



## Lohn-/Gehaltspfändung: Arbeitgeberrechte und -pflichten

Soll bei einem Ihrer Arbeitnehmer der Lohn gepfändet werden, bringt das für Sie als Arbeitgeber zahlreiche Pflichten und Risiken mit sich. Wir geben Hinweise zur Bedeutung der „Drittschuldnererklärung“, der Berechnung des pfändbaren Lohn-/Gehaltsanteils, den Risiken (Schadensersatzpflichten!) für Sie als Arbeitgeber sowie Möglichkeiten der Vertragsgestaltung zur Kostenverteilung der Lohnpfändung.

### 1. Wann muss der Arbeitgeber tätig werden?

Für den Arbeitgeber beginnt die Lohnpfändung mit der **Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses**. Ab diesem Zeitpunkt läuft die **14-tägige Frist zur Abgabe der Drittschuldnererklärung** und der Arbeitgeber ist nicht mehr berechtigt, den gepfändeten Betrag an den Arbeitnehmer auszubezahlen. Der Gläubiger des Arbeitnehmers erhält hinsichtlich des gepfändeten Lohns die Stellung des Mitarbeiters. Das bedeutet, dass er den Arbeitgeber verklagen kann, wenn dieser nicht an ihn zahlt.

**Achtung:** Gibt der Arbeitgeber die Drittschuldnererklärung falsch (d. h. unter Nichtbeachtung der gesetzlichen Pfändungsfreigrenzen und der konkreten Vorgaben des Pfändungsbeschlusses) oder nicht innerhalb der 14-tägigen Frist ab, macht er sich schadensersatzpflichtig. **Bitte beachten Sie**, dass unser Merkblatt Ihnen insbesondere zur Berechnung des pfändbaren Lohn- /Gehaltsanteils lediglich Hinweise geben kann. Wegen der weitreichenden rechtlichen Bedeutung empfehlen wir Ihnen deshalb, in Zweifelsfällen einen auf das Rechtsgebiet spezialisierten Rechtsanwalt hinzuzuziehen (Anwaltsauskunft der Rechtsanwaltskammer im Internet unter [www.anwaltsauskunft.de](http://www.anwaltsauskunft.de)).

### 2. Was ist die Drittschuldnererklärung?

Die Drittschuldnererklärung ist kein Schuldanerkenntnis, sondern eine **Wissenserklärung**. Als sogenannter Drittschuldner ist der Arbeitgeber dem Gläubiger des Arbeitnehmers qua Gesetz zur Auskunft über die Ansprüche seines Mitarbeiters verpflichtet. Er hat zu erklären, ob und in welchem Umfang er die Forderungen anerkennt und erfüllen wird, ob und welche anderen Personen Anspruch auf die Forderung erheben und ob anderweitige Pfändungen vorliegen. Wegen der Bedeutung dieser Erklärung für die Darlegungs- und Beweislast des Drittschuldners ist erhebliche Sorgfalt an sie zu stellen. Der Arbeitgeber wird nämlich an seiner Drittschuldnererklärung festgehalten, wenn ihm später kein anderer Gegenbeweis gelingt.

### 3. Muss eine Drittschuldnererklärung abgegeben werden?

Wer keine, eine falsche oder eine verspätete Drittschuldnererklärung abgibt, setzt sich der Gefahr eines Schadensersatzanspruchs aus.

#### 4. Welchen Inhalt muss die Drittschuldnererklärung haben?

Die Erklärung muss Auskunft geben über

- die Höhe, in der die gepfändete Forderung anerkannt wird;
- die Anzahl der Raten und Höhe der monatlichen Beträge, in welchen der gepfändete Betrag überwiesen wird;

Gegebenfalls sind auch Angaben zu machen über:

- andere Gläubiger, die Ansprüche auf die gepfändete Forderung erheben;
- ob und von wem Forderung bereits gepfändet ist;
- die Summe der Vorpfändungen;
- die Ablehnung der Anerkennung der gepfändeten Forderung inkl. Begründung.

#### 5. Kann der Arbeitgeber sich gegen die Lohnpfändung wehren?

Geltend gemacht werden können gegebenenfalls Form- und Zustellungsmängel sowie die Nichtbeachtung von Pfändungsschutzvorschriften. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber als Drittschuldner grundsätzlich alle Einwendungen vorbringen, die ihm gegen den Lohnanspruch des Arbeitnehmers ohne den Pfändungsbeschluss zugestanden hätten (Verjährungs- und Verfallfristen, vorherige Erfüllung oder Aufrechnung). In ganz besonderen Ausnahmefällen kann es auch in Betracht kommen, dass der Titel gegen die guten Sitten verstößt und deshalb nichtig ist.

**Achtung:** Sollten Sie dies beabsichtigen, empfehlen wir Ihnen wegen der haftungsrechtlichen Risiken einen auf das Rechtsgebiet spezialisierten Rechtsanwalt hinzuzuziehen (s. o.).

#### 6. Wie ermittelt man das pfändbare Arbeitseinkommen?

##### 6.1 Ermittlung des pfändbaren Bruttoarbeitseinkommens

Dazu gehört alles, was der Arbeitnehmer als Gegenleistung für seine Arbeitsleistung erhält („alle in Geld zahlbaren Lohnbestandteile“):

- regelmäßiger Arbeitslohn,
- Provisionen,
- Prämien,
- Zuschläge (z. B. für Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit),
- Gratifikationen,
- Abfindungen und
- Ausgleichszahlungen für Wettbewerbsbeschränkungen,
- Naturalleistungen werden mit ihrem Geldwert berücksichtigt.

