

## ARBEITSRECHT – A24

Stand: August 2005

Ihr Ansprechpartner  
Heike Cloß  
E-Mail  
heike.closs@saarland.ihk.de  
Tel.  
(0681) 9520-600  
Fax  
(0681) 9520-690

# Verhaltensregeln für Arbeitgeber bei Lohn- und Gehaltspfändungen

## Vorbemerkung

Die Zwangsvollstreckung in Arbeitslohnforderungen ist ein häufig angewandtes Mittel, betitelte Forderungen beizutreiben. Stellt doch das Arbeitseinkommen bei vielen Schuldnern das einzige Vermögen dar. Zudem ist das Bestehen einer Lohnforderung verhältnismäßig leicht zu ermitteln. Während der Umgang mit gepfändeten Arbeitslöhnen und Gehältern in den Personalabteilungen größerer Unternehmen zur täglichen Routine gehört, sehen sich Unternehmen ohne Fachressort Schwierigkeiten gegenüber, die sie ohne juristische Unterstützung kaum zu lösen imstande sind. Dieses Infoblatt will Ihnen Verhaltensregeln an die Hand geben, mit deren Hilfe Sie größere Sicherheit bei gegen Ihre Arbeitnehmer gerichteten Lohn- und Gehaltspfändungen erlangen sollen.

## Der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss flattert ins Haus: Was bedeutet das?

Dem Arbeitgeber wird durch das Vollstreckungsgericht ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss (PfÜB) zugestellt. Er enthält den Ausspruch, dass die Lohn- oder Gehaltsforderung eines Arbeitnehmers (Schuldner), die dieser gegen den Arbeitgeber (Drittschuldner) hat bzw. künftig haben wird, in Höhe eines bezifferten Betrages gepfändet und dem Vollstreckungsgläubiger „zur Einziehung überwiesen“ wird. Mit Zustellung des Pfändungsbeschlusses an den Arbeitgeber erlangt der Gläubiger ein Pfändungspfandrecht an der Lohn- oder Gehaltsforderung des Arbeitnehmers und die Forderung gilt ab diesem Zeitpunkt zwangsvollstreckungsrechtlich als „verstrickt“, d. h., ab diesem Zeitpunkt hat das Vollstreckungsgericht sozusagen die Hand auf das Gehalt/den Lohn gelegt.

Der Überweisungsbeschluss hat die Verwertung der Forderung zum Inhalt, d. h. mit Zustellung des Überweisungsbeschlusses an den Arbeitgeber wird automatisch der Gläubiger Inhaber der Gehaltsforderung, soweit die Forderung besteht und pfändbar ist. Letztere Einschränkung ergibt sich daraus, dass das Vollstreckungsgericht das Bestehen der Forderung vor Erlass des PfÜB nicht überprüft – es wird die „angebliche Forderung“ gepfändet.

In aller Regel ergehen die Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse in einem Bescheid, so dass die Pfändung und Verwertung gleichzeitig erfolgen. **Ergeht aber zunächst nur ein Pfändungsbescheid, darf der Arbeitgeber den pfändbaren Betrag noch nicht an den Gläubiger bezahlen, da dieser erst mit der Überweisung Inhaber der Forderung wird.**

## Was ist zu tun?

Im Pfändungsbeschluss wird an den Arbeitgeber (Drittschuldner) das Verbot ausgesprochen, die gepfändete Forderung an den Arbeitnehmer (Schuldner) zu bezahlen. Dies gilt aber nur, soweit die Lohnforderung pfändbar ist. **D. h. innerhalb der Pfändungsfreigrenzen darf und muss der Arbeitgeber den Lohn weiterhin an den Arbeitnehmer auszahlen.**

### **Es ist deshalb zunächst die Pfändungsfreigrenze zu ermitteln:**

Die Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen ergeben sich aus § 850 c ZPO. Da die Vollstreckungsgerichte nicht verpflichtet sind, die Pfändungsgrenze ziffernmäßig anzugeben, verweisen sie in der Regel nur auf die Tabelle des § 850 c ZPO. Deshalb muss der Arbeitgeber anhand des § 850 c ZPO die Pfändungsfreigrenze selbst ermitteln. Den Text dieser Vorschrift sowie ein Berechnungsbeispiel finden Sie auf den Seiten 4 bis 6.

