

fähigkeit übersteigen, andererseits fingierte Abtretungen unmöglich zu machen, schlage ich vor, die Zulässigkeit der Lohnabtretung auf Unterhaltsforderungen, die durch Titel belegt sind, und auf Ansprüche des staatlichen und genossenschaftlichen Handels sowie den Mietzins zu beschränken.

RUDI PETER,

Leiter des Staatlichen Notariats Döbeln

IV

Eine Antwort auf die von Groß gestellte und vorstehend von Peter wiederholte Frage kann man erst geben, nachdem man zunächst geprüft hat, inwieweit Forderungen überhaupt abtretbar bzw. verpfändbar sind und welche Wirkungen Abtretungen, speziell Lohnabtretungen, und Forderungsverpfändungen nach sich ziehen.

Die Bestimmungen über die *Forderungsabtretung* (§§ 398 ff. BGB) lassen die Übertragung von Forderungen auf einen anderen Gläubiger zu, wenn ihr keine gesetzlichen Hindernisse entgegenstehen. Arbeitseinkünfte können demzufolge insoweit nicht übertragen werden, als sie durch die APfVO der Zwangsvollstreckung entzogen sind (vgl. § 400 BGB). Hinsichtlich des pfändbaren Teils des Arbeitseinkommens bleibt zu prüfen, ob die Abtretung durch § 399 BGB oder durch andere gesetzliche Bestimmungen ausgeschlossen wird.

Gern. § 399 BGB könnte die Forderung nicht abgetreten werden, wenn die Leistung an einen anderen als den ursprünglichen Gläubiger nicht ohne Veränderung ihres Inhalts möglich ist. Solche Fälle liegen stets dann vor, wenn mit der Leistung an den Gläubiger ein speziell in seiner Person gegebener Zweck erfüllt werden soll (z. B. Unterhaltsansprüche, Forderungen aus Altenteilsverträgen u. ä.). Der Gläubiger kann in diesen Fällen nicht über die Forderung, wohl aber über das als Erfüllung Erlangte verfügen.

Ein soldier Fall liegt hinsichtlich des pfändbaren Arbeitseinkommens allerdings nicht vor. Der Verwendungszweck des Arbeitseinkommens wird ausschließlich durch den Werk tätigen bestimmt; er ist keinesfalls Gegenstand der Regelung durch das Arbeitsrechtsverhältnis (etwas anderes könnte man allenfalls für den unpfändbaren Teil des Arbeitseinkommens annehmen). Auf Grund dessen kann man auch nicht sagen, daß die Festlegung eines Verwendungszwecks durch den ursprünglich Berechtigten, den Werk tätigen, eine Beeinflussung des Inhalts der Lohnforderung bedeutet. Das heißt, daß § 399 BGB die Abtretung der pfändbaren Arbeitseinkünfte nicht ausschließt. Andere Spezialvorschriften, die die Abtretung von Arbeitseinkünften ausschließen, kommen nicht in Betracht.

Die Abtretung ist ein Rechtsgeschäft, das eine Verfügung über ein Vermögensrecht zum Inhalt hat. Infolge eines Abtretungsvertrages tritt der neue Gläubiger an die Stelle des bisherigen. Die Forderung hat einen neuen Inhaber, und der Schuldner darf nach Kenntnisnahme von der Abtretung nur noch an ihn leisten. Die Forderung scheidet also aus dem Vermögen des bisherigen Gläubigers aus; sie steht bei einer späteren Pfändung durch Dritte gegen den ursprünglichen Gläubiger als Pfändungsobjekt nicht mehr zur Verfügung, denn über sie wurde bereits verfügt.

Damit ergibt sich das Problem, ob einem böswilligen Schuldner durch das Gesetz die Möglichkeit eingeräumt ist, einen Teil seiner Gläubiger dadurch zu benachteiligen, daß er einen anderen Gläubiger durch die Abtretung begünstigt. Tatsächlich kann er das in dem gleichen Maße (auch mit der gleichen Einschränkung), wie durch die Verfügung über seine beweg-

lichen Sachen, d. h., soweit ihm die Forderung selbst überhaupt zur Verfügung steht.

