

# Lohnpfändung und Verbraucherinsolvenz

Handbuch mit Lohnpfändungs-ABC, Praxistipps und Mustern

von

Prof. Dr. Klaus Hock, Stefanie Hock

2. Auflage

Lohnpfändung und Verbraucherinsolvenz – Hock / Hock

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](http://beck-shop.de) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

Arbeitsrecht / Allgemeines: Praxisliteratur



Verlag C.H. Beck München 2014

Verlag C.H. Beck im Internet:

[www.beck.de](http://www.beck.de)

ISBN 978 3 406 65281 3

## V. Pfändung und Abtretungsverbot

ditunwürdig.<sup>221</sup> Bei jeder fremdfinanzierten Anschaffung zB eines Autos oder gar eines Eigenheimes wird der Kreditgeber eine Absicherung in Form einer Gehaltsabtretung verlangen. Ohne eine derartige Absicherung besteht die Gefahr der Verweigerung der Kreditvergabe. Entweder der Beschäftigte verzichtet auf den Kredit oder er lügt. Ein derartig tiefer Eingriff in die private Lebensgestaltung des Arbeitnehmers durch die weitgehende Beschränkung der Verfügungsbefugnis über den von ihm verdienten Lohn ist durch berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht gerechtfertigt. Sein Interesse besteht vor allem an einer Transparenz der Verhältnisse, also nicht unvorhergesehen mit Abtretungen jedweder Art konfrontiert zu werden. Diesem Interesse wird durch ein **eingeschränktes Abtretungsverbot** hinreichend Rechnung getragen.

### Praxistipp

793

Es empfiehlt sich, im Arbeitsvertrag ein abgeschwächtes Abtretungsverbot vereinbaren.

Dieses Abtretungsverbot könnte wie folgt formuliert werden:

„Die/der Beschäftigte darf ihre/seine Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers verpfänden oder abtreten.“

Eine entgegen einem Abtretungsverbot vorgenommene Abtretung ist absolut, dh gegenüber jedermann,<sup>222</sup> unwirksam. Eine nachfolgende Pfändung ist zu befriedigen. Eine Pfändung geht im Übrigen auch dann vor, wenn bei einem abgeschwächten Abtretungsverbot der Arbeitgeber erst nach Zustellung der Pfändung die Abtretung genehmigt. Die Abtretung wird in diesem Fall nämlich nicht rückwirkend zum Zeitpunkt des Abtretungsvertrages wirksam, sondern erst für die Zukunft ab dem Zeitpunkt der Zustimmung des Arbeitgebers. Der gute Glaube des Zessionars an die Wirksamkeit der Abtretung wird grds. nicht geschützt.<sup>223</sup>

794

Problematisch ist auch der Fall, dass ein Arbeitnehmer an einen Gläubiger wirksam zur Sicherung einer Forderung seine derzeitigen wie auch künftigen Ansprüche aus dem Arbeitseinkommen abgetreten hat und nunmehr den **Arbeitgeber wechselt**, wobei beim neuen Arbeitgeber ein Abtretungsverbot besteht. Ausgangspunkt ist hier die Überlegung, dass bei einer Abtretung künftiger Forderungen der Rechtserwerb beim Gläubiger erst vollendet ist mit der Entstehung der Forderung.<sup>224</sup> Da die Rechtsgrundlage der Forderung – hier das neue Arbeitsverhältnis – bei der Abtretung noch nicht vorhanden war, tritt **Durchgangserwerb** ein. Die Forderung gehört – eine „logische Sekunde“ – zum Vermögen des Arbeitnehmers.<sup>225</sup> Das im neuen Arbeitsverhältnis vereinbarte Abtretungsverbot hat der Forderung jedoch die Verkehrsfähigkeit genommen.<sup>226</sup> Damit liegt in der Person des Arbeitnehmers nunmehr keine abtretbare Forderung mehr vor. Daher wirkt das Abtretungsverbot auch in diesem Fall.<sup>227</sup>

795

### Beispiel

796

Arbeitnehmer A ist bei Arbeitgeber B beschäftigt. Er nimmt nunmehr bei der Bank ein Darlehen auf und tritt zur Sicherheit der Bank seine derzeitigen wie künftigen Ansprüche aus Arbeitseinkommen ab. Anschließend wechselt er seine Arbeitsstelle und ist nunmehr bei Arbeitgeber C beschäftigt. Im Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber C ist einzelvertraglich ein Abtretungsverbot vereinbart.

