

RECHTSRATGEBER

Lohnpfändung

Wann kann der Lohn gepfändet werden?

Ist ein Arbeitnehmer Zahlungsverpflichtungen eingegangen, die er nicht (mehr) erfüllt, kann der Gläubiger dieser Zahlungen die Lohnforderung des Arbeitnehmers bei dessen Arbeitgeber vom Gericht pfänden lassen. Dafür muss er jedoch zunächst einen vollstreckbaren Titel, zum Beispiel ein Gerichtsurteil, gegen den Arbeitnehmer besitzen.

Was passiert bei einer Lohnpfändung?

Besitzt der Gläubiger einen **vollstreckbaren Titel** gegen den Arbeitnehmer, muss er bei dem Amtsgericht, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat, einen **Pfändungsantrag** stellen. Ein Rechtspfleger erlässt dann einen sogenannten **Pfändungs- und Überweisungsbeschluss**, der dem Arbeitgeber als sogenannter Drittschuldner zugestellt wird. Dieser muss innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses dem Gläubiger gegenüber eine **Erklärung** darüber abgeben, ob und inwieweit er die Forderung als begründet anerkennt und zur Zahlung bereit ist, ob und welche Ansprüche andere Personen hinsichtlich des Arbeitseinkommens geltend machen und ob bereits andere Gläubiger den Lohn gepfändet haben. Für diese Erklärung muss der Arbeitgeber auch den **pfändbaren Teil** des Arbeitseinkommens **feststellen**. Ermittelt er diesen falsch, setzt sich der Arbeitgeber der Gefahr von Schadensersatzansprüchen seitens des Gläubigers oder des Arbeitnehmers aus, je nachdem zu wessen Gunsten bzw. Ungunsten er sich verrechnet hat. Für die Ermittlung der nicht pfändbaren Beträge nutzt der Arbeitgeber die amtliche **Pfändungstabelle**. Durch den Pfändungs- und Überweisungsbeschluss wird der Arbeitgeber verpflichtet, den errechneten pfändbaren Teil des Lohns (siehe unten) nicht mehr an seinen Arbeitnehmer, sondern an dessen Gläubiger zu zahlen. Tut er dies nicht, kann gegebenenfalls gegen ihn selbst vollstreckt werden. Haben mehrere Gläubiger den Lohn des Arbeitnehmers gepfändet, werden sie in der Reihenfolge der Zustellung der Beschlüsse berücksichtigt.

In welcher Höhe ist eine Lohnpfändung möglich?

Vom Bruttolohn werden zunächst Steuern, Sozialversicherungsabgaben und auch die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers abgezogen. Pfändbar ist dann das verbleibende **Nettoeinkommen** des Arbeitnehmers bis zur Höhe der **Pfändungsfreigrenze**. Die Pfändungsfreigrenze beträgt seit 1. Juli 2005 mindestens 989,99 Euro und erhöht sich auf bis zu 2 182,15 Euro, wenn der Schuldner nahen Angehörigen tatsächlich Unterhalt gewährt. Arbeitgeber