### **Soweit das Arbeitseinkommen die Pfändungsgrenze übersteigt, ist das Verbot, an den Arbeitnehmer zu bezahlen, strikt zu beachten.**

Der Arbeitgeber kann nach der Lohnpfändung durch Zahlung an den Arbeitnehmer nicht mehr von seiner Leistungspflicht frei werden. D. h. im Falle einer Auszahlung des gesamten Arbeitsentgeltes an den Arbeitnehmer wäre der Arbeitgeber verpflichtet, den die Pfändungsgrenze übersteigenden Betrag nochmals an den Vollstreckungsgläubiger zu bezahlen.

Von der Rechtmäßigkeit des PfÜB muss sich der Arbeitgeber nicht überzeugen. Er wird also auch dann von seiner Leistungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer frei, wenn er aufgrund eines zu Unrecht erlassenen oder ohne sein Wissen wieder aufgehobenen PfÜB den pfändbaren Betrag an den Vollstreckungsgläubiger bezahlt.

Schließlich hat der Arbeitgeber die **Pflicht, dem Vollstreckungsgläubiger gegenüber nach der Pfändung auf Anfrage folgende Erklärungen abzugeben:**

- (1) Ob und inwieweit er die Forderung als begründet anerkennt und Zahlung zu leisten bereit ist.
- (2) Ob und welche Ansprüche andere Personen an die Forderung erheben.
- (3) Ob und wegen welcher Ansprüche die Forderung bereits für andere Gläubiger gepfändet ist.

Kommt der Arbeitgeber der Erklärungspflicht nicht nach, kann er sich gegenüber dem Vollstreckungsgläubiger schadensersatzpflichtig machen. Hätte z.B. der Gläubiger aufgrund der Auskünfte erkennen können, dass die Lohnpfändung mangels Überschreitung der Pfändungsfreigrenze erfolglos sein wird, so kann er von dem Arbeitgeber den Schaden ersetzt verlangen, der ihm daraus entstanden ist, dass er anderweitige Vollstreckungsmaßnahmen unterlassen hat.

## **Was ändert sich für den Arbeitgeber nach der Lohnpfändung?**

Grundsätzlich wird die Rechtsstellung des Arbeitgebers durch Pfändung und Überweisung nicht nachteilig verändert. Einwendungen, die dem Arbeitgeber zur Zeit der Pfändung gegen seinen Arbeitnehmer zustehen, kann der Arbeitgeber auch gegen den Vollstreckungsgläubiger geltend machen.

Hat der Arbeitgeber z. B. eine aufrechenbare Gegenforderung gegen den Arbeitnehmer, darf er auch gegen die Forderung des Vollstreckungsgläubigers aufrechnen. Der Arbeitgeber kann aber auch Einwendungen, die ihm gegen den Vollstreckungsgläubiger zustehen, gegen dessen Vollstreckungsforderung geltend machen.

## **Was ist zu beachten, wenn mehrere Gläubiger gegen denselben Arbeitnehmer vollstrecken?**

Bei mehreren Pfändungen gilt der Prioritätsgrundsatz, d. h. die zeitlich als erste zugestellte Pfändung geht den übrigen vor. Die Befriedigung der Vollstreckungsgläubiger hat also in der Reihenfolge der zugestellten PfÜB zu erfolgen.

Verstößt der Arbeitgeber gegen den Prioritätsgrundsatz und zahlt er versehentlich aufgrund einer nachrangigen Forderung, wird er gegenüber dem vorrangigen Gläubiger nicht von seiner Zahlungspflicht befreit. Er muss also an diesen nochmals bezahlen.

Wenn sich der Arbeitgeber bei mehreren erfolgten Pfändungen nicht sicher ist, an wen er zahlen soll, empfehlen wir, den pfändbaren Betrag zu hinterlegen und die Verteilung des Erlöses dem Gericht zu übertragen.

