

Infobrief 3a/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

Die Praxis der Lohnvorausabtretung

Um bei Zahlungsverzug den direkten Zugriff auf das Arbeitseinkommen des Schuldners zu sichern, enthalten etwa drei Viertel aller Verbraucherkreditverträge eine Lohnabtretungsklausel. Das Kreditinstitut kann damit ein Mahnverfahren mit Lohnpfändung umgehen, in denen der Schuldner die Möglichkeit eines Widerspruchs und damit der gerichtlichen Überprüfung zumindest aber eine cursorische Wucherprüfung durch den Rechtspfleger hat. Materiell-rechtlich ändert sich allerdings durch die Lohnvorausabtretung nichts an der Gläubigerstellung der Bank. Sie muß nach wie vor ihren Anspruch darlegen und ggf. mit gerichtlicher Hilfe betreiben. Praktisch wird der Gläubiger jedoch von der Begründungspflicht befreit. (zu weiteren Nachteilen vgl. VZ NRW, Auswertung einer Aktion der Verbraucher-Zentrale Nordrhein-Westfalen e.V. zum ‚Ausschluß von Lohnabtretungen‘ im Frühjahr 1998, in: BAG-SB Informationen Heft 1'99 Februar 1999, S. 62 ff) Dies liegt daran, daß der Arbeitgeber kein Interesse hat, die geltend gemachte Forderung zu überprüfen. In der Regel wird er auch nicht in der Lage sein, zu beurteilen, ob die Voraussetzungen der Fälligkeit vorliegen, ob Kündigungsgründe vorlagen, der Kredit sittenwidrig war, bei Abschluß rechtswidrige Praktiken benutzt wurden oder Gegenansprüche bestehen (so auch BAG NJW 1998, 1053, 1054). Lehnt der Arbeitgeber mit dem Hinweis auf die Verteidigungsrechte seines Arbeitnehmers die Zahlung ab, muß er mit einem Prozeß der Bank rechnen, in dem er keine adäquaten Möglichkeiten der Verteidigung hat. Daher sind auch aus der Praxis der Gerichte bisher nur wenig Fälle bekannt geworden, in

denen eine Bank gegen den Arbeitgeber eines Arbeitnehmers klagen mußte, weil dieser mit seiner Fürsorgepflicht auch die Schuldnervertreterstellung ernst nahm und nicht zahlte. (vgl. aber etwa BAG a.a.O.; LAG Baden-Württemberg NJW 1986, 1709).

Nun ist im Rahmen der Vertragsfreiheit kein Arbeitgeber gezwungen, sich dieser Situation auszusetzen, da §399 BGB ausdrücklich die Möglichkeit vorsieht, die Abtretbarkeit einer Forderung für die Zukunft auszuschließen. Nach der zitierten Umfrage der Verbraucher Zentrale NRW vom Frühjahr 1998 hatten 100 von 142 Betrieben (70%), die auf eine entsprechende Anfrage geantwortet hatten, den Ausschluß der Lohnvorausabtretung vereinbart. Dabei war der Tarifvertrag mit 7% noch die am wenigsten geübte Variante. Bei 52% war die Lohnvorausabtretung durch Betriebsvereinbarung und bei 41% der Betriebe durch eine Bestimmung im Einzelarbeitsvertrag ausgeschlossen. (aaO S.63) Als Argumente für den Ausschluß wurde von der Arbeitgeberseite hervorgehoben, daß mehr Klarheit in der Reihenfolge der Lohnpfändungen besteht, die Personalbüros entlastet werden und man sich den Interessen der eigenen Mitarbeiterinnen mehr verpflichtet fühlt als den Gläubigern.

Allerdings waren insgesamt 2567 Betriebe angeschrieben worden, so daß davon auszugehen ist, daß die überwiegende Zahl solche Vereinbarungen nicht kannte. Da 2/3 der 467 Betriebe, die auf die Umfrage überhaupt reagierten, Informationsmaterial anforderten, ist zudem davon auszugehen, daß über diese Möglichkeit noch weitgehendes Unwissen besteht und insbesondere die Gewerkschaften hier wenig zum Schutz der Arbeitnehmer in ihren Gläubiger-Schuldner-Beziehungen beitragen.

