



Leseprobe

Unsere Fachinhalte bieten Ihnen praxisnahe Lösungen, wertvolle Tipps und direkt anwendbares Wissen für Ihre täglichen Herausforderungen.

-  **Praxisnah und sofort umsetzbar:** Entwickelt für Fach- und Führungskräfte, die schnelle und effektive Lösungen benötigen.
-  **Fachwissen aus erster Hand:** Inhalte von erfahrenen Expertinnen und Experten aus der Berufspraxis, die genau wissen, worauf es ankommt.
-  **Immer aktuell und verlässlich:** Basierend auf über 30 Jahren Erfahrung und ständigem Austausch mit der Praxis.

Blättern Sie jetzt durch die Leseprobe und überzeugen Sie sich selbst von der Qualität und dem Mehrwert unseres Angebots!

Lohnpfändung und was dabei zu beachten ist

Einleitung

Lohnpfändung ist nicht schön, kann aber passieren. Mitarbeitende sollten diesbezüglich nicht verurteilt werden, zumal sie arbeiten gehen, um die Schulden zu begleichen. Die Lohnpfändung ist ein häufiges Mittel der Zwangsvollstreckung, da das Arbeitseinkommen oft das einzige Vermögen eines Schuldners darstellt. Dabei handelt es sich um eine Zwangsvollstreckungsmaßnahme, die gesetzlich in der Zivilprozessordnung (ZPO) geregelt ist. Dafür braucht der Gläubiger zwingend einen Vollstreckungstitel, mit dem er die Pfändung beim Vollstreckungsgericht beantragen kann. Daraufhin erhält der Arbeitgeber einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss mit allen notwendigen Angaben. Durch Gerichtsbeschluss wird er zur Überweisung an den Gläubiger verpflichtet. Damit ist es Gläubigern möglich, ihre Forderung direkt beim Arbeitgeber geltend zu machen – allerdings nur bis zur Pfändungsfreigrenze.

Als Drittschuldner ist es dem Arbeitgeber untersagt, den pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens weiterhin an den Schuldner auszuzahlen. Andernfalls ist er gegenüber dem Gläubiger in der Höhe des pfändbaren

Betrags haftbar. Den monatlich zu pfändenden Betrag muss der Arbeitgeber selbst ermitteln. Dafür steht die jährlich angepasste Pfändungstabelle zur Verfügung. Die Pfändungsfreigrenzen sind zudem in § 870c ZPO geregelt. Bei der Lohnpfändung zählt das Prioritätenprinzip „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“. Dies trifft zu, sobald mehrere Gläubiger ihre Forderung geltend machen wollen. Erst wenn der erste Gläubiger mit der ganzen Forderung nebst Zinsen, Vollstreckungskosten etc. bedient wurde, kann an den nächsten ausgezahlt werden.

Alternativen zur Lohnpfändung

Neben der Lohnpfändung gibt es eine weitere Möglichkeit, dass Gläubiger ihre Forderungen beglichen sehen: die **Lohnabtretung**. Sie ergibt sich aus dem zwischen dem Gläubiger und dem Schuldner geschlossenen Abtretungsvertrag und ist in § 398 BGB geregelt. Dabei ermöglicht der Schuldner dem Gläubiger, den pfändbaren Teil des Arbeitslohns einzuziehen. Arbeitgeber, die das nicht wünschen, müssen entsprechende Regelungen im Arbeitsvertrag vereinbaren. Denn oft wird der Arbeitgeber erst darüber in Kenntnis gesetzt, wenn der

Editorial

Der vorliegende Themenbrief wird Sie etwas tiefer in die Materie der Lohnpfändung, Lohnabtretung und Privatinsolvenz beim Arbeitnehmer mitnehmen. Zudem soll er Ihre Rechte und Pflichten aufzeigen. Für Arbeitgeber ist es sicherlich sinnvoll, innerbetriebliche Regeln aufzustellen, wie mit Lohnpfändung und -abtretung umzugehen ist; zumal der Mehraufwand für die

Personalabteilung nicht vergessen werden darf. Die innerbetriebliche Kommunikation mit den Betroffenen ist dabei entscheidend, da sich viele für ihre Schulden schämen. Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen
Ihre Jana-Maria Seiferth

Inhalt

- 1 Einleitung
- 2 Die Lohnpfändung als besondere Art der Zwangsvollstreckung
- 4 Pfändungsfreigrenzen
- 4 Wie sich Arbeitgeber bei Lohnpfändung verhalten
- 6 Rechte, Pflichten und Auswirkungen im Arbeitsverhältnis
- 7 Rechtsprechung zur Altersgrenze und Pfändbarkeit von Zulagen
- 7 Fazit
- 8 Fällen im Arbeitsrecht



Hrsg. von Dipl.-Kffr. (FH)
Jana-Maria Seiferth LL.M.,
Personal-, Renten- und
Arbeitsrechtsexpertin

Schuldner seine Raten nicht mehr begleichen kann und der Gläubiger den Abtretungsvertrag beim Arbeitgeber vorlegt. Für Arbeitgeber ist es wichtig, sich über pfändbare und unpfändbare Einkommensbestandteile zu informieren und ggf. Schulungen für Mitarbeitende in der Personalabteilung anzubieten.