orientieren sich bei der Feststellung der Zahl der Unterhaltsberechtigten üblicherweise an der Lohnsteuerkarte. Die Pfändungsfreigrenzen ändern sich jeweils zum 1. Juli eines jeden zweiten Jahres. Daneben sind auch einige Lohnbestandteile **unpfändbar**. Dazu gehören beispielsweise Urlaubsgeld, Zulagen und Aufwandsentschädigungen (Spesen), Gefahrenzulagen, Weihnachtsgeld bis zur Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zu einem Betrag von 500 Euro sowie die Hälfte der Vergütung von Überstunden. Voll pfändbar sind dagegen Zuschläge für Schichtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie der geldwerte Vorteil für die Möglichkeit der privaten Nutzung eines Dienstautos. Der unpfändbare Teil des Lohnes muss dem Arbeitgeber immer ausgezahlt werden. Ist der Arbeitgeber selbst Gläubiger des zu pfändenden Anspruchs, darf auch er nur gegen die pfändbaren Lohnforderungen des Arbeitnehmers aufrechnen. Allerdings können zur **Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen** ausnahmsweise sogar unpfändbare Ansprüche gepfändet werden. Dem Schuldner ist dann jedoch soviel zu belassen, als er für seinen notwendigen Lebensunterhalt und zur Erfüllung seiner gesetzlichen Unterhaltspflichten vorgehender Berechtigter, deren Reihenfolge gesetzlich festgelegt ist, bedarf. Ferner gibt es auch nur **bedingt pfändbare Bezüge** (beispielsweise (Unterhalts-)Renten, Bezüge aus Witwen-, Waisen-, Hilfs- und Krankenkassen, die zu Unterstützungszwecken gewährt werden. Eine Pfändung dieser Bezüge ist nur dann möglich, wenn die Vollstreckung in das sonstige Vermögen des Schuldners zu keiner vollständigen Befriedigung des Gläubigers geführt hat oder führen wird und die Pfändung der "Billigkeit" entspricht.

Hat ein **Unterhaltsberechtigter**, dem tatsächlich auch Unterhalt gezahlt wird, **eigene Einkünfte**, darf der Arbeitgeber diese nicht einfach bei seiner Berechnung mit zugrunde legen. Es kann vielmehr nur der Gläubiger bei Gericht beantragen, dass dieses Einkommen bei der Pfändung berücksichtigt wird. Ebenso kann auch nur der Gläubiger bei Gericht beantragen, dass **mehrere Arbeitseinkommen** - sofern vorhanden - zusammengerechnet werden. Der unpfändbare Teil richtet sich dann in erster Linie nach dem Arbeitseinkommen, das die wesentliche Lebensgrundlage bildet. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, bei Gericht eine Verringerung des pfändbaren Lohnanteils und damit eine **Erhöhung des Pfändungsfreibetrags** zu beantragen, wenn er durch die Pfändung sozialhilfebedürftig werden würde, besondere persönliche oder berufliche Bedürfnisse (z. B. hohe Krankheitskosten) oder der besondere Umfang der gesetzlichen Unterhaltspflichten dies erfordern und die Belange des Gläubigers dieser nicht entgegenstehen.

Kann mir aufgrund einer Lohnpfändung gekündigt werden?

Nein, allein wegen einer Lohnpfändung kann ein Arbeitsverhältnis in aller Regel nicht gekündigt werden. Dies ist nur in **Ausnahmefällen**, zum Beispiel bei einer speziellen **Vertrauensstellung** wie Kassierer oder Prokurist, möglich. Schwierigkeiten kann es allerdings bei einer Lohnpfändung in der Probezeit geben, da es hier für eine Kündigung keiner besonderen Begründung bedarf sowie bei einem befristeten Arbeitsverhältnis, das allein durch Zeitablauf ohne Kündigung endet. Gibt es weitere schwerwiegende verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Kündigungsgründe, kann auch ein nicht befristetes Arbeitsverhältnis durch die Lohnpfändung gefährdet sein.

Gesetzliche Grundlagen

Die einschlägigen Vorschriften zur Lohnpfändung befinden sich insbesondere in den **§§ 850 - 850 k der Zivilprozessordnung (ZPO)**, aber auch in § 804 sowie § 840 ZPO.

Wichtiger Hinweis: *Auf Grund der sich ständig weiter entwickelnden Rechtsprechung und Gesetzgebung kann die IG-BCE-Onlineredaktion keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der auf dieser Seite befindlichen Information übernehmen. Wir empfehlen dringend in konkreten Fällen den Rat eines Fachmanns oder einer Fachfrau hinzuzuziehen bzw. sich als IG-BCE-Mitglied an ihre IG BCE vor Ort zu wenden.*

Im übrigen gelten die Nutzungsbestimmungen von IG-BCE-Online.



© IG BCE 2009, Texte, Bilder und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigung nur mit Genehmigung der IG BCE Abteilung Kommunikation.