

von Vereinbarungen zwischen dem Werkstätigen und dem Betrieb erfolgen können. § 59 GBA ist eine Schutzbestimmung zugunsten des Werkstätigen. Sie soll ihm sichern, daß er — ausgenommen die ausdrücklich genannten Fälle — im Augenblick der Fälligkeit seines Arbeitseinkommens auch die volle Verfügungsfreiheit über dieses Einkommen besitzt. Diese Regelung dient damit auch der Sicherung des Prinzips der materiellen Interessiertheit.

Aus § 59 GBA ergibt sich, daß die Abtretung einer Forderung auf Arbeitseinkommen stets nur bedingt erfolgt, und zwar zweifach bedingt, auf schiebend und auflösend. Die aufschiebende Bedingung zeigt sich darin, daß zur Abtretungsvereinbarung zwischen Gläubiger und neuem Gläubiger stets noch die Vereinbarung zwischen Gläubiger und Schuldner (Betrieb) über die Lohneinbehaltung hinzutreten muß, damit der neue Gläubiger die Rechte aus der ihm abgetretenen Forderung geltend machen kann.

Was den Eintritt der aufschiebenden Bedingung anbelangt, so liegt ihre Herbeiführung vornehmlich beim Zedenten. Sie kann nicht zwangsweise herbeigeführt werden, da sonst der Schutzcharakter des § 59 GBA illusorisch würde. Deshalb muß man auch davon ausgehen, daß der Gedanke des § 162 Abs. 1 BGB auf diese Bedingung nicht anwendbar ist. Allerdings kann man annehmen, daß bei Lohnabtretungen im Zusammenhang mit einem gerichtlichen Verfahren und unter Mitwirkung des Gerichts gleichzeitig die Erklärung des Zedenten an seinen Betrieb verknüpft ist, daß dieser Lohn in der abgetretenen Höhe einbehalten möge. Das Gericht kann dann diese Erklärung an den Betrieb weiterleiten und ihn auffordern, in der vereinbarten Höhe an den neuen Gläubiger zu leisten.

Dem Zedenten muß andererseits auch die Möglichkeit der Herbeiführung der auflösenden Bedingung zugestanden werden. Es muß ihm gestattet sein, die gem. § 59 Abs. 1 Buchst. c GBA getroffene Vereinbarung zu widerrufen. Auch insofern greift der Schutzgedanke des § 59 GBA durch, und die Anwendbarkeit des § 162 Abs. 2 BGB ist durch das EGGBA mit ausgeschlossen worden.

Der Betrieb kann sich grundsätzlich nicht gegen das Ansinnen des Werkstätigen wenden, eine Vereinbarung gem. § 59 Abs. 1 Buchst. c GBA abzuschließen. Es gehört zu den Aufgaben der Betriebe, ihre Mitarbeiter zur Einhaltung der Gesetzlichkeit zu erziehen und ihrerseits zur Durchsetzung der Gesetzlichkeit — auch auf zivilrechtlichem Gebiet — beizutragen. Mit der formalen Zurückweisung eines Vereinbarungersuchens gem. § 59 Abs. 1 Buchst. c GBA kann man sich daher nicht einverstanden erklären. Es besteht vielmehr grundsätzlich eine Rechtspflicht zum Abschluß der Vereinbarung.

Allerdings muß man dem Betrieb das Recht einräumen, den Abschluß einer Vereinbarung über die Lohneinbehaltung und damit die Belastung seiner Lohnbuchhaltung abzuwenden. Der einzige Grund, der hierbei durchgreifen könnte, ist der, daß der Betrieb es durch Anwendung der gesellschaftlichen und innerbetrieblichen Erziehungsmittel erreicht hat, daß der Werkstätige seine zivilrechtlichen Verpflichtungen künftig ohne Einschaltung der Lohnbuchhaltung freiwillig erfüllen und daß der Betrieb diese Einhaltung kontrollieren wird. In diesem Fall kann man den Betrieb zweifelsohne nicht zum Abschluß der Lohneinbehaltungsvereinbarungen zwingen.

Wenn es dem Betrieb nicht gelingt, den Werkstätigen zur freiwilligen Einhaltung seiner zivilrechtlichen Verpflichtungen anzuhalten, dann tritt an die Stelle der Abtretungsvereinbarung lediglich die Zwangsvollstreckung und in deren Gefolge die Lohneinbehaltung gem. § 59 Abs. 1 Buchst. a GBA.