<sup>221</sup> BGH 5.2.1987 – IX 161/85.

<sup>222</sup> Boewer, Handbuch der Lohnpfändung, 1. Aufl. 2004, Rn. 1260.

<sup>223</sup> BAG 5.9.1960 – I AZR 509/57, AP BGB § 399 Nr. 4.

<sup>224</sup> BGH 19.9.1983 – II ZR 12/83; BGH 22.3.1995 – VIII ZR 20/94, NJW 1995, 1671.

<sup>225</sup> Palandt/Heinrichs, BGB, 72. Aufl., § 398 Rn. 12.

<sup>226</sup> BGH 14.10.1963 – VII ZR 33/62, Z 40, 160.

<sup>227</sup> Palandt/Heinrichs, BGB, 72. Aufl., § 399 Rn. 8 mwN.

## B. Die Abtretung von Arbeitseinkommen

Mit Abschluss des Abtretungsvertrages hat A der Bank wirksam den pfändbaren Teil seines Arbeitseinkommens sicherungshalber abgetreten (**fiduziarische Abtretung**). Mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes und Neubegründung des Arbeitsverhältnisses hat die Abtretung bezüglich der Ansprüche auf Arbeitseinkommen im neuen Arbeitsverhältnis seine Wirkung verloren. Das Abtretungsverbot geht der früheren Abtretung vor.

Etwas anderes würde gelten, wenn erst während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses **nachträglich ein Abtretungsverbot** vereinbart würde. Hierdurch könnte eine bereits bestehende Abtretungsvereinbarung nicht unwirksam gemacht werden.

- 797 Zu beachten ist, dass ein Abtretungsverbot die Lohnpfändung nicht hindert (§ 851 Abs. 2 ZPO) und dass ein Abtretungsverbot einer **Lohnabtretung im Rahmen eines Verbraucherinsolvenzverfahrens zum Zwecke der Restschuldbefreiung nicht entgegensteht**. Insoweit ist das Abtretungsverbot relativ unwirksam (Rn. 1018).

## VI. Erhöhung des pfändungsfreien Betrages bei Abtretung nach § 850f Abs. 1 ZPO; Abtretbarkeit von Ansprüchen nach § 850b und § 850f Abs. 2 ZPO

- 798 Nach § 850f Abs. 1 ZPO kann das Vollstreckungsgericht auf Antrag des Schuldners bestimmen, dass diesem ein weiterer Teil seines an und für sich pfändbaren Arbeitseinkommens pfandfrei verbleibt, wenn zB besondere Bedürfnisse des Schuldners aus persönlichen oder beruflichen Gründen dies erfordern. Eine entsprechende Regelung zur Erhöhung der Pfändungsfreigrenzen bei Abtretungen fehlt. Vom Sinn und Zweck her muss jedoch diese Regelung auch für die Abtretung entsprechend angewandt werden. Dies ergibt sich aus dem gesetzlichen Gleichklang von Pfändung und Abtretung in § 400 BGB. Dem Zessionar können nicht weitergehende Befugnisse zustehen wie einem Pfändungsgläubiger. Daher kann der Schuldner von seinem Abtretungsgläubiger (Zessionar) bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 850d Abs. 1 ZPO verlangen, dass ihm ein weiterer Teil seines Arbeitseinkommens belassen wird. Schränkt der Abtretungsgläubiger seinen Anspruch auf Grund dieses Verlangens ein und wird dies dem Arbeitgeber zur Kenntnis gegeben, hat er sich danach zu richten.

### 799 Praxistipp

Aus Beweisgründen sollte der Arbeitgeber auf Vorlage einer schriftlichen Erklärung des Zessionars bestehen.

- 800 Verweigert der Zessionar sein Einverständnis, kann der Schuldner seinen Anspruch auf Heraufsetzung des nicht abtretbaren Teils seines Arbeitseinkommens vor dem Prozessgericht der ordentlichen Gerichtsbarkeit durchsetzen.<sup>228</sup> Bis zur Vorlage eines entsprechenden rechtskräftigen Urteils hat der Arbeitgeber den abgetretenen Teil des Arbeitseinkommens in voller Höhe an den Zessionar abzuführen.

