

Lohnpfändung: Für Arbeitgeber nicht nur lästig

Immer mehr Menschen in Deutschland geraten in die Schuldenfalle. Wird bei einem Mitarbeiter Lohn oder Gehalt gepfändet, reagiert so mancher Handwerksmeister unsicher. Im Folgenden wird erläutert, worauf es dabei für Arbeitgeber zu achten gilt.

Hat ein Mitarbeiter Schulden, so kann der Arbeitgeber zum betrieblichen Geldeintreiber bestimmt werden. Die meisten Arbeitgeber werden etwas hilflos reagieren, wenn der Gerichtsvollzieher ihnen einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss betreffend einem Arbeitnehmer zustellt. Was sollen sie mit diesem Schriftzug eigentlich tun? Obwohl das Lohnpfändungsverfahren gar nicht so kompliziert ist, sind vielfach die Grundlagen unbekannt. Deswegen ist es wissenswert, folgenden Hintergrund zur Lohnpfändung zu kennen:

- Der Arbeitgeber wird im Lohnpfändungsverfahren als Drittschuldner bezeichnet.
- Der Arbeitnehmer ist der Schuldner.
- Derjenige, dem der Schuldner Geld schuldet, ist der Gläubiger.
- Die Pfändung des Arbeitslohns,

dem der Arbeitgeber an seinen Mitarbeiter zu bezahlen hat, erfolgt durch den sogenannten Pfändungs- und Überweisungsbeschluss.

- Dieser Beschluss wird formell durch Gerichtsvollzieher vor Ort im Betrieb förmlich zugestellt.

Ab dem Zeitpunkt des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses hat der Arbeitgeber dem Gläubiger bestimmte Auskünfte zu erteilen. Auch dürfen pfändbare Lohnanteile nicht mehr an den Mitarbeiter ausgezahlt werden. Diese Lohnanteile sind direkt an den Gläubiger zu überweisen.

Auskunftspflicht – wofür?

Der Arbeitgeber hat zu erklären, ob er eine Lohnforderung eines Mitarbeiters als begründet anerkennt und zur Leistung bereit ist, ob und wel-

che Ansprüche andere Personen an der Lohnforderung geltend machen und ob bereits andere Gläubiger den Arbeitslohn gepfändet haben.

Sofern keine anderen Ansprüche bestehen, reicht es aus, wenn der Arbeitgeber seine Zahlungsbereitschaft anzeigt. Ist dies nicht der Fall, so sollte er – zumindest im Zweifelsfall – umfassend begründen, welche anderen zeitlich vorgehenden Forderungen anderer Gläubiger bestehen, und in welcher Höhe. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Höhe des Bruttoeinkommens, den Umfang der Steuer- und Sozialversicherungspflicht und den Familienstand des Arbeitnehmers anzugeben.

Fristen sind zu beachten

Bei alledem ist zu beachten: Es läuft eine zweiwöchige Frist, innerhalb der die erforderlichen Erklärungen abzugeben sind. Sie sollte im eigenen Interesse des Arbeitgebers unbedingt eingehalten werden. Bei nicht rechtzeitiger Auskunft, aber auch bei unvollständigen oder falschen Angaben läuft der Chef Gefahr, Schadenersatz leisten zu müssen.

Denn erhebt der Gläubiger bei unterlassener Auskunft Klage gegen den Arbeitgeber auf Einziehung des pfändbaren Lohnanteils und stellt sich später heraus, dass ein solcher Lohnanteil nicht besteht, so muss der Arbeitgeber in aller Regel die nutzlos aufgewendeten Gerichts- und Rechtsanwaltskosten dem Gläubiger erstatten (Bundesarbeitsgericht in: Neue juristische Wochenschrift 1990, 2643). Daher sollte das Auskunftsverlangen stets penibel, vollständig und fristgerecht erteilt werden. Sind demnach alle Auskünfte erteilt, geht es ans Rechnen.

Grenzen der Pfändung

Berechnung des pfändbaren Einkommens: Die Berechnung des pfändbaren Einkommens bereitet vielfach Probleme. Denn nicht alles, was der Arbeitnehmer verdient, ist einfach so pfändbar. Vielmehr ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Berechnung des tatsächlich pfändbaren Arbeitseinkommens vorzunehmen. Hierbei sind zunächst Lohnpfändungstabellen zu beachten. Dort kann anhand des Nettolohns und der Anzahl der unterhaltspflichtigen Personen des Arbeitnehmers der jeweils pfändbare Betrag abgelesen werden. Diese Pfändungsfreigrenzen wurden zum 1. Januar 2003 drastisch angehoben. So ergibt sich bei einem Nettolohn von 1.670 Euro und zwei unterhalts-

pflichtigen Personen (eine nicht berufstätige Ehefrau und ein Kind) ein pfändbarer Betrag von 78 Euro.