Auch die **Unterhaltspfändung** ist nicht selten anzutreffen. Sie ist dann zulässig, wenn der Unterhaltspflichtige mit seinen Zahlungen im Rückstand ist. Generell muss eine unterhaltspflichtige Person alles tun, um der Unterhaltszahlung nachzukommen. Kommt es zur Unterhaltspfändung, kann durch die unterhaltspflichtige

Person die Zahlung aus dem unpfändbaren Einkommen beantragt werden. Das Gericht wird daraufhin eine zum Lebensunterhalt benötigte Summe für den Schuldner festlegen.

Es kommt nicht selten vor, dass der Schuldner (Arbeitnehmer) **Privatinsolvenz** beantragt. Eine Lohnpfändung besteht dann meist schon vorher. Ist das Insolvenzverfahren eröffnet, sind Lohnpfändung und -abtretung nicht mehr möglich. Der Arbeitgeber arbeitet nun mit dem Insolvenzverwalter bzw. Treuhänder zusammen und der pfändbare Teil des Arbeitseinkommens wird nun an diesen abgetreten.

Die Lohnpfändung als besondere Art der Zwangsvollstreckung

Allgemeines

In erster Linie bestehen Vollstreckungen wegen Geldforderungen. Es werden aber auch Sachen (Herausgabe), Handlungen (Tun oder Unterlassen) oder Grundstücke vollstreckt, auf die hier nicht näher eingegangen wird. Werden Geldforderungen zwangsvollstreckt, gibt es verschiedene Möglichkeiten der Vollstreckung. Zu Beginn muss der Schuldner i. d. R. über sein Vermögen schriftlich Auskunft erteilen. Dabei werden die gesamten Einkommens- und Vermögensverhältnisse offen gelegt. Dann folgen i. d. R. weitere Maßnahmen wie bspw. eine Forderungspfändung (u. a. Pfändung von Arbeitseinkommen, Kontopfändung), eine Sachpfändung (Gegenstände) oder auch eine Pfändung anderer Vermögensrechte (wie Gesellschaftsanteile).

Voraussetzung der rechtswirksamen Pfändung

Die Zwangsvollstreckung (geregelt in §§ 828 ff. ZPO) ist das staatliche Verfahren zur zwangsweisen Durchsetzung oder Sicherung von Ansprüchen (z. B. Kreditraten) von einem oder mehreren Gläubigern (z. B. einem Onlinenhändler) gegen den Schuldner. Um die Zwangsvollstreckung einleiten zu können, wird vom Gläubiger ein Vollstreckungstitel – ein amtliches Dokument, in dem der Anspruch gegen den Schuldner festgestellt wird – benötigt.

Antrag des Gläubigers auf Entgeltpfändung

Der Gläubiger muss vor Erlass eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses beim zuständigen Amtsgericht als Vollstreckungsgericht (wird bestimmt durch den Wohnsitz des Arbeitnehmers) einen Antrag stellen. Das heißt: Ohne Antrag keine Pfändung. Ein fehlerhafter oder ungenauer Antrag führt zur Unwirksamkeit und ist für den Arbeitgeber unbeachtlich. Auf dem Pfändungsantrag muss die Forderung genau bezeichnet werden, wegen der die Vollstreckung ausgeführt werden soll.

Pfändung von Arbeitseinkommen

Die jeweilige Forderung muss sowohl im Pfändungsantrag als auch im erlassenen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss aufgeführt werden. Nach einem Betriebsübergang bleiben die Pfandverstrickung (= Folge einer wirksamen Verpfändung) und die Pfändungsreihenfolge erhalten. Neue Beschlüsse gegen den neuen Betriebsinhaber sind nicht nötig (LAG Hessen, Urt. v. 27.07.1999, Az. 5 Sa 13/99). Durch die Lohn-/Gehaltspfändung erhält der Gläubiger die Möglichkeit, auf das Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers zuzugreifen.

WICHTIG

! Eine Lohnpfändung bewirkt, dass der Arbeitgeber die Vergütung (bis zum Freibetrag) nicht mehr an den Arbeitnehmer selbst, sondern an den Gläubiger auszahlen muss bzw. der Gläubiger die Forderung beim Drittschuldner (Arbeitgeber, da er den Lohn schuldet) einzieht.

Erlass und Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses

Die Pfändung wird erst mit dem Erlass des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses durch das Vollstreckungsgericht und mit der Beschlusszustellung wirksam. Ab der Zustellung darf der Drittschuldner nicht mehr an den Schuldner zahlen (bzw. nur bis zum Freibetrag) oder mit einer Forderung aufrechnen, die erst nach der Zustellung entstanden oder fällig geworden ist.

Rechtsbehelfe und Einwendungen

Gegen die zu vollstreckende Forderung kann der Arbeitnehmer als Schuldner regelmäßig nicht mehr vorgehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können nach § 766 ZPO gegen den Pfändungs- und Überweisungsbeschluss Erinnerung (Einsicht in die Akten oder die Erteilung von Abschriften) beim Vollstreckungsgericht einlegen.