### 801 Praxistipp

Auch bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 850f Abs. 1 ZPO ist es dem Arbeitgeber nicht gestattet, von sich aus den pfandfreien und damit nicht abtretbaren Teil des Arbeitseinkommens zu erhöhen.

- 802 Liegt zunächst eine Pfändung vor und erfolgt später eine Abtretung, ist diese Abtretung dem Pfändungsgläubiger gegenüber (relativ) unwirksam (→ Rn. 775). Setzt nun

<sup>228</sup> Stöber, Forderungspfändung, 15. Aufl. 2010, Rn. 1250b.

## VII. Schutz und Stellung des Arbeitgebers bei der Lohnabtretung

das Vollstreckungsgericht auf Antrag des Schuldner nach § 850f Abs. 1 ZPO zu Lasten eines vorrangigen Pfändungsgläubigers den pfändungsfreien Betrag herauf, führt dies nicht dazu, dass der dadurch freiwerdende Betrag nunmehr von einer nachrangigen Abtretung erfasst und an den Abtretungsgläubiger abzuführen wäre. Der vom Gericht festgesetzte zusätzliche Freibetrag gebührt trotz nachfolgender Abtretung dem Schuldner zur Deckung des sozialrechtlichen Lebensbedarfs oder des erhöhten Lebensunterhalts.<sup>229</sup> Insofern entspricht die Situation der Rechtslage bei Vorliegen von zwei Pfändungen, bei denen das Vollstreckungsgericht auf Antrag des Schuldner nach § 850f Abs. 1 ZPO zu Lasten eines vorrangigen Pfändungsgläubigers den pfändungsfreien Betrag heraufsetzt (→ Rn. 393).

Diese Grundsätze gelten auch bei **Abtretung von Einkommen nach § 850i ZPO entsprechend.** 803

Ansprüche nach §§ 850b bzw. 850f Abs. 2 und 3 ZPO sind grds. unpfändbar und somit auch nicht abtretbar. Allerdings kann in diesen Fällen im Einzelfall die Pfändbarkeit vom Vollstreckungsgericht nach Billigkeit zugelassen werden. Mit Erlass eines derartigen Beschlusses sind diese Ansprüche auch abtretbar.<sup>230</sup> 804

## VII. Schutz und Stellung des Arbeitgebers bei der Lohnabtretung

Der Arbeitgeber ist durch die Vorschriften der §§ 404, 406, 407 bis 410 BGB geschützt. 805

### 1. Schutz nach § 404 BGB

Durch den mit der Abtretung verbundenen Gläubigerwechsel wird der Inhalt der Forderung nicht verändert. § 404 BGB schützt nun den Schuldner (hier Arbeitgeber), der durch die ohne seine Mitwirkung vollzogene Abtretung nicht in seiner Rechtsstellung benachteiligt werden soll. Daher kann der Arbeitgeber dem neuen Gläubiger alle Einwendungen wie zB Erfüllung, Aufrechnung oder Verjährung<sup>231</sup> entgegenhalten, die bereits im Zeitpunkt der Abtretung gegenüber dem Zedenten begründet waren. Der Zeitpunkt des Entstehens der Einwendungen wird von der Rechtsprechung weit ausgelegt. Es ist nicht erforderlich, dass alle Tatbestandsvoraussetzungen im Zeitpunkt der Abtretung bereits vorlagen. Es ist vielmehr ausreichend, wenn sie ihrem Rechtsgrund nach angelegt waren.<sup>232</sup> 806

Diese Einwendungen betreffen allerdings nicht das Grundgeschäft der Abtretung, wie zB den Kreditvertrag, da dieses nicht den Arbeitgeber tangiert, sondern nur im Verhältnis Alt-, bzw. Neugläubiger vorliegt. Anders sieht es aus bei Einwendungen, die die Wirksamkeit der Abtretung selbst betreffen. Insoweit kann der Arbeitgeber als 807

<sup>229</sup> So auch Stöber, Forderungspfändung, 12. Aufl. Rn. 1189f.; offengelassen in BAG 6.2.1991 – 4 AZR 248/90, NZA 1991, 561.