Groß spitzt die Fragestellung insbesondere auf die Abtretung *künftiger* Arbeitseinkünfte zu. Meines Erachtens ist es falsch, sie mit künftig fällig werdenden Forderungen gleichzustellen. Für beide Arten von Forderungen gilt allerdings, daß sie abtretbar sind. Der Unterschied besteht lediglich darin, daß die künftigen Forderungen erst später, nämlich im Zeitpunkt ihrer tatsächlichen Entstehung, auf den neuen Gläubiger übergehen, während künftig fällig werdende Forderungen sofort den Inhaber wechseln, wobei sie der neue Gläubiger allerdings ebenfalls erst im Zeitpunkt ihrer Fälligkeit einziehen kann. Diese verschiebenartige Behandlung hat ihren tieferen Grund darin, daß nur übergehen kann, was auch tatsächlich vorhanden ist.

Daran knüpfen sich für die prozessuale Seite der Fragestellung folgende Probleme: § 832 ZPO besagt, daß das Pfandrecht, welches durch die Pfändung einer Gehaltsforderung oder einer ähnlichen in fortlaufenden Bezügen bestehenden Forderung erworben wird, sich auch auf die nach der Pfändung fällig werdenden Beträge erstreckt. Diese Formulierung ist insofern ungenau, als von „nach der Pfändung fällig werdenden Beträgen“ die Rede ist. Richtig hätte von künftigen Einkünften gesprochen werden müssen, denn es ist unstreitig, daß sich der Lohn nach der Leistung richtet und nur auf Grund der Leistung gezahlt wird. Die Leistung ist also Voraussetzung der Lohnzahlung, und der Anspruch auf Lohn entsteht nicht allein durch Abschluß eines Arbeitsvertrages, sondern erst auf Grund der Leistung (von besonderen Fällen kann hier einmal abgesehen werden). § 10 APfVO hat dem auch Rechnung getragen und spricht ausdrücklich von künftigen Arbeitseinkünften.

Geht man daher davon aus, daß es sich bei künftigen Arbeitseinkommen nicht um künftig fällig werdende, sondern um künftig entstehende Forderungen handelt, so bedeutet dies, daß künftige Arbeitseinkünfte gern. § 10 APfVO und § 832 ZPO früher gepfändet werden als durch Abtretung übergehen können. Im Falle der Pfändung künftiger Arbeitseinkommen erfolgt also die Beschlagnahme vor dem Forderungsübergang.

Die sich daraus ergebenden Folgen wären allerdings davon abhängig, wie man die Wirkungen der Abtretung in diesem Fall betrachtet. Meines Erachtens kann man aber nur die Meinung vertreten, daß bereits mit der Abtretung einer künftigen Forderung die daran geknüpften Rechte auf den neuen Gläubiger übergehen und daß die Forderung schon im Augenblick ihres Entstehens dem neuen Gläubiger zusteht. Der Zedent wird also nicht einmal für einen gedachten Augenblick Forderungsinhaber. In diesem Fall kann natürlich auch nicht die Rede davon sein, daß die Forderung im Wege der Pfändung beschlagnahmt werden kann. Die Pfändung stößt hierbei ins Leere. Der Fall ist genauso gelagert wie bei der Abtretung einer künftig fällig werdenden Forderung.

Im Ergebnis hat die Abtretung künftiger oder künftig fällig werdender Lohn- und Gehaltsforderungen also zur Folge, daß die betroffenen Forderungen aus dem Vermögen des Zedenten ausscheiden und daher für eine Zwangsvollstreckung nicht mehr zur Verfügung stehen. Von einem eventuellen Rangverhältnis kann also keine Rede sein.

Bei dieser Gelegenheit sei auf § 59 GBA hingewiesen, der die Abtretung von Arbeitseinkünften beeinflusst. Danach kann der Betrieb Lohn nur unter den ausdrücklich genannten Voraussetzungen einbehalten. Die im hier behandelten Zusammenhang interessante Voraussetzung ergibt sich aus § 59 Abs. 1 Buchst. c GBA. Es heißt dort, daß Lohninbehalten u. a. auf Grund