Der Arbeitgeber darf mit dieser Erinnerung gegen die Art und Weise der Zwangsvollstreckung Einwendungen geltend machen: wegen des falschen Vollstreckungsgerichts, Zustellungs- oder Formmangels, falscher Bezeichnung der Lohnforderung, Unklarheiten über die Rangfolge der Pfändungen und Abtretungen, Zusammenrechnung mehrerer Arbeitseinkommen, Nichtbeachtung der Lohnpfändungsbeschränkungen, falscher Pfändungsgrenze, unklarer Unterhaltsberechtigungen, unklarer Auszahlungszeiträume oder Sicherheitsleistungen.

WICHTIG

! Ist dem Arbeitgeber im Pfändungs- und Überweisungsbeschluss etwas unklar, kann er sich an das Vollstreckungsgericht wenden. Der Arbeitgeber als Drittschuldner kann gegen die gepfändete Forderung Einwendung vorbringen, die ihm ohne Pfändung zugestanden hätte (Aufrechnung, vorherige Erfüllung, Verjährungs- und Verfallsfristen).

WICHTIG

! Weigt sich der Arbeitgeber, die Drittschuldnerauskunft zu erteilen, macht er sich gem. § 840 Abs. 2 ZPO schadensersatzpflichtig.

Kosten

Die Kosten der Drittschuldnerauskunft trägt der Arbeitgeber selbst. Der Gläubiger kann nicht in Anspruch genommen werden. Die Bearbeitungskosten des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses dürfen nicht dem Arbeitnehmer auferlegt werden (es besteht kein gesetzlicher Anspruch, insb. nicht nach § 670 BGB). Auch Erstattungsregelungen in Betriebsvereinbarungen sind unrechtmäßig (BAG, Urt. v. 18.07.2006, Az. 1 AZR 578/05), genauso wie individuelle Vertragsvereinbarungen zur Kostenerstattung im Arbeitsvertrag (gem. §§ 305, 307 BGB Inhaltskontrolle).

Abführung der pfändbaren Beträge

Die pfändbaren Lohn- und Vergütungsbestandteile muss der Arbeitgeber durch rechtswirksamen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss an den Gläubiger auszahlen. Eine Auszahlung an den Arbeitnehmer hat keine Erfüllungswirkung mehr. Wird trotzdem an den Arbeitnehmer ausgezahlt, muss der Betrag nochmals in selbiger Höhe an den Gläubiger überwiesen werden. Trifft den Arbeitnehmer eine Insolvenz, darf der Arbeitgeber nur den unpfändbaren Teil des Arbeitsentgelts an den insolventen Arbeitnehmer auszahlen. Der pfändbare Teil wird an den Treuhänder abgeführt (BAG, Urt. v. 29.01.2014, Az. 6 AZR 642/12).

Vereinfachte Darstellung: Pfändung eines Einkommens

Brutto-Einkommen

- Sozialabgaben
- Steuern
- vermögenswirksame Leistungen (ggf.)

= Auszahlungs-Nettoeinkommen

- § 850a ZPO (netto)

= Pfändungs-Nettoeinkommen

Was ist ausgenommen?

Von der Lohnpfändung ausgenommen sind übliche Aufwandsentschädigungen, Geburtshilfen, Erziehungsgelder, Studienbeihilfen, Gefahrenzulagen, Schmutz- und Erschwerniszulage, Blindenzulage, Sterbe- und Gnadenbezüge aus Arbeitsverhältnis, Urlaubsgeld, Zulagen für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Weihnachtsgeld ist bis zur Hälfte des unpfändbaren Betrags pfändbar. Gemäß BAG-Urteil vom 23.08.2017 (Az. 10 AZR 859/16) sind Zulagen zu Schichtarbeit oder Arbeiten am Samstag, Provisionen und Leistungsprämien pfändbar (vgl. S. 7).

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber als Drittschuldner dem Gläubiger weitere Auskünfte zu erteilen:

- Ist der Schuldner im Unternehmen beschäftigt?
- Wie hoch ist das aktuelle monatliche Nettoeinkommen des Schuldners?
- Werden an den Schuldner Sondergratifikationen wie Weihnachtsgeld gezahlt? Wenn ja, in welcher Höhe?
- Wird an den Schuldner Urlaubsgeld gezahlt? Wenn ja, wie hoch ist die Summe?
- Ist der Schuldner Personen gegenüber gesetzlich unterhaltspflichtig? Wenn ja, gegenüber wie vielen Personen?

Pfändungsfreigrenzen

Damit Schuldner ihren Lebensunterhalt bestreiten können und auch keine weiteren Schulden machen bzw. nicht vom sozialen Sicherungssystem abhängig werden, gibt es – gerade auch für Lohnpfändung – Freigrenzen, bis zu denen gepfändet werden darf. Die gesetzlich geregelten Pfändungsfreigrenzen sind für Schuldner sehr wichtig, da sie das Existenzminimum angeben, über welches bei einer Pfändung des Arbeitseinkommens verfügt werden kann. Damit nicht das gesamte Einkommen an den Gläubiger fällt, gibt es derartige Freibeträge auf dem Pfändungsschutzkonto (P-Konto). Damit darf das Arbeitseinkommen des Schuldners nicht in Höhe der Pfändungsfreibeträge gepfändet werden.

