerade im sensiblen Bereich überschuldeter Personen zu beeinflussen und zu behindern.

Der Evangelische Regionalverband muß sich in dieser Beziehung vorwerfen lassen, daß er nicht zum Vorteil seiner Arbeitnehmer, sondern in unverständlicher Zusammenarbeit mit Drittgläubigern zu deren Schaden handelt.

9. Januar 2004