

Gehaltspfändung – was muss ich jetzt beachten?

Immer wieder kommt es in der Praxis vor, dass das Gehalt einer Mitarbeiterin von einem Versandhandel, Autohaus oder einem sonstigen Gläubiger gepfändet wird. Die Zwangsvollstreckung in Arbeitslohnforderungen wird durchaus häufig angewandt, weil bei vielen Menschen, die sich verschuldet haben, das Gehalt das einzige Vermögen darstellt. Auch lässt sich das Bestehen einer Lohnforderung verhältnismäßig leicht ermitteln. Aber wie müssen Sie sich als Arbeitgeber verhalten, wenn ein Pfändungsbescheid in der Praxispost liegt? Dies wollen wir im Nachfolgenden darlegen.



In der Regel wird Ihnen als Arbeitgeber durch ein Vollstreckungsgericht ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss (PfÜB) zugestellt. Dieser enthält den Anspruch, dass die Gehaltsforderung Ihrer Mitarbeiterin, hier als Schuldnerin bezeichnet, die diese gegen Sie als Arbeitgeber, hier als Drittschuldner bezeichnet, hat bzw. zukünftig haben wird, in Höhe eines bestimmten Betrages gepfändet und dem Vollstreckungsgläubiger „zur Einziehung überwiesen“ wird. In diesem Fall erfolgt also Pfändung und Überweisung gleichzeitig.

Mit Zustellung des Pfändungsbeschlusses an Sie als Arbeitgeber erlangt der Gläubiger ein Pfändungspfandrecht an der Gehaltsforderung Ihrer Mitarbeiterin. Die Forderung gilt ab diesem Zeitpunkt zwangsvollstreckungsrechtlich als „ver-

strickt“, d. h., ab diesem Zeitpunkt hat das Vollstreckungsgericht sozusagen die Hand auf die Forderung gelegt. Im Pfändungsbeschluss wird an Sie als Arbeitgeber das Verbot ausgesprochen, die gepfändete Forderung an Ihre Mitarbeiterin zu bezahlen.

Der Überweisungsbeschluss beinhaltet dagegen die Verwertung der Forderung, d. h. mit Zustellung des Überweisungsbeschlusses an Sie als Arbeitgeber wird automatisch der Gläubiger Inhaber der Gehaltsforderung. Dies aber nur, wenn die Forderung tatsächlich besteht und pfändbar ist. Denn das Vollstreckungsgericht prüft nicht das Bestehen der Forderung vor Erlass des PfÜB. Es wird also vom Vollstreckungsgericht die „angebliche Forderung“ gepfändet.

In seltenen Fällen wird Ihnen nur ein Pfändungsbescheid zugestellt. Dann dürfen

Pfändbares Arbeitseinkommen

Gepfändet werden kann nicht das gesamte Arbeitseinkommen der Mitarbeiterin.

Gepfändet werden können folgende Gehaltsanteile:

- a) regelmäßiger Arbeitslohn (auch Lohnfortzahlung im Krankheitsfall)
- b) Provisionen
- c) Prämien
- d) Gratifikationen
- e) Abfindungen und
- f) Ausgleichszahlungen für Wettbewerbsbeschränkungen.
- g) Naturalleistungen, wie das Stellen eines Dienstwagens, können dagegen nicht von dem Gläubiger gepfändet werden. Ihr Geldwert ist jedoch bei der Berechnung des pfändbaren Betrags zu berücksichtigen.

Sie den pfändbaren Betrag noch nicht an den Gläubiger bezahlen, da dieser erst mit der Überweisung Inhaber der Forderung wird. Sie dürfen also erst zahlen, wenn der Überweisungsbeschluss zugestellt wird.

Grundfreibetrag bei Pfändungen

Das Gehalt darf aber nur innerhalb der Pfändungsfreigrenzen gepfändet werden. 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 müssen Sie die Pfändungsfreigrenze selbst ermitteln.

Die Mitarbeiterin hat einen sogenannten Grundfreibetrag. Dieser beträgt derzeit 1.133,80 Euro. Er gilt für alle Schuldner, die keine Unterhaltspflichten erfüllen müssen. Hat Ihre Mitarbeiterin Unterhaltspflichten gegenüber Dritten, wie z. B. leibliche Kinder, Ehepartner ohne Einkommen oder geschiedene Ehepartner, an die sie Unterhalt zahlen muss, erhöht sich die Pfändungsfreigrenze. Sie dürfen bei der Gehaltsabrechnung aber nur die Unterhaltspflichten berücksichtigen, die die Mitarbeiterin auch tatsächlich zahlt. Die Zahlung muss sie Ihnen nachweisen. **Unter folgendem Link können Sie das pfändbare Arbeitseinkommen berechnen:** https://www.justiz.nrw.de/BS/broschueren_hilfen/freibetrag/index.php

Unpfändbares Arbeitseinkommen

Unpfändbar sind hingegen die nachfolgenden Gehaltsanteile. Diese dürfen Sie in Ihre Berechnung des pfändbaren Bruttoeinkommens nicht berücksichtigen:

- a) Vermögenswirksame Leistungen
- b) Beiträge des Arbeitgebers zu Direktversicherungen
- c) Urlaubsgelder
- d) Zuwendungen aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses (Treueprämien etc.)
- e) Aufwandsentschädigungen und Auslösegelder
- f) Gefahren-, Schmutz- und Erschwerniszulagen
- g) Heirats- und Geburtsbeihilfen
- h) Sterbebeihilfen
- i) Erziehungsgelder und Studienbeihilfen
- j) hälftige Mehrarbeitsvergütung und
- k) Weihnachtsvergütungen bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens jedoch 500 Euro.