WICHTIG

! Arbeitgeber sind zur automatischen Beachtung der jährlichen Anpassungen bei den Pfändungsfreibeträgen verpflichtet, auch bei bereits länger laufenden Pfändungen und Abtretungen.

Die Pfändungsfreigrenzen werden jedes Jahr zum 01.07. angepasst. Maßstab für den Pfändungsfreibetrag ist die einkommensteuerrechtliche Grundfreibetragsänderung (§ 32a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EStG). Die Höhe der Pfändungsfreibeträge steht in der „Bekanntmachung zu den Pfändungsfreigrenzen 2024 nach § 850c der Zivilprozessordnung (Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2024)“ (BGBl. 2024 I Nr. 160 vom 16.05.2024). Vom 01.07.2024 bis zum 30.06.2025 beträgt der unpfändbare Grundbetrag 1.491,75 Euro monatlich.

WICHTIG

! Die Pfändungsfreigrenze für das Arbeitseinkommen ist vom Arbeitgeber selbst zu ermitteln. Helfen kann dabei ein Blick in § 850c ZPO, in die mit Gesetzeskraft geltende Pfändungstabelle, die jährlich durch das Bundesjustizministerium (zu finden auf www.bmj.de > Suche: Pfändungsfreigrenzen) herausgegeben bzw. als Bekanntmachung der Pfändungstabelle im BGBl. veröffentlicht wird (z. B. im BGBl. 2024 I Nr. 165a vom 23.05.2024 mit den seit dem 01.07.2024 geltenden Pfändungsfreigrenzen).

Wie sich Arbeitgeber bei Lohnpfändung verhalten

Da das Arbeitseinkommen bei vielen Schuldern das einzige Vermögen ist, stellt die Zwangsvollstreckung in Arbeitslohnforderungen ein in der Praxis häufiges Mittel dar, um Forderungen einzuziehen. In größeren Unternehmen und Organisationen gehört die Lohn-/Gehaltspfändung zur täglichen Routine. Kleinere Unternehmen hingegen verfügen oft nicht über das entsprechende Fachpersonal. Trotzdem müssen sie mit der Pfändung umgehen können.

Pfändungs- und Überweisungsbeschluss vom Vollstreckungsgericht

Der Arbeitgeber erhält per Post vom Vollstreckungsgericht einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss für einen Arbeitnehmer. Im Beschluss festgehalten ist der Anspruch eines Gläubigers in Höhe eines bezifferten Betrags, welcher zukünftig gegen den Arbeitgeber als Drittshuldner gepfändet „zur Einziehung überwiesen“ wird.

Ist der Brief zugestellt, erwirkt der Gläubiger ein Pfändungspfandrecht an der Lohn- oder Gehaltsforderung des Arbeitnehmers. Nun kommt es zur juristischen „Verstrickung“. Diese besagt, dass über die Pfändung ein öffentlich-rechtliches Gewaltverhältnis zum Zwecke der Zwangsvollstreckung besteht. Durch jede wirksame

Pfändung entsteht die Verstrickung. Vereinfacht gesagt: Das Vollstreckungsgericht ist nun Durchführungs- und Überwachungsorgan. Im Überweisungsbeschluss wird die Verwertung der Forderung genannt und mit seiner Zustellung ist der Gläubiger automatisch Inhaber der Gehaltsforderung.

WICHTIG

! Die Beschlüsse zur Pfändung und Überweisung ergehen i. d. R. in einem Bescheid, was dazu führt, dass Pfändung der Forderung und die Verwertung der Forderung gleichzeitig erfolgen. Ergeht allerdings nur der Pfändungsbeschluss, ist Vorsicht geboten. Der Arbeitgeber darf den pfändbaren Betrag nicht an den Gläubiger überweisen. Erst mit Überweisungsbeschluss ist der Gläubiger auch Inhaber der Forderung.

Der Pfändungsbeschluss verbietet es dem Arbeitgeber als Drittshuldner, die gepfändete Forderung an den Arbeitnehmer (Schuldner) zu bezahlen. Dieses Verbot gilt allerdings nur bis zur Pfändungsfreigrenze. Der darunterfallende Betrag ist an den Arbeitnehmer auszuzahlen.

In der bereits erwähnten Pfändungstabelle kann der Arbeitgeber den monatlichen Nettolohn und den pfänd-

baren Betrag bei kinderlosen und unterhaltspflichtigen Personen ablesen. Übersteigt das Arbeitseinkommen die Pfändungsgrenze, besteht für den Arbeitgeber ein striktes Verbot, an den Arbeitnehmer weiterhin auszuzahlen. Falls es dennoch zu einer Auszahlung an den Arbeitnehmer kommen sollte, muss der Arbeitgeber, den die Pfändungsgrenze übersteigenden Betrag nochmals an den Vollstreckungsgläubiger bezahlen. Nur bei Falschzustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses oder bei Zustellung an einen anderen Ort des Unternehmens (Niederlassung etc.), sodass der Arbeitgeber keine Kenntnis davon erlangt hat, wäre eine Doppelüberweisung ggf. hinfällig.

