

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB §§ 138, 185, 398; KSchG § 13 Abs. 2

Leitsätze:

1. Die vom Arbeitgeber erklärte ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist nicht deshalb sittenwidrig, weil der Arbeitnehmer anlässlich des Abschlusses des Arbeitsvertrages dem Arbeitgeber wegen einer früheren Schuld seine künftigen Gehaltsansprüche, auch solche gegen spätere Arbeitgeber, abgetreten hat und die Vorausabtretung nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen bleibt.
2. Bei mehrfachen Abtretungen künftiger Gehaltsansprüche sind die zeitlich späteren Abtretungen jedenfalls dann nicht unwirksam, wenn die mehreren Vorausabtretungen wegen und in Höhe bestimmter Schuldbeträge erfolgt sind und die zeitlich früheren Abtretungen vom Zedenten bei den nachfolgenden Abtretungen offengelegt werden. In solchen Fällen bestimmt der Grundsatz der Priorität die Rangfolge der mehreren Vorausabtretungen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

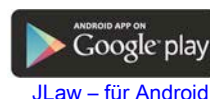
Aktenzeichen: 2 AZR 464/72

Urteil des BAG vom 19. Juli 1973

LAG Hamburg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 464/72

4 Sa 69/71 Hamburg

Verkündet am
19. Juli 1973

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Entscheidungsgründe
berichtigt durch Be-
schluß vom 9. Juli
1974.

Kassel, d. 31. Juli 1974
gez. Kirschner,
Regierungsamtmann

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juli 1973 durch den Richter Dr. Gröninger als Vorsitzenden, die Richter Dr. Rengier und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Jung und Hauenschild für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 29. Mai 1972
- 4 Sa 69/71 - wird zurückgewiesen.

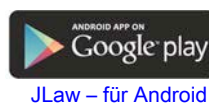
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war früher selbständiger Unternehmer. Aus der während dieser Zeit bestehenden Geschäftsverbindung zwischen den Parteien hatte die Beklagte gegen den Kläger eine Forderung in Höhe von 76.286,51 DM, wegen der sie in einem über das Vermögen des Klägers eröffneten Konkursverfahren nicht befriedigt wurde.

Im November 1967 stellte die Beklagte den Kläger als Angestellten ein und übertrug ihm die Leitung einer in L gegründeten Zweigniederlassung. Das monatliche Gehalt des Klägers betrug etwa 2.050,-- DM brutto. Am 15. November 1967 schlossen die Parteien eine schriftliche Vereinbarung, wonach der Kläger wegen einer Forderung der Beklagten in Höhe von 76.286,51 DM seine Ansprüche auf Gehalt aus dem mit der Beklagten abgeschlossenen Dienstvertrag und zugleich alle Ansprüche auf Lohn und Gehalt aus in der Zukunft von ihm eingegangenen Dienstverträgen jeweils bis zur Höhe des pfändbaren Betrages an die Beklagte abtrat.

Nachdem die Beklagte die Zweigniederlassung in L wegen Unwirtschaftlichkeit aufgegeben hatte, hat sie dem Kläger am 10. November 1970 zum 31. Dezember 1970 gekündigt.

Der Kläger hat mit einer am 22. Februar 1971 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit dieser Kündigung gestellt und ferner hilfsweise beantragt festzustellen, daß bei einer Aufhebung des Arbeitsverhältnisses die Forderungen der Beklagten aus der früheren Geschäftsverbindung und die seinerzeit gegebene Abtretungserklärung an die Beklagte erloschen bzw. unwirksam seien. Er hat vorgetragen, die Kündigung sei deshalb unwirksam, weil die Parteien einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag bis zum Zeitpunkt der vollen Schuldentilgung abgeschlossen hätten und demgemäß das Recht zur ordentlichen Kündigung bis zu diesem Zeit-

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

punkt ausgeschlossen worden sei. Bis Ende 1970 sei die Beklagte durch die Einbehaltung seines pfändungsfreien Gehaltes aber unstreitig erst teilweise wegen ihrer Forderungen befriedigt gewesen. Die Kündigung sei zudem auch sittenwidrig, weil die Beklagte mit ihrer formellen Rechtsstellung Mißbrauch getrieben habe. Sie habe sein Vertrauen auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses dazu mißbraucht, ihn zum Nachteil anderer Gläubiger zu einer Vorausabtretung zu veranlassen. Da die Schuldenregelung für ihn der bedeutendste Teil des Vertrages gewesen sei, wäre bei einer wirksamen Kündigung zumindest seine Schuld aus der früheren Geschäftsverbindung zu der Beklagten erloschen. Die Abtretung künftiger Gehaltsforderungen sei unabhängig von dem Bestand seiner Verpflichtungen gegenüber der Beklagten jedenfalls deshalb ungültig geworden, weil sie nur für den Fall vereinbart worden sei, daß er vor Tilgung seiner Schuld willkürlich bei der Beklagten ausscheiden sollte.