<sup>230</sup> BAG NJW 1960, 572; OLG Düsseldorf MDR 1955, 672.

<sup>231</sup> Der Begriff der Einwendungen ist im weitesten Sinn zu verstehen und umfasst auch Einreden: Palandt/Grüneberg, BGB, 72. Aufl. 2013, § 404 Rn. 2.

<sup>232</sup> Palandt/Grüneberg, BGB, 72. Aufl. 2013, § 404 Rn. 4; BGH 26.6.1957 – V ZR 148/55; 29.11.1984 – IX ZR 44/84, BGHZ 93, 79.

## B. Die Abtretung von Arbeitseinkommen

Schuldner bspw. vortragen, die Abtretung sei nur zum Schein erfolgt und deshalb nichtig oder sich auf einen Abtretungsausschluss nach § 399 BGB<sup>233</sup> berufen.

### 2. Schutz nach § 406 BGB

- 808 Des Weiteren wird der Arbeitgeber nach § 406 BGB dahingehend geschützt, dass er eine ihm gegen den bisherigen Gläubiger (Arbeitnehmer) zustehende Forderung auch dem neuen Gläubiger gegenüber aufrechnen kann. Dies gilt nur dann nicht, wenn er bei Erwerb seiner Forderung gegen den Zedenten (Arbeitnehmer) von der Abtretung wusste. Des Weiteren kann er nicht aufrechnen, wenn die Forderung gegen den Arbeitnehmer erst nach Erlangung der Kenntnis und auch später als die abgetretene (Lohn-)Forderung fällig wurde.
- 809 Im Gegensatz zu § 404 BGB, der für den Fall Anwendung finden würde, dass die Forderung nach der Aufrechnung abgetreten wird, bzw. § 407 BGB, wo in Unkenntnis der Abtretung aufgerechnet wird, findet § 406 BGB dann Anwendung, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Aufrechnung von der Abtretung Kenntnis hatte. Er soll durch die Vorschrift dahingehend geschützt werden, dass ihm eine bestehende Aufrechnungsmöglichkeit nicht durch die Abtretung genommen wird.

### 3. Schutz nach § 407 BGB

- 810 Gemäß § 407 Abs. 1 BGB sind Leistungen, bspw. Erfüllung der Forderung, die der Schuldner, dh der Arbeitgeber, nach der Abtretung gutgläubig an den Arbeitnehmer als ursprünglichen Gläubiger bewirkt, wirksam. Dasselbe gilt für Rechtsgeschäfte, wie zB Stundung, Erlass, Aufrechnung, Kündigung oder Vergleich, die zwischen Arbeitgeber und Zedenten (hier Arbeitnehmer) in Ansehung der Forderung vorgenommen wurden. Ausgeschlossen wird dies nur durch positive Kenntnis des Schuldners bei Vornahme der Leistungshandlung;<sup>234</sup> Kennenmüssen ist nicht ausreichend,<sup>235</sup> ebenso wie Kenntnis bei Eintritt des Leistungserfolgs. Auch wenn für den Schuldner (hier Arbeitgeber) keine Nachforschungspflicht über die Person des Gläubigers besteht, begründet der Zugang einer Abtretungsanzeige die Vermutung, dass er positive Kenntnis von ihr hat.<sup>236</sup>
- 811 Statt sich auf die Vorschrift des § 407 BGB zu berufen, kann der Schuldner alternativ vom Zedenten die Leistung nach den Vorschriften der ungerechtfertigten Bereicherung herausverlangen.<sup>237</sup>
- 812 Für den Fall, dass nach der Abtretung ein Rechtsstreit zwischen Schuldner und Zedent über die Forderung anhängig geworden ist, muss der Zessionar nach § 407 Abs. 2 BGB das rechtskräftige Urteil gegen sich gelten lassen, es sein denn der Schuldner hatte bei Eintritt der Rechtshängigkeit von der Abtretung Kenntnis.
- 813 Im Fall der **mehrfachen Abtretung** seitens des Arbeitnehmers findet gemäß § 408 BGB die Regelung des § 407 BGB entsprechende Anwendung. Der Arbeitgeber leistet also mit befreiender Wirkung, wenn er gutgläubig an diesen Dritten leistet bzw. mit diesem ein Rechtsgeschäft abschließt.