Lohnaufrechnung durch den Arbeitgeber

Die Lohn-/Gehaltspfändung ändert die Rechtsstellung des Arbeitgebers in keiner Weise nachteilig. Besteht aufseiten des Arbeitgebers eine aufrechenbare Gegenforderung gegen den Arbeitnehmer, darf der Arbeitgeber aufrechnen. Liegen gegen einen Arbeitnehmer mehrere Lohn- oder Gehaltspfändungen vor, so entscheidet das Prioritätsprinzip über die Rangfolge. Der Prioritätsgrundsatz kommt in verschiedenen Rechtsgebieten zur Geltung. Dabei geht demnach ein zeitlich früher entstandenes Recht einem später entstandenen Recht vor. Zahlt der Arbeitgeber dennoch an einen nachstehenden Gläubiger aus, befreit ihn das nicht von der Zahlungspflicht. Der Betrag muss an den vorrangigen Gläubiger nochmals ausgezahlt werden. Gegen die bereits „versehentlich“ ausgezahlte Forderung an den nachrangigen Gläubiger besteht ein Rückzahlungsanspruch gem. §§ 812 ff. BGB.

WICHTIG

Bei Unsicherheit bzgl. der Forderungsauskehr zwischen mehreren Gläubigern kann der Arbeitgeber den Pfändungsbetrag zunächst hinterlegen und an das Vollstreckungsgericht zur Verteilung übertragen.

Zusammentreffen von Pfändung und Abtretung

Kurzer Exkurs: Lohn-/Gehaltsabtretung

Im heutigen Geschäftsverkehr kommt es nicht selten vor, dass Ratenkäufe oder Kreditaufnahmen durch Lohn-/Gehaltsabtretungen vertraglich eingebunden sind und somit als Sicherungsinstrument dienen. Der Arbeitgeber wird mit der Abtretung verpflichtet, den pfändbaren Teil des Einkommens an den Gläubiger zu überweisen. So mit wird der Gläubiger des Arbeitnehmers Gläubiger des Arbeitgebers über den pfändbaren Anteil des Arbeitseinkommens (bis zum Pfändungsfreibetrag). Solange alles gut verläuft, bemerkt der Arbeitgeber nichts. Erst wenn

der Arbeitnehmer die Raten nicht mehr bedienen kann, legt der Gläubiger die Gehaltsabtretung gegenüber dem Arbeitgeber offen. Ist die Abtretung wirksam, wird der Arbeitgeber ab Anzeigezeitpunkt gem. § 409 BGB verpflichtet, an den neuen Gläubiger zu leisten.

WICHTIG

! Im Arbeits- oder Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung kann der Arbeitgeber die **Abtretung** von Lohn- und Gehaltsansprüchen vertraglich ausschließen, da es diesbezüglich auch nicht selten zu erhöhtem Arbeitsaufwand für die Personalabteilung kommt.

Arbeitgeber sollten bei Erhalt des Vollstreckungsbescheids über die bevorstehende Lohnpfändung schnellstmöglich informiert werden.

Auch hier gilt das Prinzip der Priorität. Wurde zuerst der Abtretungsvertrag geschlossen oder der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss zugestellt? Das früher begründete Pfandrecht hat Vorrang. Das Arbeitseinkommen kann, wenn es rechtlich ist, nach § 400 BGB abgetreten und ebenso nach §§ 850 ff. ZPO gepfändet werden. Dafür müssen beide wirksam sein. Die Lohn-/Gehaltsabtretung ergibt sich aus dem Abtretungsvertrag (gem. § 398 BGB). Die Lohnpfändung ist eine Zwangsvollstreckungsmaßnahme. Sofern keine vertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen dagegenstehen, geht die Lohnabtretung der Lohnpfändung vor. Ist die Abtretung vor Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses vereinbart worden, muss der Arbeitgeber den pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens an den Zessionär (neuer Gläubiger) auszahlen.

Pfändung bei Arbeitgeberwechsel

Wird der Arbeitgeber gewechselt, geht eine Pfändung nicht auf das neue Arbeitsverhältnis über. Der Gläubiger muss eine neue Pfändung beantragen.

Lohn-/Gehaltspfändung und Unterhalt

Unterhalt ist immer dann pfändbar, wenn eine Person ihrer Unterhaltspflicht (Kindes-, nachehelicher Unterhalt) nicht nachkommt. Bei der Unterhaltspfändung existiert keine Pfändungsgrenze, da das Gericht den Selbstbehalt festlegt. Wird die Unterhaltspfändung über die Lohnpfändung realisiert, muss sich der Arbeitgeber als Drittschuldner für alle Formalitäten und die Überweisung an den Unterhaltsgläubiger verantworten.

Stoppen einer Pfändung vom Arbeitgeber

Wenn die Schulden sofort beglichen werden oder eine Ratenzahlung mit dem Gläubiger vereinbart wird, kann die Pfändung beim Arbeitgeber gestoppt werden – was wiederum zur Ruhendstellung der Lohnpfändung führt. Liegt eine besondere Härte vor, kann vor Gericht eine einstweilige Einstellung der Zwangsvollstreckung gem. § 765a ZPO beantragt werden.