Auszahlungsverbot

Soweit das Arbeitseinkommen die Pfändungsfreigrenze übersteigt, ist das Verbot, an den Arbeitnehmer zu bezahlen, strikt zu beachten. Sie werden insoweit nach der Gehaltspfändung durch Zahlung des Gehalts an Ihre Mitarbeiterin nicht mehr von Ihrer Leistungspflicht frei, d. h. im Falle einer Auszahlung des gesamten Arbeitsentgeltes an Ihre Mitarbeiterin müssen Sie den die Pfändungsgrenze übersteigenden Betrag nochmals an den Vollstreckungsgläubiger bezahlen. Von der Rechtmäßigkeit des PfÜB müssen Sie sich nicht überzeugen, Sie werden auch dann von seiner Leistungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer frei, wenn er aufgrund eines zu Unrecht erlassenen oder ohne Ihr Wissen wieder aufgehobenen PfÜB den pfändbaren Betrag an den Vollstreckungsgläubiger bezahlen.

Auskunfts- und Erklärungspflicht

Innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des PfÜB müssen Sie dem Gläubiger auch die sogenannte Drittschuldnererklärung übermitteln. Sie müssen hierbei folgende Erklärungen abgeben:

- a) Ob und inwieweit Sie die Forderung als begründet anerkennen und Zahlung zu leisten bereit sind.
- b) Ob und welche Ansprüche andere Personen an die Forderung erheben.

- c) Ob und wegen welcher Ansprüche die Forderung bereits für andere Gläubiger gepfändet ist.

Kommen Sie der Erklärungspflicht nicht nach, können Sie sich gegenüber dem Vollstreckungsgläubiger schadensersatzpflichtig machen, weil der Vollstreckungsgläubiger z. B. aufgrund Ihrer Auskünfte erkannt hätte, dass die Lohnforderung erfolglos ist und er deshalb anderweitige Vollstreckungsmaßnahmen unterlassen hat.

Mehrere Gläubiger und Pfändungen

Bei mehreren Pfändungen gilt der Prioritätsgrundsatz, die zeitlich als erste zugestellte Pfändung geht also den übrigen vor. Die Befriedigung der Vollstreckungsgläubiger hat also in der Reihenfolge der zugestellten PfÜB zu erfolgen. Verstoßen Sie gegen den Prioritätsgrundsatz und zahlen versehentlich aufgrund einer nachrangigen Forderung, werden Sie gegenüber dem vorrangigen Gläubiger nicht von seiner Zahlungspflicht befreit. Sie müssen also an diesen nochmals bezahlen. Gegen den nachrangigen Vollstreckungsgläubiger haben Sie dann allerdings einen Rückzahlungsanspruch wegen ungerechtfertigter Bereicherung. Für die Durchsetzung dieses Anspruches tragen Sie aber das Prozessrisiko. Sind Sie sich also nicht sicher, an wen Sie zahlen müssen, können Sie den pfändbaren Betrag



Auch wenn es zunächst unerfreulich ist, wenn eine Gehaltspfändung einer Mitarbeiterin in der Praxis eintrifft, behalten Sie Ruhe!

beim Vollstreckungsgericht hinterlegen und die Verteilung des gepfändeten Betrages dem Gericht übertragen.

Lohnabtretung an die Bank

Hat die Mitarbeiterin schon vorher Ihr Gehalt an die Bank abgetreten, gilt auch hier das Prioritätsprinzip. Sie müssen also den pfändbaren Betrag an die Bank zahlen, da die Gehaltsforderung nach der Abtretung an die Bank nicht mehr dem Arbeitnehmer gehörte und somit nicht mehr gepfändet werden konnte. Haben Sie Zweifel, an wen Sie zu leisten haben, etwa weil der Zeitpunkt der erfolgten Abtretung nicht sicher feststellbar ist, sollten Sie auch in diesem Fall den pfändbaren Betrag der Gehaltsforderung bei dem Vollstreckungsgericht hinterlegen.

Fazit

Auch wenn es zunächst unerfreulich ist, wenn eine Gehaltspfändung einer Mitarbeiterin in der Praxis eintrifft, behalten Sie Ruhe, berechnen Sie den pfändbaren Gehaltsanteil und überweisen Sie diesen an den Gläubiger oder bei Unsicherheiten an das Vollstreckungsgericht.



**Justiziarin
Andrea
Schannath**

Service

Bei individuellen Fragen zu diesem, aber auch allen anderen beruflichen Themen, können sich Mitglieder des NAV-Virchow-Bundes an die Justiziarin Frau Andrea Schannath wenden:

Chausseestraße 119b, 10115 Berlin,
Fon: (030) 28 87 74-125,
Fax: (030) 28 87 74-115;
E-Mail: andrea.schannath@nav-virchowbund.de
WhatsApp: 0152 25653079.