<sup>233</sup> BGH 11.3.1997 – X ZR 146/94, NJW 1997, 3434f.; 29.6.1989 – VII ZR 211/88, NJW 1990, 109f.

<sup>234</sup> BGH 27.10.1988 – IX 27/88.

<sup>235</sup> BGH 8.12.1976 – VIII ZR 248/ 75, NJW 1977, 581.

<sup>236</sup> BGH 5.3.1997 – VIII ZR 118/96, NJW 1997, 1775.

<sup>237</sup> BGH 19.10.2000 – IX ZR 255/99, NJW 2001, 231.

## IX. Besonderheiten bei der Abtretung zur Mietzahlung

### VIII. Gesetzlicher Forderungsübergang

Für den Fall des gesetzlichen Forderungsübergangs bestimmt § 412 BGB die entsprechende Anwendung der Vorschriften der §§ 399 bis 401, 406 bis 410 BGB, soweit sich nicht aus Spezialgesetzen anderweitige Regelungen ergeben. **814**

#### Beispiel

**815**

Soweit der Arbeitgeber den Anspruch des Beschäftigten nach Arbeitsentgelt nicht erfüllt und aufgrund dessen ein Leistungsträger Sozialleistungen erbracht hat, geht gemäß § 115 Abs. 1 SGB X der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber bis zur Höhe der gezahlten Leistungen kraft Gesetzes auf den Sozialträger über. In diesem Fall kann jedoch der Arbeitgeber diesem gegenüber nach den §§ 404, 412 BGB ebenfalls alle Einwendungen entgegenzusetzen, die zur Zeit des Forderungsübergangs gegen den Arbeitnehmer begründet waren.<sup>238</sup>

## IX. Besonderheiten bei der Abtretung zur Mietzahlung, sonstigen Kosten des Lebensbedarfs oder Begleichung einer Unterhaltsschuld

### 1. Arbeitgeber ist zugleich Vermieter

Arbeitgeber und Mitarbeiter können vereinbaren, dass die Miete jeweils monatlich vom Lohn einzubehalten ist. Es handelt sich hier um eine abtretungsähnliche Zahlungsweise, bei der eine Aufrechnung mit dem pfändbaren Lohnanteil erfolgt.<sup>239</sup> Solch eine Vereinbarung ist gegenüber nachfolgenden Pfändungsgläubigern wirksam.<sup>240</sup> Allerdings werden durch solch eine Vereinbarung die Kosten für die Unterkunft, die in der Tabelle des § 850c ZPO dem unpfändbaren Teil des Arbeitseinkommens zugeordnet sind, nun aus dem pfändbaren Lohnanteil bestritten, so dass dem Arbeitnehmer aufgrund dieser Abtretung im Endeffekt ein weiterer unpfändbarer Lohnanteil zusteht und er nachrangige Gläubiger in die Wartestellung verweist. Allerdings wird der Pfändungsgläubiger in einem derartigen Fall dem Arbeitnehmer wie Arbeitgeber nicht ohne weiteres den Einwand einer unzulässigen Rechtsausübung gemäß § 826 BGB oder die Sittenwidrigkeit einer solchen Abtretung entgegenhalten bzw. den Schutz der Vorschriften der §§ 394, 400 BGB einschränken können. **Der Arbeitgeber darf daher weiterhin trotz vorliegender Pfändung mit seiner Mietforderung gegen die Lohnforderung im pfändbaren Teil aufrechnen.** **816**

Ob sich der Pfändungsgläubiger im Klagewege hiergegen wehren kann, ist streitig.<sup>241</sup> Mehrere Vollstreckungsgerichte haben es jedenfalls als zulässig erachtet, auf Antrag des Pfändungsgläubigers eine Bestimmung zu treffen, wonach dem nachfolgenden Gläubiger ein Zugriffsrecht auf eigentlich nach § 850c ZPO unpfändbare Teile gewährt wird oder die aufgrund der Vereinbarung an den Arbeitgeber als Vermieter einzubehaltenden Teile des Arbeitseinkommens auf die Einkommensteile anzurechnen sind, die nach der Tabelle des § 750c ZPO unpfändbar sind.<sup>242</sup> Um den Betrag zu er-

<sup>238</sup> BAG 29.2.2003 – 4 AZR 168/02.