Die Hinterlegung erfolgt bei dem Vollstreckungsgericht, dessen PfÜB dem Arbeitgeber zuerst zugestellt worden ist, unter Angabe des Sachverhaltes und Aushändigung aller dem Arbeitgeber zugestellten Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse.

## **Wie ist es, wenn eine Bank wegen angezeigter Lohnabtretung Priorität beansprucht?**

Auch hier gilt das Prioritätsprinzip. Sollte die Lohnabtretung zeitlich vor der Pfändung erfolgt sein, muss der Arbeitgeber den pfändbaren Betrag an die Bank zahlen, da die Forderung nach der Abtretung nicht mehr dem Arbeitnehmer zustand und somit nicht mehr durch den Pfändungs- und Überweisungsbeschluss gepfändet werden konnte.

Eine Leistung an den Vollstreckungsgläubiger würde ihn nicht von der Leistungspflicht gegenüber der Bank befreien. Auch hier bestünde die Gefahr einer Doppelinanspruchnahme.

Dasselbe gilt auch, wenn an der Wirksamkeit der Abtretung Zweifel bestehen. Der Arbeitgeber ist vor einer doppelten Inanspruchnahme dadurch geschützt, dass er sich lediglich an der ihm gegenüber erfolgten Abtretungsanzeige orientieren muss. Solange die Abtretungsanzeige Bestand hat, darf sich der Arbeitgeber auf diese Anzeige verlassen und die Überweisung an die Bank vornehmen. Die Abtretungsanzeige kann von dem Arbeitnehmer rechtswirksam, übrigens nur mit Zustimmung der Bank, wieder zurückgenommen werden.

Bestehen bei dem Arbeitgeber dennoch Zweifel, an wen er zu leisten hat, etwa weil der Zeitpunkt der erfolgten Abtretung nicht sicher feststellbar ist, empfiehlt es sich, den pfändbaren Betrag der Lohn- oder Gehaltsforderung bei dem Vollstreckungsgericht, das den Pfändungs- und Überweisungsbeschluss erlassen hat, zu hinterlegen.

### ***Text des § 850c ZPO :Pfändungsgrenzen für Arbeitseinkommen***

***(Achtung: seit 01.07.2005 gelten die hier bereits aktualisierten neuen Pfändungsfreigrenzen.)***

*(1) Arbeitseinkommen ist unpfändbar, wenn es, je nach dem Zeitraum, für den es gezahlt wird, nicht mehr als*

*985,15 Euro monatlich,  
226,72 Euro wöchentlich oder  
45,34 Euro täglich*

*beträgt. Gewährt der Schuldner auf Grund einer gesetzlichen Verpflichtung seinem Ehegatten, einem früheren Ehegatten, seinem Lebenspartner, einem früheren Lebenspartner oder einem Verwandten oder nach §§ 1615l, 1615n des Bürgerlichen Gesetzbuches einem Elternteil Unterhalt, so erhöht sich der Betrag, bis zu dessen Höhe Arbeitseinkommen unpfändbar ist, auf bis zu*

*2.182,15 Euro monatlich,  
502,20 Euro wöchentlich oder  
100,44 Euro täglich,*

und zwar um  
370,76 Euro monatlich,  
85,32 Euro wöchentlich oder  
17,06 Euro täglich  
für die erste Person, der Unterhalt gewährt wird, und um je  
206,56 Euro monatlich,  
47,54 Euro wöchentlich oder  
9,51 Euro täglich

für die zweite bis fünfte Person.

(2) Übersteigt das Arbeitseinkommen den Betrag, bis zu dessen Höhe es je nach der Zahl der Personen, denen der Schuldner Unterhalt gewährt, nach Absatz 1 unpfändbar ist, so ist es hinsichtlich des überschießenden Betrages zu einem Teil unpfändbar, und zwar in Höhe von drei Zehnteln, wenn der Schuldner keiner der in Absatz 1 genannten Personen Unterhalt gewährt, zwei weiteren Zehnteln für die erste Person, der Unterhalt gewährt wird, und je einem weiteren Zehntel für die zweite bis fünfte Person. Der Teil des Arbeitseinkommens, der 3.020,06 Euro monatlich (695,03 Euro wöchentlich, 139,01 Euro täglich) übersteigt, bleibt bei der Berechnung des unpfändbaren Betrages unberücksichtigt.