Nicht zum pfändbaren Bruttolohn gehören:

- Vermögenswirksame Leistungen,
- Beiträge des Arbeitgebers zu Direktversicherungen,
- Urlaubsgelder mit Gratifikationscharakter, nicht aber die gewöhnliche Vergütung (Urlaubsentgelt) oder die Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- Zuwendungen aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses (Treueprämien etc),
- Aufwandsentschädigungen und Auslösegelder,
- Gefahren-, Schmutz- und Erschwerniszulagen,
- Heirats- und Geburtsbeihilfen,
- Sterbebeihilfen,

- Erziehungsgelder und Studienbeihilfen,
- hälftige Mehrarbeitsvergütung und
- Weihnachtsvergütungen bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens jedoch 500 €

## 6.2 Ermittlung des daraus pfändbaren Nettoeinkommens

Abzug von:

- Lohn- und Kirchensteuer,
- Solidaritätszuschlag und
- Sozialversicherungsbeiträgen.

## 6.3 Abzug der Pfändungsfreibeträge

- a) Das pfändbare Nettoeinkommen ist auf einen durch 10,- € teilbaren Betrag abzurunden.
- b) Von diesem Betrag werden 1.133,80 € (Arbeitnehmerselbststeinbehalt) abgezogen.

**Achtung:** Zu berücksichtigende Unterhaltsverpflichtungen sollte der Arbeitgeber sich vom Arbeitnehmer unbedingt schriftlich nachweisen lassen, um sich gegebenenfalls gegenüber Dritten haftungsausschließend auf diese Angaben berufen zu können.

- c) Der sich daraus ergebende sogenannte „Grundbetrag“ ist dann noch um den „pfändungsfreien Mehrbetrag“ zu vermindern (3/10 für den Arbeitnehmer plus 2/10 für die erste Unterhaltsverpflichtung sowie je ein weiteres Zehntel für die 2. bis 5. Unterhaltsverpflichtung.)

**Achtung:** Gegebenfalls sind im Pfändungsbeschluss angegebene Besonderheiten zu berücksichtigen (z. B. wegen eigenem Einkommen sind Ehefrau und Kinder nicht zu berücksichtigen oder Genehmigung weiterer Freibeträge); b) bis c) ersetzt auch ein Blick in die amtliche **Lohnpfändungstabelle** (BGBLI, 2017 S. 751 ff)

**Bitte beachten Sie:** Als Arbeitgeber und Drittschuldner haften Sie für Fehler, die sich aus einer Falschberechnung ergeben!

## 7. Was ist bei mehreren Pfändungen oder Abfindungen zu beachten?

Es gilt das Prioritätsprinzip – Die Gläubiger des Arbeitnehmers sind in der Reihenfolge zu befriedigen, in der die Pfändungen oder Abtretungen wirksam werden. Bei Abtretungen kommt es darauf an, wann diese vereinbart wurde; bei Pfändungen, wann der Pfändungsbeschluss zugestellt wurde.

**Ausnahme:** Im Pfändungsbeschluss wird mitgeteilt, welche Forderungen anderen vorzuziehen sind.

## 8. Wer trägt die Kosten der Lohnpfändung?

Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Abgabe der Drittschuldnererklärung, die Berechnung und Abführung des pfändbaren Arbeitseinkommens entstehen, können höher sein als die der normalen Lohnzahlung. Grundsätzlich können diese Mehrkosten weder vom Arbeitnehmer noch vom Gläubiger einbehalten oder zurückverlangt werden.

**Ausnahme:** Vereinbarung einer sogenannten „Kostenüberbürdung“ bei Pfändung, Verpfändung oder Abtretung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

**Mögliche Formulierung:** „Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die durch die Pfändung, Verpfändung oder Abtretung erwachsenden Kosten zu erstatten. Die Kosten sind pauschaliert und betragen je Pfändung, Verpfändung oder Abtretung 10,00 EUR und je notwendiger Überweisung 10,00 EUR. Dem Arbeitnehmer ist der Nachweis gestattet, dass dem Arbeitgeber keine oder wesentlich niedrigere Kosten als die Pauschalbeträge entstanden sind. Im Falle eines solchen Nachweises hat der Arbeitnehmer nur die dem Arbeitgeber tatsächlich entstandenen geringeren Kosten zu erstatten.“

Ob die Vereinbarung einer solchen Verpflichtung des Arbeitnehmers zur (pauschalierten) Erstattung der Kosten von Lohnpfändungen und Lohnabtretungen in einem Formulararbeitsvertrag wirksam ist, ist allerdings umstritten. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ist jedenfalls eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung unwirksam.

### **9. Berechtigten Lohnpfändungen zur Kündigung?**

Nur in bestimmten Ausnahmefällen, wenn nachgewiesen werden kann, dass die Pfändungen einen derart hohen Arbeitsaufwand verursachen, dass es zu wesentlichen Störungen im Arbeitsablauf oder der betrieblichen Organisation kommt.

**Hinweis:** Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.