Rechte, Pflichten und Auswirkungen im Arbeitsverhältnis

Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern

Pfändungsfreibetrag

Dem Arbeitnehmer bleibt die gesetzliche Pfändungsfreigrenze, die in der Pfändungstabelle für kinderlose und unterhaltpflichtige Personen aufgeführt ist, als Existenzminimum. Der Arbeitgeber hat zudem unpfändbare Bezüge zu beachten.

Informationspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Arbeitgeber über eine Pfändung zu informieren.

Schutz vor Kündigung

Eine Lohn-/Gehaltspfändung ist kein Kündigungsgrund, der rechtlich standhalten wird. Liegt dennoch ein Kündigungsgrund wegen besonderer Vertrauensstellung mit u. a. Zugriffsmöglichkeiten auf das Unternehmensvermögen vor, muss eine umfassende Interessenabwägung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgenommen werden.

Rechte und Pflichten von Arbeitgebern

Umsetzung der Pfändung

Der Arbeitgeber muss von sich aus die Pfändung bearbeiten und sich um den korrekt berechneten Pfändungsbetrag kümmern, um die Forderung an den Gläubiger abzuführen bzw. vom Gläubiger einziehen zu lassen. Zu achten ist hierbei v. a. auf das Prioritätsprinzip bei mehreren Gläubigern.

Hat der Schuldner unterhaltpflichtige Personen zu berücksichtigen, kann sich der Arbeitgeber auf die bisherigen Auskünfte des Arbeitnehmers (Schuldner) (Auskunft lt. Personalakte) verlassen (LAG Frankfurt, Urt. v. 01.03.1985, Az. 14/6 Sa 1396/84). Dennoch wird der Arbeitgeber u. U. seinen Mitarbeiter zu unterhaltpflichtigen Personen befragen müssen (z. B. mit Fragebogen), da die Steuerbescheinigung (Anzahl Kinderfreibeträge) kein entscheidendes Kriterium bietet.

Nach § 850c Abs. 4 ZPO kann der Gläubiger bei Nichtmitwirkung oder teilweiser Mitwirkung des Arbeitgebers bei der Aufklärung um Unterhaltpflichten bzw. bei vermuteten Falschangaben des Arbeitnehmers einen Gerichtsbeschluss zur Kontrolle erwirken. Weigert sich der Arbeitgeber, die Pfändung an den Gläubiger auszukehren, erfolgt eine Klärung durch das Gericht. Besteht zwischen Arbeitgeber und Gläubiger Zwist über die Pfän-

dungssumme, kann das Vollstreckungsgericht unterstützend helfen.

Vertraulichkeit

Der Arbeitgeber ist bei einer Lohn-/Gehaltspfändung zur Verschwiegenheit verpflichtet. Es dürfen keine Informationen an Dritte gelangen.

Verantwortung für Fehler

Wird der Pfändungsbetrag vom Arbeitgeber falsch berechnet oder falsch an den Gläubiger abgeführt, kann er dafür vom Gläubiger für die Restzahlung haftbar gemacht werden.

Auswirkungen auf Arbeitnehmer bei Lohnpfändung und Privatinsolvenz

Lohnpfändung und Privatinsolvenz

Ist das Verfahren über die Privatinsolvenz bereits eröffnet worden, erhält der Schuldner Pfändungsschutz. Eine Lohnpfändung oder -abtretung wird mit dem Tag der Eröffnung des Insolvenzverfahrens unwirksam. Forderungen können dann nur gegenüber dem Insolvenzverwalter bzw. Treuhänder angemeldet werden.

Zusammenarbeit mit dem Insolvenzverwalter

Der Arbeitnehmer hat Mitwirkungspflicht gem. § 97 InsO. Dem Insolvenzverwalter gegenüber muss der Arbeitnehmer alles an Vermögen offenlegen. Diesbezügliche Änderungen müssen dem Insolvenzverwalter sofort mitgeteilt werden. Andernfalls kann es zur Versagung der Restschuldbefreiung kommen.

Auswirkungen auf Arbeitgeber bei Lohnpfändung und Privatinsolvenz

Zusammenarbeit mit dem Insolvenzverwalter

Der Arbeitgeber ist zur Mitwirkung verpflichtet. Er muss dem Insolvenzverwalter alle Informationen zum Einkommen zur Verfügung stellen.

Pfändungsfreibetrag beachten

Der Pfändungsfreibetrag ist jährlich richtig zu berechnen und entsprechend an den Insolvenzverwalter bzw. Treuhänder abzuführen.

Keine Kündigung wegen Insolvenz

Eine Privatinsolvenz ist kein Kündigungsgrund.

Allgemeine Tipps für Arbeitgeber

■ **Schulungen:** Damit keine Fehler entstehen, die zu- dem sehr teuer werden können, ist die richtige Schu- lung der Mitarbeitenden in der Personalabteilung das A und O. Es geht nicht nur um rechtliche Kenntnisse im Hinblick auf Lohn-/Gehaltspfändungen, sondern

auch um den richtigen „psychologischen“ Umgang mit den Betroffenen.