Die Klage ist in beiden Vorinstanzen ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Hauptantrag weiter und seinen Hilfsantrag nur insoweit, als er beantragt hilfsweise festzustellen, daß die Abtretungserklärung vom 15. November 1967 unwirksam geworden ist.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Wie das angefochtene Urteil im Ergebnis zutreffend dargelegt hat, kann der Kläger weder mit seinem Hauptantrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung noch mit seinem Hilfsantrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Abtretungsvereinbarung durchdringen.

I. Zum Hauptantrag

1. Der Kläger hat in den Vorinstanzen die Unwirksamkeit der fristgemäßen Kündigung der Beklagten zum 31. Dezember 1970, die er nicht fristgemäß mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen hat, insbesondere damit begründet, daß die Beklagte



ihm nach den getroffenen Vereinbarungen vor Tilgung seiner Schulden nicht ohne wichtigen Grund habe kündigen können. Das Landesarbeitsgericht hat im Rahmen einer Würdigung der über die Vereinbarungen der Parteien erhobenen Beweise hierzu festgestellt, der Kläger sei beweisfällig für seine Behauptung geblieben, daß der Arbeitsvertrag zweckbefristet abgeschlossen worden sei.

An diese Feststellung ist der Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, weil die Revision ausdrücklich vorgetragen hat, daß hiergegen Revisionsangriffe nicht möglich seien.

2. Das angefochtene Urteil ist demgemäß hinsichtlich der Entscheidung über den Hauptantrag nur daraufhin zu überprüfen, ob es rechtsfehlerfrei die Unwirksamkeit der Kündigung auch unter dem Gesichtspunkt der Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB) verneint hat.

a) Das Landesarbeitsgericht hat bei der Prüfung nach § 138 BGB insbesondere darauf abgestellt, daß die Beklagte die Kündigung nicht aus verwerflichen Gründen, sondern aus berechtigtem Anlaß erklärt habe. Die Kündigung sei nämlich unstreitig wegen der Einstellung des ~~Landes~~ Zweigbetriebes erfolgt und eine andere Einsatzmöglichkeit habe für den Kläger nicht bestanden.

Die Revision räumt ein, daß die Beklagte an sich einen billigen Anlaß zur Kündigung gehabt haben möge. Sie hält aber gleichwohl die Kündigung für sittenwidrig, weil die Beklagte nicht zugleich mit der Kündigung auch die Gehaltsabtretung rückgängig gemacht habe. Dazu sei sie, wie sich auch aus den unter Verletzung des § 286 ZPO nicht vollständig berücksichtigten Aussagen des geschäftsführenden Gesellschafters der Beklagten ergebe, verpflichtet gewesen.

b) Mit dieser Begründung hat die Revision nicht schlüssig die Voraussetzungen für eine Sittenwidrigkeit der Kündigung nach § 138 BGB dargelegt.

Der schwere Vorwurf der Sittenwidrigkeit einer Kündigung



- 5 -

kommt nur in besonders krassen Fällen in Betracht. Sittenwidrig ist eine Kündigung nur dann, wenn sie auf einem verwerflichen Motiv des Kündigenden beruht, wie insbesondere Rachsucht oder Vergeltung, oder wenn sie aus anderen Gründen dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden widerspricht (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 184 BGB; AP Nr. 3 zu § 242 BGB Auskunftspflicht; BAG 12, 60 = AP Nr. 22 zu § 138 BGB; BAG 1, 110 = AP Nr. 5 zu § 3 KSchG und BAG 16, 21 = AP Nr. 5 zu § 242 BGB Kündigung). Für den Ausnahmetatbestand einer sittenwidrigen Kündigung ist derjenige darlegungs- und beweispflichtig, der sich auf ihn beruft, also hier der Kläger. Im Streitfall ist darüberhinaus noch der Grundsatz von Bedeutung, daß allein die Schwere der Folgen einer Kündigung ein derart mißbilligendes Werturteil noch nicht rechtfertigen kann (vgl. BAG 10, 207 = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Kündigung). Das gilt jedenfalls dann, wenn es wie im vorliegenden Sachverhalt nicht um die durch den Verlust des Arbeitsplatzes ausgelösten Folgen der Kündigung, sondern um ihre Rechtsfolgen in Bezug auf ein gleichzeitig mit dem Arbeitsvertrag abgeschlossenes anderes Rechtsgeschäft geht und dieser Vertrag nach den für ihn geltenden Grundsätzen an die durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetretene veränderte Lage angepaßt werden kann.

