

# Achtung Gehaltspfändung!

## Tipps für Arbeitgeber für den richtigen Umgang mit Gehaltspfändungen von Mitarbeitern

Beitrag von Rechtsanwalt Martin N. Aurich

Die Zwangsvollstreckung in Gehaltsforderungen gehört zu den häufigsten Mitteln, Forderungen beizutreiben. In großen Unternehmen gehört der Umgang mit gepfändeten Arbeitslöhnen und Gehältern in den Personalabteilungen zur täglichen Routine. Vor Herausforderungen sehen sich allerdings kleinere Unternehmen ohne entsprechende Erfahrungen gestellt, denn es werden von jedem Arbeitgeber zumindest Grundkenntnisse der Lohnpfändung und daraus resultierende eigene Berechnungen abverlangt. Dieser Beitrag soll eine kurze Einführung und einen ersten Einblick geben, wie Sie sich als Arbeitgeber bei Lohn- und Gehaltspfändungen gegen Ihre Arbeitnehmer verhalten sollten.

### Das Gericht stellt Pfändungs- und Überweisungsbeschluss zu

Der erste Kontakt mit einer Gehaltspfändung erfolgt durch die Zustellung eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses an den Arbeitgeber durch das Vollstreckungsgericht. 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 konkreten Geldbetrages gepfändet und dem Vollstreckungsgläubiger zur Einziehung überwiesen wird. Der Beschluss besteht also bereits sprachlich aus zwei Teilen, die zu beachten sind.

Mit der Zustellung des Pfändungsbeschlusses an den Arbeitgeber erlangt der Gläubiger ein Pfändungspfandrecht an der Gehaltsforderung des Arbeitnehmers. Also ab diesem Zeitpunkt hat das Vollstreckungsgericht sozusagen die hoheitliche Hand auf die Forderung gelegt. Der Arbeitnehmer darf von daher nicht mehr frei über seine Forderung gegen den Arbeitgeber auf Lohn verfügen.

Der zweite Teil des Beschlusses, der sogenannte 'Überweisungsbeschluss' beinhaltet die Verwertung der Forderung. Zeitgleich mit Zustellung des Überweisungsbeschlusses an den Arbeitgeber wird automatisch der Gläubiger Inhaber der Gehaltsforderung. Natürlich nur, soweit die Forderung tatsächlich besteht und pfändbar ist. Die erste Prüfung, ob eine Gehaltsforderung pfändbar ist, wird somit auf den Arbeitgeber verlagert. Denn das



Rechtsanwalt Martin N. Aurich

Vollstreckungsgericht hat das Bestehen der Forderung vor Erlass des Beschlusses nicht inhaltlich überprüft. Er pfändet im Ergebnis nur die angeblich bestehende Forderung auf Lohn.

### Das muss nun beachtet werden:

In dem 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. Diese Frage hat der Arbeitgeber selbstständig zu prüfen. Denn er ist nach wie vor verpflichtet, den unpfändbaren Lohn weiterhin an den Arbeitnehmer auszahlen. Der Arbeitgeber muss also sowohl die Rechte des Gläubigers als auch des Schuldners beachten und hat in der Regel selbstständig 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. Zudem müssen etwaige unpfändbare Lohnbestandteile berücksichtigt werden.

Sofern das Arbeitseinkommen die Pfändungsgrenze übersteigt, darf der Arbeitgeber den Lohn nicht mehr an den Mitarbeiter auszahlen und sollte diese Regelung auch tatsächlich ernst nehmen. Denn der Arbeitgeber trägt das Risiko für den Fall, den Lohn in falscher Höhe an den Arbeitnehmer ausgezahlt zu haben. So wäre beispielsweise im Falle einer Auszahlung des gesamten Arbeitsentgeltes an den Arbeitnehmer der Arbeitgeber verpflichtet, den die Pfändungsgrenze übersteigenden Betrag nochmals an den Vollstreckungsgläubiger zu bezahlen.

### Abgabe der Drittschuldnererklärung

Der Arbeitgeber hat die gesetzliche Pflicht, dem Vollstreckungsgläubiger auf Anfrage folgende Erklärungen abzugeben:

- (1) Ob und inwieweit er die Forderung als begründet anerkennt und Zahlung zu leisten bereit sei.
- (2) Ob und welche Ansprüche andere Personen an die Forderung erheben.
- (3) Ob und wegen welcher Ansprüche die Forderung bereits für andere Gläubiger gepfändet sei (§ 840 ZPO).

Kommt der Arbeitgeber der Erklärungs-pflicht nicht nach, macht er sich gegenüber dem Vollstreckungsgläubiger schadensersatzpflichtig.

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

Bei mehreren Pfändungen gilt der Prioritätsgrundsatz. Hier gilt, dass die zeitlich als erste zugestellte Pfändung den Übrigen vorgeht. Die Befriedigung der Vollstreckungsgläubiger hat also streng in der Reihenfolge der zugestellten PfÜB zu erfolgen.

Bei der Erstellung Ihrer Lohnabrechnungen und Ihrer Finanzbuchhaltung und auch bei allen damit in Zusammenhang stehenden Fragen stehen Ihnen die Mitarbeiter der Kanzlei Skok & von Bohlen in Lünen gerne zur Verfügung.

#### Kanzlei Skok & von Bohlen Steuerberater & Rechtsanwälte

Lange Straße 81b · 44532 Lünen  
Tel. 0 23 06 / 75 13 00  
www.steuerberater-luenen.de