



LKC Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Possartstraße 21
81679 München

A member of HLB International. A world wide network of independent accounting firms and business advisers.

Der neue § 308 Nr. 9 BGB – Abtretungsverbote in Arbeitsverträgen künftig zumeist unwirksam

In Arbeitsverträgen findet sich häufig die Regelung, dass eine Abtretung oder Verpfändung der Vergütungsansprüche ausgeschlossen oder nur mit vorheriger (schriftlicher) Zustimmung des Arbeitgebers zulässig ist. Damit sollte verhindert werden, dass Arbeitgeber sich unvermittelt einer Mehr- oder gar Vielzahl von Gläubigern des Vergütungsanspruches ausgesetzt sehen, der Verwaltungsaufwand hinsichtlich der Auszahlung ausfunkt. Nicht zuletzt gilt: Je mehr Gläubiger um den Vergütungsanspruch buhlen, desto größer ist das Risiko, dass der Arbeitgeber an den „falschen“ Drittgläubiger – und somit nicht schuldbefreiend – zahlt.

Stellt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag, handelt es sich – selbst bei nur einmaliger Verwendungsabsicht – um Allgemeine Geschäftsbedingungen, die einer entsprechenden Kontrolle nach den §§ 307 ff. BGB unterliegen.

In diesem Rahmen gilt es, seit dem 01.10.2021 bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen den durch das „Gesetz für faire Verbraucherverträge“ neu eingefügten § 308 Nr. 9 a) BGB zu beachten. Danach ist eine Bestimmung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, durch die die Abtretbarkeit für einen auf Geld gerichteten Anspruch des Vertragspartners gegen den Verwender ausgeschlossen wird. Dieses neue Klauselverbot umfasst nicht nur den Ausschluss der Abtretung an sich, sondern auch sämtliche Beschränkungen der Abtretung (beispielweise, dass nur an eine bestimmte Person oder unter bestimmten Voraussetzungen oder nur mit Zustimmung des Arbeitgebers abgetreten werden darf).

Davon ausgenommen sind lediglich Versorgungsleistungen im Sinne des Betriebsrentengesetzes, so dass in Arbeitsverträgen formularmäßig auch weiterhin Abtretungsausschlüsse über betriebliche Altersversorgung vorgesehen werden können.

Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 01.10.2021 begründet wurde, können ihre Vergütungsansprüche also grundsätzlich bis zur Grenze der Pfändbarkeit nach § 398 BGB an einen oder mehrere Dritte abtreten – eine entgegenstehende Regelung ist unwirksam. Vorgehaltene Musterarbeitsverträge sollten – soweit noch nicht geschehen – an die neue gesetzliche Regelung angepasst werden. Arbeitgeber müssen sich dahingehend auf einen erhöhten Verwaltungsaufwand einstellen.

Bei Arbeitsverträgen, die vor dem 01.10.2021 geschlossen wurden, besteht dagegen kein Handlungsbedarf. Auf solche ist § 308 BGB in der bis dahin geltenden Fassung maßgeblich (Art. 229 EGBGB § 60 Satz 1) und der einmal vereinbarte Abtretungsausschluss weiterhin wirksam.

Sollten Sie Fragen zu diesem Thema haben – sprechen Sie uns gerne an. Gerne unterziehen wir auch Ihr Arbeitsvertragsmuster einer punktuellen oder kompletten Prüfung!

Bei Fragen sprechen Sie uns gern an.

Stand: 31.01.2022

Tobias Schwartz

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht u.
Handels- u. Gesellschaftsrecht

E-Mail: tobias.schwartz@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.