Wenn die Beklagte - wie der Kläger annimmt - aufgrund ihrer Kündigung verpflichtet gewesen sein sollte, gleichzeitig dem Kläger ein Angebot zur Aufhebung des Abtretungsvertrages zu unterbreiten, dann wäre ein entsprechender Rechtsanspruch des Klägers als Folge der Kündigung entstanden. Allein daraus, daß sich die Beklagte weigert, die vermeintlichen Folgen der Kündigung in Bezug auf die Vorausabtretung anzuerkennen, kann jedoch noch nicht der Vorwurf des unsittlichen Verhaltens bei der Kündigung selbst hergeleitet werden. Eine Kündigung, die zugleich vertragliche Verpflichtungen des Kündigenden gegenüber dem Gekündigten auslöst, ist nicht schon deshalb sittenwidrig, weil der Kündigende diesen Anspruch bestreitet.

- 6 -



- 6 -

Sittenwidrig ist die Kündigung auch dann nicht, wenn dadurch die Geschäftsgrundlage für die Vorausabtretung nachträglich entfallen sein sollte. Auch dann geht es lediglich um die Rechtsfolgen der Kündigung und die Anpassung einer möglicherweise unzumutbar gewordenen Verpflichtung an die durch die Kündigung geschaffenen neuen Verhältnisse.

Nicht anders ist die Rechtslage zu beurteilen, wenn nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Abtretung der künftigen Gehaltsforderungen keine ausreichende Gegenleistung mehr vorgelegen haben sollte. Auch bei dieser Erwägung stellt sich die Frage der Sittenwidrigkeit nicht für die Kündigung, sondern allenfalls für die Abtretungserklärung.

Alle genannten Gesichtspunkte sind demgemäß auch erst bei der Prüfung des Hilfsantrages näher zu erörtern, weil sie nur für die Wirksamkeit der Vorausabtretung, nicht aber für die Würdigung der irrtümlichen, auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützten Kündigung bedeutsam sind.

II. Zum Hilfsantrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Abtretungserklärung

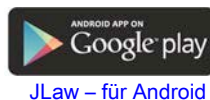
Auch soweit der Kläger diesen Hilfsantrag weiter verfolgt, ist die Revision unbegründet, weil durch die wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses die im Vertrag vom 15. November 1967 vereinbarte Abtretung künftiger Gehaltsforderungen des Klägers aus anderen Arbeitsverhältnissen nicht unwirksam geworden ist.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß diese Vorausabtretung auch für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung von seiten der Beklagten gilt. Diese Auslegung eines Einzelvertrages ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar (vgl. BAG AP Nr. 30 zu § 133 BGB und BAG 22, 424 = AP Nr. 33 zu § 133 BGB). Sie ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, weil das Landesarbeits-

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



gericht nicht gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB oder gegen Gesetze der Logik oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat und die der Auslegung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen von der Revision nicht mit durchgreifenden Verfahrensrügen angegriffen werden.

Der Kläger hat zwar in den Vorinstanzen behauptet, der Arbeitsvertrag sei zweckbefristet bis zum Zeitpunkt der vollen Tilgung seiner Schulden bei der Beklagten abgeschlossen worden und die Abtretung künftiger Gehaltsforderungen gegen andere Arbeitgeber sei deshalb nur für den Fall vereinbart worden, daß er unter Vertragsbruch vorzeitig ausscheiden sollte. Nach der von der Revision nicht mit Verfahrensrügen bekämpften Feststellung des angefochtenen Urteils ist der Kläger jedoch für den behaupteten Ausschluß des Rechts zur ordentlichen Kündigung beweisfällig geblieben. Damit ist zugleich dem Vortrag des Klägers, die Vorausabtretung habe nur bei einer auf sein Verhalten zurückgehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor der Tilgung seiner Schulden wirksam werden sollen, die Grundlage entzogen. Für eine solche einschränkende Auslegung der Abtretungserklärung gibt der Wortlaut der Vereinbarung vom 15. November 1967, die eben nicht darauf abstellt, von welcher Partei das Arbeitsverhältnis beendet wird, nichts her. Auch sonst sind keine für die Darstellung des Klägers sprechenden Anhaltspunkte ersichtlich, die vom Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt worden sind.