■ **Diskretion:** Diskretion ist Ehrensache. Alles zum Thema Lohn-/Gehaltspfändung sollte absolut diskret behandelt werden.

■ **Unterstützung:** Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden entsprechende Beratungsangebote an.

Rechtsprechung zur Altersgrenze und Pfändbarkeit von Zulagen

Laut dem BAG-Urteil vom 23.08.2017 (Az. 10 AZR 859/16) sind Zulagen, die Arbeitnehmer für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie nachts erhalten, unpfändbar, andere dagegen nicht. Im Urteilsfall hatte eine Pflegerin gerade ein Insolvenzverfahren durchlaufen und befand sich in der Wohlverhaltensphase. In dieser wird die pfändbare Vergütung an einen Treuhänder abgetreten. Ihr Arbeitgeber führte von der Nettovergütung den aus seiner Sicht pfändbaren Anteil an den Treuhänder ab. Mit abgeführt wurden dabei auch die gezahlten tarifvertraglichen Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Samstags- und Vorfestarbeit. Die Pflegerin wehrte sich mit dem Argument, es handele sich bei den Zuschlägen um unpfändbare Erschwerniszulagen i. S. v. § 850a Nr. 3 ZPO und forderte das Geld zurück.

Vor dem LAG hatte sie Erfolg. Der Zehnte Senat des BAG, der das Urteil aufhob, relativierte dies allerdings. Der Gesetzgeber habe in § 6 Abs. 5 ArbZG die Ausgleichspflichtigkeit von Nachtarbeit geregelt, die von ihm als besonders erschwerend bewertet wurde. Sonntage und

gesetzliche Feiertage stünden kraft Art. 140 GG i. V. m. Art. 139 Weimarer Reichsverfassung (WRV) unter besonderem Schutz. § 9 Abs. 1 ArbZG ordnete an diesen Tagen ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an. Damit gehe der Gesetzgeber auch hier von einer Erschwernis aus, wenn an diesen Tagen dennoch gearbeitet werde. Jedoch gibt es keine entsprechende gesetzgeberische Wertung für Schicht-, Samstags- und Vorfestarbeit.

Die Leitsätze des BAG lauten:

1. *Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind Erschwerniszulagen iSv. § 850a Nr. 3 ZPO und damit im Rahmen des Üblichen unpfändbar. Zulagen für Schicht-, Samstags- oder sog. Vorfestarbeit sind dagegen der Pfändung nicht entzogen.*

2. *Hinsichtlich der Frage, in welchem Umfang und welcher Höhe Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit als „üblich“ und damit unpfändbar iSv. § 850a Nr. 3 ZPO anzusehen sind, kann an die Regelung in § 3b EStG angeknüpft werden.*

Fazit

Besteht Lohn-/Gehaltspfändung, muss der Arbeitgeber aktiv mitwirken. Er hat innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Pfändungsbeschlusses dem Gläubiger die sog. Drittschuldnererklärung zukommen zu lassen (§ 840 Abs. 1 ZPO). In dieser gibt der Arbeitgeber Auskunft über die Zahlungsbereitschaft der Forderung, über andere Gläubiger, weitere Pfändungen und das Arbeits- einkommen des Schuldners. Generell teilt der Arbeit- geber lediglich Informationen mit, die in der Erklärung von ihm gefordert werden. Er berechnet zukünftig den pfändbaren Betrag und führt ihn an den Gläubiger ab. Zu beachten ist dabei die Pfändungstabelle. Unterstüt- zung kann sich der Arbeitgeber beim Vollstreckungs- gericht erbeten. Bestehen mehrere Gläubiger auf ihre

Forderung, besteht das Prioritätsprinzip. Zahlt der Arbeitgeber dennoch an einen nachstehenden Gläubiger aus, befreit ihn das nicht von der Zahlungspflicht. Der Betrag muss an den vorrangigen Gläubiger nochmals ausgekehrt werden. Neben der Lohnpfändung kann es zudem zur Lohnabtretung kommen. Lohnpfändung und -abtretung können auch zusammen erfolgen. Bei- de erfolgen über den Arbeitgeber, der den pfändbaren Lohnanteil direkt an den Gläubiger abführt. Weiter- hin kann es zu einer Privatinsolvenz des Schuldners kommen, wobei beim eröffneten Insolvenzverfahren Lohnabtretung und -pfändung unwirksam werden. Der Arbeitgeber arbeitet in diesem Fall mit dem Insolvenz- verwalter bzw. Treuhänder zusammen.

Fallen im Arbeitsrecht

Buchstabe H – Homeoffice

Arbeiten Mitarbeitende mobil, können sie überall arbeiten, teils ohne Einschränkung. Arbeiten Mitarbeitende im Homeoffice (HO), können sie nur zu Hause in der eigenen Wohnung bzw. im eigenen Zimmer arbeiten.