(2a) Die unpfändbaren Beträge nach Absatz 1 und Absatz 2 Satz 2 ändern sich jeweils zum 1. Juli eines jeden zweiten Jahres, erstmalig zum 1. Juli 2003, entsprechend der im Vergleich zum jeweiligen Vorjahreszeitraum sich ergebenden prozentualen Entwicklung des Grundfreibetrages nach § 32a Abs. 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes; der Berechnung ist die am 1. Januar des jeweiligen Jahres geltende Fassung des § 32a Abs. 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes zugrunde zu legen. Das Bundesministerium der Justiz gibt die maßgebenden Beträge rechtzeitig im Bundesgesetzblatt bekannt.

(3) Bei der Berechnung des nach Absatz 2 pfändbaren Teils des Arbeitseinkommens ist das Arbeitseinkommen, gegebenenfalls nach Abzug des nach Absatz 2 Satz 2 pfändbaren Betrages, wie aus der Tabelle ersichtlich, die diesem Gesetz als Anlage beigefügt ist, nach unten abzurunden, und zwar bei Auszahlung für Monate auf einen durch 10 Euro, bei Auszahlung für Wochen auf einen durch 2,50 Euro oder bei Auszahlung für Tage auf einen durch 50 Cent teilbaren Betrag. Im Pfändungsbeschluss genügt die Bezugnahme auf die Tabelle.

(4) Hat eine Person, welcher der Schuldner auf Grund gesetzlicher Verpflichtung Unterhalt gewährt, eigene Einkünfte, so kann das Vollstreckungsgericht auf Antrag des Gläubigers nach billigem Ermessen bestimmen, dass diese Person bei der Berechnung des unpfändbaren Teils des Arbeitseinkommens ganz oder teilweise unberücksichtigt bleibt; soll die Person nur teilweise berücksichtigt werden, so ist Absatz 3 Satz 2 nicht anzuwenden.

#### **Rechenbeispiel:**

Ein Arbeitnehmer hat ein monatliches Netto-Arbeitseinkommen von 3.200 Euro. Dieser Arbeitnehmer ist verheiratet und hat zwei Kinder, denen er Unterhalt gewährt.

### Berechnung des unpfändbaren Betrages:

1.	Unpfändbarer Arbeitnehmerbehalt	985,15 Euro
2.	Unpfändbarer Betrag für drei Unterhaltsberechtigte (1 x 370,76 Euro + 2 x 206,56 Euro)	783,88 Euro
	Unpfändbarer Betrag <b>(Höchstbetrag 2.182,15 Euro)</b>	1.769,03 Euro
3.	Differenz zwischen <b>Höchstbetrag des berücksichtigungsfähigen Netto-Einkommens</b> <b>(3.020,06 Euro)</b>	3.020,06 Euro
	und unpfändbarem Betrag	<u>1.769,03 Euro</u> 1.251,03 Euro
4.	Von diesem Differenzbetrag sind unpfändbar gemäß § 850 c Abs. 2 ZPO:	
	3/10 Arbeitnehmerbetrag	
	2/10 für die erste unterhaltsberechtigte Person	
	2/10 als Freibetrag für die zwei Kinder (für jede weitere unterhaltsberechtigte Person neben der ersten unterhaltsberechtigten Person 1/10)	
	<u>7/10</u>	

Da von dem Differenzbetrag hier 7/10 unpfändbar sind, ist an den Pfändungsgläubiger folgende Zahlung zu leisten:

3/10 aus 1.251,03 Euro	375,31 Euro
zuzüglich des über den Höchstbetrag von 3.020,06 Euro hinausgehenden Arbeitseinkommens	<u>179,94 Euro</u>
	<u>555,25 Euro</u>
Abrundung dieses Betrages auf einen durch 10.00 Euro teilbaren Betrag	<u>550,00 Euro</u>

An den Pfändungsgläubiger sind somit von dem Arbeitgeber 550,00 Euro zu überweisen.

**Hinweis:** Tabellen zur Berechnung des pfändungsfreien Betrages sind im Buchhandel erhältlich.

*Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*