Es hat sich allerdings nicht ausdrücklich mit folgenden Äußerungen des als Partei vernommenen geschäftsführenden Gesellschafters der Beklagten befaßt: Nach der Trennung vom Kläger sei für ihn die Basis so gewesen, als wenn die Parteien nie zusammen gekommen seien; da eine Schuldentilgung durch Gewinnverrechnung nicht erfolgen konnte, habe nun eine andere Regelung gefunden werden müssen. Das angefochtene Urteil hat damit aber nicht, wie die Revision zu Unrecht rügt, diesen Teil der Aussage völlig außer Acht gelassen. Es hat nämlich seiner Beweiswürdigung die wörtliche Wiedergabe des Inhalts der Parteivernehmung vorangestellt, was er-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

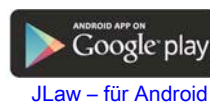


kennen läßt, daß es auch die von der Revision hervor-
gehobenen Äußerungen in seine Erwägungen mit einbezo-
gen hat (vgl. BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG
Übertarift. Lohn u. Tariflohnerhöhung und AP Nr. 12
zu § 565 ZPO). Die Beweiswürdigung des Landesarbeits-
gerichts verstößt auch bei Berücksichtigung dieses
Teils der Parteivernehmung nicht gegen Denkgesetze,
weil der geschäftsführende Gesellschafter der Beklagten
ferner ausdrücklich betont hat, für ihn stehe jedenfalls
fest, daß die Gehaltsabtretungen des Klägers der Beklag-
ten erhalten bleiben sollten; es sei doch klar gewesen,
daß die Beklagte hierauf nicht verzichten würde.

2. Die nach der übereinstimmenden Rechtsprechung des
Bundesgerichtshofs (vgl. BGH LM Nr. 16 zu § 398 BGB)
und des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 398
BGB und AP Nr. 26 zu § 138 BGB) grundsätzlich zulässige
Vorausabtretung künftiger Gehaltsforderungen ist im Streit-
fall nicht deshalb unwirksam geworden, weil sie - wie die
Revision meint - nach der Beendigung des Arbeitsverhält-
nisses zwischen den Parteien zu einer sittenwidrigen
Knebelung des Klägers geführt habe. Die Revision begrün-
det ihren Standpunkt damit, der Kläger werde an die Ab-
tretung nunmehr unbefristet auf lange Zeit gebunden. Das
verletze nicht nur die Interessen der anderen Gläubiger,
sondern bringe ihn zugleich in eine unzumutbare Abhängig-
keit von der Beklagten. Nach der Beendigung des Arbeits-
verhältnisses fehle es nämlich an einer Gegenleistung
für die Abtretung. Aus der Rechtsprechung des Bundesar-
beitsgerichts über die Zulässigkeit von Rückzahlungsklau-
seln und Vereinbarungen über den Verfall von Anwartschaf-
ten auf Zahlung von Gratifikationen und Ruhegehalt sei
der allgemeine Grundsatz herzuleiten, daß langfristige
Bindungen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
unzulässig seien.

Dieser Auffassung der Revision kann aus mehreren
Gründen nicht gefolgt werden:

a) Der Kläger hat seine künftigen Gehaltsforderungen



- 9 -

an die Beklagte nicht zeitlich unbefristet abgetreten. Er hat die Abtretung nämlich wegen einer bestimmten, in ihrer Höhe unstreitigen Schuld bei der Beklagten erklärt und damit seine künftigen Gehaltsansprüche auch nur in Höhe des der Beklagten geschuldeten Betrages abgetreten. Daraus ergibt sich zugleich eine bestimmbare Befristung der Abtretung der künftigen Forderungen an die Beklagte. Eine Abtretung ist zwar an sich ein abstraktes Rechtsgeschäft, das von dem der Abtretung zugrunde liegenden Schuldgrund zu trennen ist. Eine Abhängigkeit der Abtretung von dem Verpflichtungsgrund ist aber dann anzunehmen, wenn Grundgeschäft und Abtretung Teile einer einheitlichen Vereinbarung sind und in eine Vertragsurkunde aufgenommen werden (vgl. BAG AP Nr. 26 zu § 138 BGB). Das ist im Streitfall geschehen, weil die Parteien in dem Vertrag vom 15. November 1967 zunächst die Höhe der Forderung der Beklagten gegen den Kläger festgelegt und sodann wegen dieser Forderung eine Abtretung auch der künftigen Gehaltsforderungen gegen andere Arbeitgeber vereinbart haben.

b) Anlaß für diese Vorausabtretung zugunsten der Beklagten mag für den Kläger seinerzeit die Einstellung bei der Beklagten gewesen sein. Das bedeutet aber nicht, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, daß der Bestand des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten damit zugleich auch die vertragliche Grundlage für die Abtretung geworden ist und die Beklagte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Abtretung einen Vermögensvorteil erlangt hat, der im Sinne des § 138 BGB nunmehr in einem auffälligen Mißverhältnis zu ihrer Gegenleistung steht.

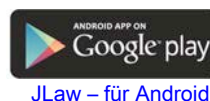
Schuldgrund für die Abtretung künftiger Forderungen war und ist vielmehr die Zahlungsverpflichtung des Klägers gegenüber der Beklagten aus den früheren Geschäftsverbindungen. Die Beklagte hatte zwar gegen den Kläger keinen Anspruch darauf, daß er erfüllungshalber an sie zur Befriedigung ihrer Forderungen eine Vorausabtretung erteilte. Wenn sich der Kläger dazu gleichwohl bereit gefunden hat, dann entspricht

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87 a ff. UrhG geschützt.

- 10 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

das nur dem Verhalten eines redlichen Schuldners, seinem Gläubiger bei Zahlungsunfähigkeit eine andere Möglichkeit der Befriedigung zu verschaffen. Die Gehaltsabtretung ist zudem eine Leistung von geringerem wirtschaftlichen Wert, als die vom Kläger vertraglich geschuldete Leistung (Zahlung), die die Beklagte lediglich wegen der Zahlungsunfähigkeit des Klägers nicht durchsetzen konnte.

Verglichen mit den ihr sonst zur Verfügung stehenden Zwangsvollstreckungsmaßnahmen hat die Beklagte ferner durch die Vorausabtretung keinen so erheblichen Vorteil erlangt, daß aus diesem Grunde der Vorwurf eines sittenwidrigen Verhaltens gegenüber dem Kläger gerechtfertigt wäre. Wenn der Kläger ihr die künftigen Gehaltsforderungen nicht abgetreten haben würde, könnte sie jederzeit aufgrund ihrer in der Konkurstabelle festgestellten Forderungen (vgl. § 164 Abs. 2 KO) nach § 829 ZPO die Pfändung der Gehaltsforderungen des Klägers gegen seine jeweiligen Arbeitgeber beantragen. Ihr Vorteil, den sie gegenüber dem Kläger durch die Abtretung erlangt hat, besteht nur darin, daß sie dann, wenn der Kläger seinen Arbeitgeber wechselt, nicht ständig neue Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse erwirken muß.

c) Gegenüber den anderen Gläubigern des Klägers, die nicht ebenfalls durch Gehaltsabtretungen gesichert sind, ist die Beklagte allerdings in stärkerem Maße im Vorteil, weil die Abtretung allen späteren Gehaltspfändungen vorgehen wird (vgl. nur Baumbach-Lauterbach, ZPO, 31. Aufl., § 829 Anm. 8). Wie das angefochtene Urteil jedoch zutreffend betont, ist es einem Gläubiger nicht untersagt, das berechtigte Interesse zu verfolgen, die sich ihm bietende günstigste Möglichkeit zur Befriedigung seiner Forderungen wahrzunehmen. Der Kläger hat nicht behauptet, daß die Beklagte die Vorausabtretung nicht aus diesem Grunde, sondern nur deshalb verlangt hat, um dadurch andere Gläubiger zu schädigen. Nur unter dieser im Streitfall nicht vorliegenden Voraussetzung könnte aber eine mögliche Benachteiligung