So hat die ötv Hamburg sogar tarifvertraglich festgelegt, daß der Lohn abtretbar sein muß. Sie begründete dies mit dem Argument der Kreditgeber, daß dem Arbeitnehmer bei einem nicht abtretbaren Lohn eine Sicherheit fehle, die es ihm erschweren könnte, Kredit zu erhalten. Da der Lohn auch beim Ausschluß der Lohnvorausabtretung über die Pfändung als "Sicherheit" zur Verfügung steht, vermehrt die Lohnvorausabtretung ohnehin nicht die Sicherheit von Krediten, zudem Vorausabtretungen genauso nach der Prioritätsprinzip miteinander konkurrieren wie Lohnpfändungen. Ein Blick in die USA (siehe Spanogle, J./Rohner, R./Pridgen, D./Rasor, P., Consumer Law, 2nd Edition, West Publishing: St. Paul Minnesota 1991 S. 219 siehe §3.305 UCCC und §444.2(a)(3) FTC Credit Practices Rule), nach Frankreich oder in die meisten anderen westlichen Länder, in denen Lohnvorausabtretungen ganz bzw. weitgehend verboten sind (dazu Ford, J./Morin, A./Martin, Ch./Dejemeppe, P./Reifner, U./Bourgoignie, Th. The Social Costs of Europe – General Report on Consumer Debts in Europe, in Reifner, U./Ford, J. (Eds) Banking for People, Berlin 1992 S.323; im einzelnen für Österreich S.378, Belgien S.404, 406f, Frankreich S.460; Niederlande S.594; Norwegen S.606; Schweiz S. 637) 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.

Neben den praktischen Argumenten halten insbesondere Arbeitgeber im öffentlichen und gemeinnützigen Bereich solche Vereinbarungen aber auch für rechtlich bedenklich.

Dem ist mit den folgenden Ausführungen entgegenzutreten.

Der Ausschluß der Abtretbarkeit von Lohnforderungen

Gemäß § 399 BGB kann "die Abtretung (einer Forderung, *die Red.*) durch Vereinbarung mit dem Schuldner ausgeschlossen" werden. Diese Vorschrift stellt eine Kompensation dafür dar, daß der Gesetzgeber im Gegensatz zur Schuldübernahme der anderen Partei, d.h. dem Schuldner, kein Mitwirkungsrecht zugesteht, weil er den Gläubigerwechsel für unproblematisch und vom ursprünglichen Vertrag gedeckt ansieht. Dies ist aber nur eine gesetzliche Vermutung. Im Rahmen der Vertragsfreiheit können die Parteien jede Forderung in der Weise gestalten, wie es ihren Zwecken am besten entspricht. Hierzu gehört, wie das Gesetz 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. Von der Abtretung werden also solche Ansprüche nicht erfaßt, deren Abtretbarkeit durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeschlossen ist. Ein solcher Ausschluß der Abtretbarkeit ist durch einzelvertragliche Abmachung, aber auch durch Tarifvertrag (§ 4 Abs. 1 TVG) und Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (§ 77 Abs. 4 BertVG) (so ausdrücklich BAG NJW 1966, 1727) möglich. Der Gläubiger hat in diesen Fällen trotz vorliegender Abtretungserklärung gegenüber dem Arbeitgeber dieses Schuldners keinerlei Ansprüche. Dies ergibt sich auch aus dem Wortlaut der "Lohnvorausabtretungserklärungen", die eben nur abtretbare Forderungen umfassen können.

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. Daher können Schuldner und Gläubiger in ihrem (Kredit)Vertrag dem Arbeitgeber nicht das Recht beschneiden, seinen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer nach seinen Interessen zu gestalten. Selbst wenn man den Arbeitnehmer auf Grund des Kreditvertrages und seiner Lohnvorausabtretungsklauseln für verpflichtet halten würde, auf die Abtretbarkeit seines Lohnes hinzuwirken, so würde dies den Arbeitsvertrag und seine Abtretungsausschlußklausel nicht unmittelbar berühren.

Soweit bekannt, gibt es zu dieser Frage kaum Rechtsprechung, so daß pauschale Hinweise von Arbeitgebern auf eine angeblich entgegenstehende "ständige Rechtsprechung" eine Irreführung darstellen dürfte. (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)

Indirekt nimmt das ArbG Bielefeld (Urteil vom 22.1.1993, 2 CA 2112/92) Stellung, das die Lohnvorausabtretung zur Schuldenbereinigung zugunsten einer Schuldnerberatungsstelle des Diakonischen Werkes 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 damit der Auffassung, daß ein gesetzliches Verbotsgesetz wie das RBerG auch die Abtretung erfassen würde. Da gesetzliche Verbote und vertragliche Verbote im BGB gleichgestellt werden, bestätigt dies nur § 399 BGB.

Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG NJW 1966, 1727; schon BAG AP Nr. 1 u. 4 zu §399 BGB) hält den Ausschluß von Lohnvorausabtretungen durch Betriebsvereinbarungen für prinzipiell unbedenklich. Allerdings will das BAG eine Einschränkung zulassen, die es aus dem Sinn des §399 BGB bei einer Lohnvorausabtretung zugunsten eines Versicherungsträgers folgert, der gem. §18 AVG Lohnersatzleistungen gezahlt hat. Da es sich nicht um einen "außenstehenden Dritten" sondern um eine "auf Grund gesetzlicher Verpflichtung eng mit dem Arbeitsvertrag verbundene Einrichtung" (aaO S. 1727) handele, trete sie "an die Stelle des Arbeitgebers" und erfülle "dessen Fürsorgepflicht", so daß "das Abtretungsverbot im Verhältnis zur Klägerin unwirksam" sei. Abgesehen davon, daß dieses Urteil für Kredite, die mit dem Arbeitsverhältnis Außenstehenden zur Finanzierung von zusätzlichem Konsum vergeben wurden, nicht betrifft, ist es wohl auch unzutreffend begründet. Das Ergebnis hätte besser aus dem Sinn und Zweck der Betriebsvereinbarung selber herausgelesen werden können als daß damit die Vertragsfreiheit der Parteien aus welchen öffentlich-rechtlichen Vorschriften auch immer eingengt worden wäre.

Sittenwidrigkeit einer Zusatzvereinbarung zum Abtretungsausschluß?

In einem Arbeitsgerichtsverfahren ist allerdings die Meinung geäußert worden, eine erst später abgeschlossene Zusatzvereinbarung zum Ausschluß der Abtretbarkeit des Lohnes verstoße gegen die guten Sitten. Dem liegt eine eher moralische Wertung zugrunde, wonach es unredlich sei, wenn ein Schuldner, der seinen Kredit bei bestehender Abtretbarkeit seines Lohnes unter Akzeptieren einer Lohnvorausabtretungsklausel erreicht hat, deren Wirkung durch einen späteren Ausschluß zunichte macht.

Dem ist trotz der Inflation in der Treu und Glauben Rechtsprechung entgegenzuhalten, daß es nicht Aufgabe des Richters ist, die Parteivereinbarungen nach Redlichkeitsgesichtspunkten zur Geltung zu bringen oder zu unterdrücken. Es kommt nicht auf Redlichkeit sondern auf Pflichtverletzungen an. Eine solche Pflichtverletzung kann aber nur der Kreditnehmer und nicht der Arbeitgeber begangen haben, der in keiner Vertragsbeziehung zum Kreditgeber steht. Eine Einschränkung seiner Vertragsfreiheit schießt somit über das Ziel weit hinaus, zumal die Existenz einer Vielzahl privatautonomer Regelungen zum Ausschluß der Lohnvorausabtretung sowie deren Verbot in anderen Rechtsordnungen zeigt, daß der Ausschluß durchaus berechtigten Belangen der Arbeitgeber entsprechen kann. Sie 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.

Schließlich bestätigen auch zwei Entscheidungen des Bundesgerichtshofs (BGHZ 51, 113; 56, 173) zur Wirksamkeit des Abtretungsausschlusses bei einem Vergütungsanspruch eines Bauunternehmers die Anwendbarkeit des §399 BGB. Der BGH weist hier das Argument zurück, eine solche Vereinbarung könne gegen die guten Sitten i.S. des §138 BGB verstoßen, weil sie nach der Rechtsprechung zur Sittenwidrigkeit von Globalzessionen zu beurteilen sei, wenn solche Vorausabtretungen auch Forderungen mitumfasse, die der Kreditnehmer seinen Lieferanten auf Grund verlängerten Eigentumsvorbehalts künftig abtreten muß. (siehe BGHZ 30, 149; NJW 1968, 1516) Grund dieser Rechtsprechung war es, Vereinbarungen zu verbieten, die einem Bauunternehmer jede Chance nehmen, auf einem Markt, in dem ausschließlich unter verlängertem Eigentumsvorbehalt verkauft wurde, den entsprechenden Gepflogenheiten gemäß tätig zu werden. Der BGH sieht dies beim Werklohnanspruch des Bauunternehmers schon nicht für gegeben an. Erst recht gilt diese Rechtsprechung zum Schutz der Dispositionsfreiheit des Schuldners nicht bei Lohnvorausabtretungsausschlüssen, da Kredite auch ohne verfügbare Lohnvorausabtretung erlangt werden und zudem ohnehin kein Gläubiger dagegen gefeit ist, daß der Lohn wegfällt. Aus einer Schutzrechtsprechung zugunsten des Schuldners, deren Berechtigung rechtlich kaum begründbar und im wirtschaftlichen Ziel auch fehl geht, kann ein Ausschlußverbot zulasten des Schuldners wohl kaum hergeleitet werden.