Arbeitnehmer haben in Deutschland keinen gesetzlichen Anspruch auf HO. Allerdings soll es Überlegungen des BMAS zu einem möglichen Gesetzesentwurf geben. Der Arbeitgeber entscheidet gem. § 106 GewO durch sein Weisungsrecht allein über eine HO-Erlaubnis. Abweichungen oder Beschränkungen durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und arbeitsvertragliche Regelungen sind möglich. Bei epidemischen Lagen nationaler Tragweite können Mitarbeitende, die im Büro tätig sind, ihre Arbeit zeitlich beschränkt nach Hause verlagern (vgl. Regelung in § 28b IfSG bzgl. SARS-CoV-2). Der Arbeitgeber darf, wenn keine Vereinbarung besteht, keine HO-Pflicht einseitig anordnen oder erzwingen. Wurde bei vereinbartem HO kein vertraglicher Widerruf vorbehalten, kann der Anspruch auf HO nur durch Anpassung einer Änderungskündigung zur Beendung führen. Zudem kann durch Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis als Ganzes oder als Teilaufhebung (muss vorher vertraglich vereinbart worden sein) die Tätigkeit im HO beendet werden.

Es empfiehlt sich, als Ergänzung zum Arbeitsvertrag klare Regeln aufzustellen, die Folgendes beinhalten können/sollten:

- **HO-Tage:** Anzahl pro Woche/Monat und genaue Bestimmung der Tage (z. B. Montag und Freitag).
- **Arbeitsort:** Vereinbarung zum Arbeitsort (i. d. R. eigene Wohnung) mit Ausschluss von Fremdwohnungen (Eltern, Freunde, Partner etc.) oder anderer Orte (Shops).
- **Arbeitszeit:** Anfang und Ende der Arbeitszeit an den HO-Tagen, Erreichbarkeit des Mitarbeiters an diesen Tagen, Art und Weise der Erreichbarkeit (Telefon, Software, E-Mail etc.), Log-in- und Log-out-Zeiten im Betriebssystem festlegen.
- **Kosten für Arbeitsmittel:** Festlegung der Hardware wie PC und Drucker etc. und Software, zur Anschaffung, Kostenverteilung und Wartung der Geräte, zur möglichen Arbeitszimmerausstattung und wer Arbeitsmittel beschafft und wieder abholt (bei Kündigung).
- **Zutrittsrecht:** Regelung des Zutrittsrechts des Arbeitgebers.
- **Kündbarkeit der Vereinbarung:** Vereinbarung über die separate Kündbarkeit der HO-Tätigkeit mit Kündigungsfrist.
- **Datenschutz:** Vereinbarung zum Datenschutz (auch im HO zu beachten!), inkl. Festlegung, wer Zutritt zum Büro hat, Passwortregelungen etc.
- **Arbeitsschutz:** Vereinbarung über die Arbeitsschutzvorschriften, die im HO gleichermaßen gelten wie im Betrieb. Der Arbeitgeber hat für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Konkretisierte Schutzvorschriften sind ArbSchG, ArbStättV, ArbZG, ASiG und BGB.
- **Versicherungsschutz:** Regelung zu Versicherungsschutz (Diebstahl, Vandalismus, Einbruch etc.) sowie Unfall, Unfallschutz und gesetzlicher Unfallversicherung. Im HO verschwimmen berufliche und private Tätigkeiten mitunter sehr stark, wodurch eine Abgrenzung bei einem Arbeitsunfall schwerfällt.

Vorschau 06 | 2025

Mutterschutz, Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld, Elternzeit, Elterngeld

Arbeitsrecht erscheint monatlich bei:



FORUM VERLAG HERKERT GMBH
Mandichostraße 18
86504 Merching
Tel.: 08233/381-123
Fax: 08233/381-222
www.forum-verlag.com
service@forum-verlag.com
Geschäftsführung: Ronald Herkert, Marcus Edholzer
Chefredaktion: Jana-Maria Seiferth LL.M.

Objektleitung: Madeleine Winter
Satz: Popp Medien, Augsburg
Druck: Popp Medien, Augsburg
Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr
Bezugspreis: Inland-Jahresabonnement
Print-Ausgabe: 148 Euro zzgl. MwSt. (zzgl. 18,60 Euro Versand zzgl. MwSt.)
Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Verlags. Alle Angaben wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte.

ISSN Print: 2190-1511
ISSN Online: 2698-5799

Hinweise: Die Ausführungen im Themenbrief wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätze trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Themenbrief enthaltenen Ausführungen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Einfachheit wird im Themenbrief meist die männliche Form verwendet. Die verwendeten Bezeichnungen sind als geschlechtsneutral bzw. als Oberbegriffe zu interpretieren und gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Bildnachweis (S. 1): Jana-Maria Seiferth LL.M.

Bestelloptionen



Themenbrief Arbeitsrecht

Sie haben Fragen zum Produkt oder benötigen Unterstützung bei der Bestellung? Unser Kundenservice ist für Sie da:

📞 08233 / 381-123 (Mo - Do 7:30 - 17:00 Uhr, Fr 7:30 - 15:00 Uhr)
✉️ service@forum-verlag.com

Oder bestellen Sie bequem über unseren Online-Shop:

Jetzt bestellen