anderer Gläubiger zur Sittenwidrigkeit der Vorausabtretung führen, wie die Regelung des Anfechtungsgesetzes zeigt. Ein Rechtsgeschäft, durch das ein Gläubiger gegenüber den anderen Gläubigern begünstigt wird, ist nicht schon dann sittenwidrig, wenn ein Anfechtungstatbestand nach dem Anfechtungsgesetz vorliegt, sondern nur dann, wenn weitere besonders erschwerende Umstände hinzutreten (vgl. RG, DR 1939, 1635 und DR 1940, 541; Böhle-Stamschräder, Anfechtungsgesetz, 2. Aufl., § 1 Anm. B VII 2).

d) Aus den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, die sich mit der Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln für Gratifikationen (vgl. BAG 13, 129 ff. = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation; AP Nr. 23 zu § 611 BGB Gratifikation und BAG 13, 204 ff. = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Gratifikation) oder dem Verfall von Ruhegeldanwartschaften bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses befassen (vgl. BAG AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt), läßt sich nicht der allgemeine Grundsatz herleiten, daß langfristige Zahlungsverpflichtungen des Arbeitnehmers gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber stets als unzulässige Knebelungen anzusehen sind. In der von der Revision angezogenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt vielmehr nur das Bestreben zum Ausdruck, dem Arbeitnehmer nicht durch die Zusage künftiger Zahlungen oder die Verpflichtung zur Rückzahlung von bereits erhaltenen Zuwendungen eine unangemessen lange Betriebsbindung aufzuerlegen. Diese Grundsätze könnten im Streitfall nur dann Bedeutung gewinnen, wenn die Beklagte den Kläger mit dem Versprechen, ihm seine Schuld zu erlassen, zu einer unzumutbar langen Betriebstreue hätte bewegen wollen und sich nur für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens durch den Kläger eine Vorausabtretung hätte erteilen lassen. So ist die Beklagte aber nicht verfahren. Sie hat vielmehr bereits während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger das pfändungsfreie Gehalt einbehalten und auf den Kläger keinen wirtschaftlichen Druck ausgeübt, um ihn zur Fortsetzung des

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Arbeitsverhältnisses zu veranlassen.

3. Dem Kläger ist es auch nicht wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage unzumutbar geworden, nach der wirksamen Kündigung durch die Beklagte noch an der Vorausabtretung festgehalten zu werden.

Eine teilweise oder völlige ^{Befreiung} ~~Befriedigung~~ des Schuldners aus einer von ihm eingegangenen Verpflichtung tritt wegen des sog. Wegfalls der Geschäftsgrundlage nur dann ein, wenn zum einen die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien, die die Grundlage einer bestimmten Vereinbarung gewesen sind, sich als von vornherein irrig erweisen oder später wegfallen, und wenn außerdem entweder dadurch dem Schuldner mit der Erfüllung der eingegangenen Verpflichtung ein unzumutbares Opfer zugemutet wird oder wenn der Vertrag hierdurch jeden Sinn verliert (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 242 BGB Geschäftsgrundlage).

Im Streitfall fehlt es schon an der ersten Voraussetzung. Die Revision hat hierzu vorgetragen, nach den Vorstellungen beider Parteien habe der Kläger seine Schuld bei der Beklagten nicht nur aus seinem Gehalt, sondern insbesondere auch mit den erwarteten Gewinnen aus dem von ihm aufzubauenden Zweigbetrieb abtragen sollen. Nachdem die Beklagte den Zweigbetrieb wegen Unwirtschaftlichkeit aufgegeben und dem Kläger deswegen gekündigt habe, sei die Geschäftsgrundlage für die Vorausabtretung weggefallen.

Die Revision geht insoweit zwar von einer an sich zutreffenden Erwägung aus, zieht hieraus aber unzutreffende Schlußfolgerungen. Wie der Aussage des persönlich haftenden Gesellschafters der Beklagten in der Tat zu entnehmen ist, sind die Parteien bei den Einstellungsverhandlungen und beim Abschluß des Abtretungsvertrages davon ausgegangen, daß der Kläger seine Schuld während seiner Beschäftigung bei der Beklagten abtragen werde. Die Parteien haben aber - wie die Vorausabtretung der Gehaltsforderungen gegen andere Arbeitgeber zeigt - zugleich mit der Möglich-

keit gerechnet, daß sich diese Erwartung nicht erfüllen könnte. Da sie insoweit den Fall des Wegfalls der Geschäftsgrundlage ausdrücklich geregelt haben, besteht für eine Anpassung des Abtretungsvertrages an die durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geänderten Verhältnisse weder ein Bedürfnis noch eine Möglichkeit.