Noch weniger geeignet erscheint ein Rückgriff auf § 242 BGB. Dieser Paragraph 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 oder gar mit Rechtsmißbrauch "hantieren", in dem Bereich unseliger freirechtlicher Wertschöpfungen zu verweisen.

Das Unbehagen an nachträglichen Vereinbarungen ist letztlich rational allein in der Vertragsbeziehung zwischen Kreditgeber und Kreditnehmer zu lösen. Hier könnte die Vereinbarung des Arbeitnehmers eine Vertragsverletzung darstellen, wenn eine Lohnvorausabtretungsklausel dahin auszulegen wäre, daß der Arbeitnehmer nicht nur den abtretbaren Lohn abtritt sondern darüberhinaus verpflichtet ist, die Abtretbarkeit seines Lohnes zu erhalten. Allein aus den gängigen in AGB vereinbarten Lohnvorausabtretungsklauseln, die gem. §5 AGBG-G restriktiv auszulegen sind, ergibt sich keine solche Verpflichtung. Selbst wenn man sie hineinlesen würde, wäre sie an §9 AGBG-G zu messen. Danach erscheint es grob unbillig, wenn der Kreditnehmer durch eine solche Klausel gehindert sein sollte, sein für das Einkommen wichtigere arbeitsrechtliche Beziehung mit Verpflichtungen zu belasten, die im Kreditverhältnis wurzeln. Der Arbeitsmarkt hat für den Arbeitnehmer grundsätzlich Vorrang vor dem Kreditmarkt. Hier muß der Arbeitnehmer von allen Störungen bei der Erreichung einer Arbeitsstelle freigehalten werden. Würde seine Auswahl und seine Kooperationsfähigkeit durch Verträge mit Dritten eingeschränkt, so würden letztlich auch die Kreditgeber geschädigt, weil damit für Verschuldete die Arbeitssuche noch weiter erschwert würde, was die Kredite gefährdet.

Schließlich müßte dem Kreditnehmer auch noch Verschulden nachgewiesen werden, was nur in den Fällen denkbar ist, in denen die Initiative allein vom Arbeitnehmer ausging. Die letzte Hürde wäre dann der Nachweis eines Schadens. Da ein Gläubi-

ger das Mittel der Lohnpfändung hat, wäre ein Schaden nicht ohne weiteres gegeben.

Anspruch auf Ausschluß der Lohnvorausabtretung gegen den Arbeitgeber?

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 kann an dieser Stelle jedoch nicht geklärt werden. Es wird in der Praxis jedoch darauf nicht mehr ankommen, wenn die Arbeitgeber die Ursachen, Quellen oder Pressionen offenlegen, 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 gegenüber den Schuldnern vorzubringen.

Lohnvorausabtretungsausschluß und §§ 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, U.R.) 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 das zukünftige 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 vor dem verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot aller Gläubiger sich noch werden bewähren müssen.

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 könnte allein insoweit eine neue Rechtslage schaffen, als alle erst nach der richterlichen Verfahrenseröffnung getroffenen Vereinbarungen des Schuldners mit dem Arbeitgeber zum Ausschluß der Lohnvorausabtretung keine weiteren Wirkungen mehr entfalten könnten. Eine solche Auslegung würde jedoch zu willkürlichen Ergebnissen führen. Der Schuldner, der den Arbeitgeber wechselt und dadurch einen unabtretbaren Lohnanspruch erlangt, wäre von der Lohnvorausabtretung befreit. Das Gleiche würde sogar noch gelten, wenn der alte Arbeitsvertrag gekündigt würde und ein neuer Arbeitsvertrag mit einer solchen Klausel abgeschlossen würde. Wegen der normativen Kraft von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen würden schließlich auch solche Arbeitnehmer von den Lohnvorausabtretungswirkungen des § 114 InsO befreit, die von solchen Regelungen ergriffen würden. Es blieben dann nur noch solche Fälle, wo ein Schuldner seinen Arbeitsplatz erhält – ein wahrlich unsinniges und dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufendes Ergebnis.

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 Wirkung auf das im Rahmen der Vertragsfreiheit bei Arbeitsbeziehungen notwendige Maß beschränkt.

Gemäß einem Schreiben von SOS Alltag vom 22.1.1999 hat inzwischen der Evangelische Regionalverband "sich unter Zurückstellung ,erheblicher rechtlicher Bedenken' nun doch dazu bereit erklärt, den pfändbaren Lohnanteil nach Abschluss der entsprechenden Zusatzvereinbarung nun nicht mehr an den Gläubiger auszubezahlen."

Damit ist der Weg für eine vernünftige Schuldenbereinigung mit allen Gläubigern eröffnet worden.

9. Januar 2004