<sup>239</sup> Stöber, Forderungspfändung, 15. Aufl. 2010, Rn. 1254.

<sup>240</sup> BAG 1.8.1959 – 2 AZR 56/57, BAG AP BGB § 392 Nr. 1.

<sup>241</sup> Ablehnend Stöber, Forderungspfändung, 15. Aufl. 2010, Rn. 1255.

<sup>242</sup> LG Hagen NJW-RR 1988, 1232; LG Detmold RPfleger 1992, 74; AG Dortmund RPfleger 1995, 222; AG Frankfurt JurBüro 1997, 438; AG Heidelberg JurBüro 1997, 439.

## B. Die Abtretung von Arbeitseinkommen

mitteln, der für Unterkunft auf den unpfändbaren Teil des Arbeitseinkommens nach § 850c ZPO anzurechnen ist, wird hierbei teilweise auf die durchschnittlichen Leistungen des Sozialrechts für Unterkunft und Aufwendungen des Wohnens, abzüglich der Leistungen des Wohngeldes abgestellt. Mit einem derartigen Beschluss wird erreicht, dass die Kosten für die Unterkunft dem Schuldner nicht zu Lasten des Gläubigers doppelt zur Verfügung stehen. Wird dem Arbeitgeber ein derartiger Beschluss des Vollstreckungsgerichts vorgelegt, hat er entsprechend zu verfahren.

### 2. Vermieter ist eine dritte Person

- 818** Ist der Vermieter eine dritte Person und hat der Arbeitnehmer **den pfändbaren Teil** seines Arbeitseinkommens zur Begleichung der Mietforderung abgetreten, stellt sich für den pfändenden Gläubiger wiederum dieselbe Problematik. Auch hier gelten die vorherigen Darlegungen entsprechend. Der Arbeitgeber hat also bis zur Vorlage eines entsprechenden Beschlusses des Vollstreckungsgerichts an den Abtretungsgläubiger zu leisten.
- 819** Zu beachten ist allerdings, dass gemäß § 400 BGB nur der jeweils pfändbare Betrag nach § 850c ZPO abgetreten werden darf.<sup>243</sup> Eine entgegenstehende Vereinbarung ist unwirksam.<sup>244</sup>

### 3. Abtretung für sonstige Kosten des Lebensbedarfs oder zur Begleichung einer Unterhaltsschuld

- 820** Dieselben Grundsätze gelten, soweit eine Abtretung zur Deckung des laufenden Lebensbedarfs, wie zB Kosten für Heizung, Strom etc erfolgt.
- 821** Erfolgt die Abtretung an einen Unterhaltsgläubiger besteht eine ähnliche Situation wie bei Vorliegen einer Unterhaltspfändung und einer nachfolgenden Pfändung wegen einer gewöhnlichen Geldforderung. Hier hat das Vollstreckungsgericht auf Antrag des Unterhaltsgläubigers oder aber des nachfolgenden pfändenden Gläubigers eine Verrechnung nach § 850e Nr. 4 ZPO vorzunehmen (→ Rn. 459 ff.) und einen weiteren Teil des Arbeitseinkommens zur Begleichung des Unterhaltsanspruchs zu bestimmen.<sup>245</sup> Bis zur Vorlage dieses Beschlusses wird der Unterhaltsanspruch aus dem Normalpfändungsbereich entnommen.

## X. Zusammenrechnung mit anderen Einkommen

- 822** Bei der Abtretung stellt sich die Frage, ob entsprechend § 850e ZPO das abgetretene Einkommen mit einem weiteren Arbeitseinkommen oder Sozialleistungen zusammengerechnet werden kann, um so den pfändbaren und mithin abtretbaren Betrag zu erhöhen.
- 823** Dies wird regelmäßig zu verneinen sein. Dies ergibt sich aus Sinn und Zweck des § 400 BGB. Zwar bestimmt diese Vorschrift, dass eine Forderung soweit nicht abgetre-

<sup>243</sup> BAG 21.11.2000 – 9 AZR 692/99, NJW 2001, 1443.