4. Unbegründet ist schließlich die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe den Vortrag des Klägers nicht berücksichtigt, daß er vor der Abtretung zugunsten der Beklagten seine künftigen Gehaltsansprüche bereits an zwei andere Gläubiger wegen deren Forderungen in Höhe von rund 130.000,-- abgetreten habe. Das Landesarbeitsgericht hat zwar diesen Vortrag des Klägers nicht gewürdigt, aber auf dieser Unterlassung beruht das angefochtene Urteil nicht. Die Wirksamkeit der Abtretung zugunsten der Beklagten hängt nämlich nicht davon ab, ob der Kläger anderen Gläubigern vorrangige Vorausabtretungen erteilt hat und ob diese Gläubiger, wie der Kläger weiter behauptet hat, nur für die Zeit seiner Beschäftigung bei der Beklagten zu deren Gunsten auf ihren Vorrang verzichtet haben.

a) Die Revision beruft sich insoweit unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (vgl. BGHZ 30, 151 und 32, 363) darauf, daß bei einer mehrfachen Abtretung einer Forderung nur die zeitlich erste wirksam sei und dieser Grundsatz auch für die Abtretung künftiger Forderungen gelte. Dabei übersieht der Kläger jedoch, daß dieser Grundsatz nur dann gilt, wenn in Bezug auf die nämlichen Forderungen mehrere Vorausabtretungen zusammentreffen (vgl. RGRK zum BGB, 11. Aufl. § 398 Anm. 26). Im Streitfall geht es aber nicht um die mehrfache Abtretung derselben künftigen Gehaltsansprüche des Klägers an mehrere Gläubiger. Das träfe nur dann zu, wenn die künftigen Gehaltsforderungen mehrfach für einen bestimmten Zeitraum oder zeitlich unbefristet abgetreten worden wären. Nur solche Fallgestaltungen liegen den von der Revision angezogenen Entscheidungen des Bundesgerichtshofs zugrunde. Wenn die mehrfachen Abtretungen derart miteinander konkurrieren,



ergibt sich allerdings die Rechtsfolge aus § 185 BGB: Tritt ein Zedent seine nämlichen künftigen Forderungen nach der ersten Abtretung nochmals an einen anderen Zessionar ab, dann verfügt er hierbei als Nichtberechtigter, weil die Verfügungsbefugnis bereits auf den ersten Zessionar als den Inhaber der abgetretenen Ansprüche übergegangen ist (vgl. RGRK, aaO, § 398 Anm. 30; Erman, Die Globalzession in ihrem Verhältnis zum verlängerten Eigentumsvorbehalt, S. 5). Die zeitlich nachfolgende Abtretung wird dann nur unter den im § 185 BGB geregelten Voraussetzungen wirksam.

Im Streitfall ist die Frage, ob der erste Zessionar der künftigen Gehaltsforderungen des Klägers der Abtretung an die Beklagte nur zeitlich befristet zugestimmt hat, deshalb unerheblich, weil nach dem Vortrag des Klägers davon auszugehen ist, daß die Vorausabtretungen an die Beklagte und zwei andere Gläubiger des Klägers weder für dieselben Zeiträume noch zeitlich unbefristet erfolgt sind und zudem die Gläubiger bei den Abtretungsvereinbarungen von den zeitlich früheren Abtretungen unterrichtet waren.

Wie bereits dargelegt, hat der Kläger die Vorausabtretung zugunsten der Beklagten beschränkt auf die Höhe seiner bei der Beklagten bestehenden Schuld vorgenommen. Das gleiche ist für die Abtretungen an zwei andere Gläubiger des Klägers anzunehmen, weil sie nach dem Vortrag des Klägers wegen bestimmter Schuldbeträge erfolgt sein sollen und der Kläger selbst davon ausgeht, daß jedenfalls die anderen beiden Abtretungen wirksam nebeneinander bestehen. Da sich der Kläger in Zusammenhang mit der behaupteten Vereinbarung mit den anderen beiden Gläubigern auch darauf berufen hat, die Beklagte sei sich seinerzeit über die beschränkte Bedeutung der ihr erteilten Abtretung im klaren gewesen, ist aus seinem Vortrag weiter zu schließen, daß er behaupten will, der Beklagten seien die an sich vorrangigen Vorausabtretungen bekannt gewesen. Dann ist die Abtretung zugunsten der Beklagten aber dahin auszulegen,