Wie sich zeigt, ist die Lohnabtretung für den neuen Gläubiger auf Grund der gegenwärtigen rechtlichen Regelung mit Vor- und Nachteilen behaftet. Der Vorteil ist der, daß für den neuen Gläubiger im Falle von Zwangsvollstreckungen in das Arbeitseinkommen des Zedenten das Problem einer Rangfolge keine Bedeutung erlangt, er also grundsätzlich vor allen Pfändungsgläubigern rangiert. Der Nachteil besteht darin, daß der neue Gläubiger von dem Abschluß und der Aufrechterhaltung einer Vereinbarung über die Lohneinbehaltung zwischen dem Werkstätigen und dem Betrieb abhängig ist.

Beide Erscheinungen sind nach der gegenwärtigen Regelung nicht zu vermeiden, müssen aber de lege ferenda überwunden werden. Mit der Herbeiführung von Lohnabtretungen im Gefolge gerichtlicher Entscheidungen oder Einigungen können die Gerichte einerseits ihrer Verantwortung für die Durchsetzung ihrer Entscheidung eines Rechtsstreits gerecht werden und andererseits den betroffenen Schuldner zur freiwilligen Achtung des Prozeßergebnisses anhalten; gleichzeitig sind sie hierbei in den Stand gesetzt, die Interessen beider Beteiligten von der Warte der Gesellschaft aus voll zu berücksichtigen. Deshalb wird es sinnvoll sein, für den Zivilprozeß eine etwa § 32 AGO entsprechende Vorschrift zu schaffen, die es den Gerichten zur Pflicht macht, im Zusammenhang mit dem Erlaß einer Entscheidung oder der Bestätigung einer Einigung mit den Parteien über die Realisierung des Prozeßergebnisses zu verhandeln. Das Ergebnis einer derartigen Verhandlung könnte die Abtretung sein, allerdings müßte sie die Form freiwilliger Unterwerfung unter das Prozeßergebnis mit pfändungsähnlichen Wirkungen (z. B. Rangverhältnis bei mehrfacher Pfändung) erhalten. Der Möglichkeit bewußter, regelmäßiger, freiwilliger Leistungen durch den Werkstätigen ohne Einschaltung Dritter sollte dabei der Weg offengehalten werden.

Bei der *Forderungsverpfändung* ist die Situation anders als bei der Forderungsabtretung. Das Pfandrecht an Forderungen ist in den §§ 1280 bis 1290 BGB geregelt. Voraussetzung der rechtsgeschäftlichen Verpfändung einer Forderung ist immer auch ihre Übertragbarkeit (vgl. § 1280 i. Verb. mit § 1274 Abs. 2 BGB). Insofern bestehen in unserem Fall auch hinsichtlich der Verpfändung die gleichen Probleme wie bei der Abtretung (§ 399 BGB, § 59 GBA). Wenn man daher von der Möglichkeit einer rechtsgeschäftlichen Verpfändung einer künftigen Forderung ausgeht, muß man ebenfalls darauf Antwort geben, wann die Wirkungen der Verfügung eintreten. Meines Erachtens ist auch in diesem Fall davon auszugehen, daß die Wirkungen der Verpfändung erst mit der tatsächlichen Entstehung der Forderung eintreten. Die Folgen unterscheiden sich jedoch von denen bei der Abtretung. Schließen sich Pfändung und Übertragung infolge Abtretung gegenseitig aus, so ist dies bei Pfandrechten nicht der Fall. Nach den §§ 1290 BGB, 804 ZPO ist das Nebeneinanderbestehen von Pfandrechten durchaus möglich, dabei geht das ältere dem jüngeren vor. Bei gleichzeitigem Entstehen — wie das bei Pfändung und Verpfändung einer künftigen Forderung der Fall ist — besteht Gleichrangigkeit der Rechte. Allerdings kann diese Gleichrangigkeit durch eine besondere Regelung, wie z. B. durch den § 7 APfVO, ersetzt sein. Das heißt also, daß sich die Befriedigung des Gläubigers eines vertraglichen Forderungspfandrechts beim Zusammentreffen mit einem Pfändungspfandrecht nach der Rangfolge des § 7 APfVO richtet.

Dr. HORST KELLNER, beauftr. Dozent am Institut für Zivilrecht der Humboldt-Universität Berlin