<sup>244</sup> BAG 21.11.2000 – 9 AZR 692/99, NJW 2001, 1443: Es wäre bei solch einer Abtretung für den Arbeitgeber zudem nicht bestimmbar, welcher Teil des unpfändbaren Einkommens die Kosten für Unterkunft einschließt und somit abgetreten wäre. Um dies vom Prozessgericht feststellen zu lassen, fehlt es auch an einer entsprechenden Rechtsgrundlage.

<sup>245</sup> Stöber, Forderungspfändung, 15. Aufl. 2010, Rn. 1256, 1278.

## X. Zusammenrechnung mit anderen Einkommen

ten werden kann, als sie der Pfändung nicht unterworfen ist. Allerdings bedeutet dies nicht, dass Arbeitseinkommen stets in demselben Umfang abgetreten werden kann, wie es pfändbar ist; denn durch § 850e Nr. 2a ZPO ist eine Vorzugsstellung der Pfändungsgläubiger gegenüber Abtretungsgläubigern begründet worden.<sup>246</sup> Es ergibt sich schon aus dem Wortlaut der Vorschrift des § 850e Nr. 2 ZPO, dass nur Pfändungsgläubiger einen Zusammenrechnungsantrag stellen können („Mehrere Arbeitseinkommen sind auf Antrag vom Vollstreckungsgericht **bei der Pfändung** zusammenzurechnen“). Im Falle der Pfändung kann das zuständige Vollstreckungsgericht somit durch Beschluss den pfändbaren Teil über die Pfändungsgrenzen des § 850c ZPO nach § 850e Nr. 2a ZPO bestimmen. Allerdings bewirkt dieser Zusammenrechnungsbeschluss keine weitere Abtretbarkeit.<sup>247</sup>

Teilweise wird hier in Erwägung gezogen, dass in solchen Fällen das Prozessgericht **824** in analoger Anwendung dieser Vorschriften solch einen Zusammenrechnungsbeschluss bewirken könne.<sup>248</sup> Diese Ansicht geht jedoch fehl, da es ausschließlich Aufgabe des Vollstreckungsgerichts ist, Zusammenrechnungsbeschlüsse vorzunehmen und man hierdurch zudem in die Rechte der Pfändungsgläubiger eingreifen würde, die als erste den Zusammenrechnungsbeschluss beantragt haben, was mit dem Grundsatz der Rechtsklarheit nicht zu vereinbaren ist.<sup>249</sup>

Im Falle der Abtretung ist die Vorschrift des § 850e Nr. 2 ZPO jedoch nicht unabdingbar.<sup>250</sup> Dies ergibt sich aus Sinn und Zweck des § 400 ZPO, dass Abtretung und Pfändung einer Forderung im Hinblick auf den Schuldnerschutz gleich behandelt werden; § 850e Nr. 2 ZPO dient allerdings nicht dem Schuldner, sondern dem Interesse der Gläubiger. Insoweit unterliegt diese Vorschrift der **Vertragsfreiheit** der Parteien. Es ist also möglich, dass ein Schuldner mit mehreren Einkommen jeweils den pfändbaren Teil an einen Gläubiger abtritt und in der Vereinbarung ausdrücklich eine Zusammenrechnung der verschiedenen Einkommen bestimmt wird. Legt dann der Gläubiger diese Abtretungen den verschiedenen Drittschuldnern vor, haben diese eine Zusammenrechnung vorzunehmen und aufgrund des Gesamteinkommens den pfändbaren Betrag zu bestimmen. Ob im Einzelfall eine Zusammenrechnung gewollt ist bzw. vereinbart wurde, ist ggf. durch Vertragsauslegung zu ermitteln, wofür die Prozessgerichte zuständig sind.<sup>251</sup>

<sup>246</sup> BAG 23.4.1996 – 9 AZR 940/94.

<sup>247</sup> BAG 23.4.1996 – 9 AZR 940/94; Stöber, Forderungspfändung, 15. Aufl. 2010, Rn. 1149.

<sup>248</sup> Grunsky ZIP 1983, 908 ff.

<sup>249</sup> BAG 26.11.1986 – 4 AZR 786/85; 6.2.1991 – 4 AZR 348/90; 23.4.1996 – 9 AZR 940/94.

<sup>250</sup> BGH Beschl. 31.10.2003 – IXa ZB 194/03.

<sup>251</sup> BGH Beschl. 31.10.2003 – IXa ZB 194/03.



**beck-shop.de**