daß sie sich auf diejenigen künftigen Gehaltsforderungen gegen andere Arbeitgeber beziehen soll, die nach der Erledigung der beiden vorrangigen Abtretungen entstehen. Der Grundsatz der Priorität ist demgemäß nicht für die Wirksamkeit der Abtretung zugunsten der Beklagten, sondern nur für die Rangfolge bedeutungsvoll, in der die vom Kläger behaupteten drei Vorausabtretungen von seinen künftigen Arbeitgebern abzuwickeln sind.

Die Rechtslage ist damit im Streitfall nicht anders zu beurteilen, als bei mehrfachen Pfändungen künftiger Forderungen, bei denen der Grundsatz der Priorität nach § 804 Abs. 3 und § 829 Abs. 3 ZPO ebenfalls nur den Rang mehrerer Pfandrechte an der mehrfach gepfändeten Forderung bestimmt (vgl. Bischoff-Rochlitz, Die Lohnpfändung, 3. Aufl., Anm. V 121, 127 und 178).

Eine so verstandene Vorausabtretung zugunsten der Beklagten ist nicht - wie die Revision annimmt - deshalb zu unbestimmt, weil dann zu ungewiß bleibt, ob sie jemals voll wirksam werden wird. Die Abtretung künftiger Gehaltsforderungen wird ohnehin erst mit der Entstehung der späteren Forderungen voll wirksam (vgl. RGRK, aaO, § 398 Anm. 22; BGHZ 32, 367). Mit jeder Vorausabtretung ist damit das mehr oder weniger große Risiko verbunden, daß sie die beabsichtigte Rechtswirkung nicht erlangen kann. Dieses Risiko wird lediglich in wirtschaftlicher Hinsicht noch vergrößert, wenn die Vorausabtretung nicht die demnächst entstehenden künftigen Ansprüche erfaßt, sondern die erst nach Erledigung vorrangiger Abtretungen in einem späteren Zeitraum entstehenden Ansprüche betrifft. Der schlechtere Rang einer solchen Vorausabtretung ändert jedoch nichts daran, daß sie nach Gegenstand und Umfang immer noch bestimmbar bleibt, was als Voraussetzung für ihre Wirksamkeit ausreicht (vgl. BGHZ 7, 365 [367 f.]; 20, 127 [131]).

b) Ob die Vorausabtretung zugunsten der Beklagten gegenüber anderen Abtretungen zugunsten anderer Gläubiger nachrangig ist, braucht in dem anhängigen Rechtsstreit nicht



geklärt zu werden. Nach der Fassung und der Begründung des Hilfsantrages begehrt der Kläger nämlich die Feststellung der völligen Unwirksamkeit der Abtretungserklärung vom 15. November 1967 und nicht die Festlegung des Ranges dieser Abtretung im Verhältnis zu anderen Vorausabtretungen. Die Klärung der Rangverhältnisse ist gegenüber der begehrten Feststellung nicht von geringerem, sondern von anderer rechtlicher Bedeutung und dem Senat demgemäß nach § 308 ZPO verwehrt.

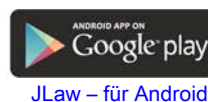
gez. Dr. Gröninger

Richter Dr. Rengier
ist wegen Urlaubs
ortsabwesend
Dr. Gröninger

Hillebrecht

Dr. Jung

K. Hauenschild



2 AZR 464/72

4 Sa 69/71 Hamburg

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am
9. Juli 1974 beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom
19. Juli 1973 werden gemäß § 319 ZPO dahin
berichtigt, daß es auf Seite 11, Zeile 4
von unten der Urschrift = Seite 12, Zeile 6
von oben der Urteilsausfertigung
statt:

"Eine teilweise oder völlige Befriedigung ..." richtig heißen muß:

"Eine teilweise oder völlige Befreiung ...".

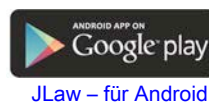
gez. Hillebrecht

Roeper

Dr. Feller



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)