Wichtig: Die Lohnpfändungstabelle gilt nicht für Unterhaltsansprüche, also etwa eines Kindes des Arbeitnehmers.

Hat der Arbeitnehmer seinen Lohn an einen anderen abgetreten, ohne hierüber seinen Chef zu informieren und dies erst jetzt angesichts des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses offenbart, gilt folgendes: Sofern sicher nachgewiesen ist, dass die Abtretung erfolgt ist, ist hierauf in der sogenannten Drittschuldnererklärung hinzuweisen.

Die Lohnabtretung ist aber nur dann von Belang, wenn sie nicht durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist.

Laut Verbraucherzentrale in Nordrhein-Westfalen sind solche Lohnabtretungsverbote verbreitet und finden sich überwiegend in Betriebsvereinbarungen.

Wenn bereits im Zeitpunkt der Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses ein anderer solcher Beschluss bestand, gilt: Wer zuerst kommt, mahlt zuerst. Demnach ist die frühere Pfändung vollständig zu erfüllen, also solange pfändbarer Lohn auszuzahlen, bis der Gesamtbetrag aus dem ersten Pfändungsbeschluss getilgt ist. Erst danach kann auf den nächsten Beschluss gezahlt werden. Liegen also mehrere Lohnabtretungen oder -pfändungen vor, kann es für den Arbeitgeber zweifelhaft sein, an wen er den pfändbaren Lohn auszahlen muss. Um nicht wegen falscher Auszahlungen eventuell doppelt zahlen zu müssen, besteht die Möglichkeit, dass er den betreffenden Betrag beim Amtsgericht hinterlegt. Allerdings ist dieser Weg nur offen, wenn Zweifel an der Richtigkeit der Pfändung oder der früheren (angeblichen) Abtretung des Lohns bestehen.

Aber auch die Berechnung des zugrunde zu legenden Nettoverdienstes ist nicht einfach. Denn gewisse Bezüge sind gesetzlich ausdrücklich für unpfändbar erklärt. So sind Mehrarbeitsstunden nur zu einem bestimmten Anteil zu berücksichtigen, ebenso Urlaubsgeld, Auslösungsgelder, Schmutz- und Gefahrenzulagen. Lohnpfändungen können also sehr diffizil sein. Wird dem Mitarbeiter zu viel Lohn überwiesen, so kann man dem Gläubiger, der die Zwangsvollstreckung betreibt, selbstständig haften. Übrigens muss der Gläubiger die Kosten für die Bearbeitung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses nicht ersetzen.

K. Linke

Vorsicht „Sparberater“

In Zeiten knapper Kassen ist Sparen geradezu „in“. Da ist es dann auch nicht verwunderlich, wenn einige findige Zeitgenossen diesen Trend nutzen und als „Sparberater“ durch das Land ziehen, um bei der Senkung der Werbekosten behilflich zu sein.

Die Masche ist eigentlich nicht neu, fällt aber jetzt offenbar auf fruchtbaren Boden. Bevorzugtes Ziel dieser Beratung sind die Firmeninserate in den Telefonverzeichnissen wie „Das Telefonbuch“, „Das Örtliche“ oder „Gelbe Seiten“.

Die Beratung richtet sich dabei nicht etwa darauf, wie man ggf. durch geschickte Farbwahl, sinnvolle Platzierung, gelungenes Layout, angemessene Größe etc. ein möglichst hohes Maß an Aufmerksamkeit erreichen kann, nein das Konzept dieser „Berater“ ist viel einfacher und lautet lediglich „Verringern Sie die Anzeigengröße!“.



Diese Idee ist ja wirklich alles andere als originell und dafür einen Teil des eingesparten Geldes an diese „Berater“ zu zahlen, ist die pure Geldverschwendung.

Ganz abgesehen davon, dass derjenige der solchen „Beratern“ auf den Leim geht, durch seine Naivität einem nahezu kriminellen Treiben Vorschub leistet.

Tipp: Wenn Sie notgedrungen eine Senkung Ihres Werbebudgets erwägen, sollten Sie bedenken, dass ein Telefonverzeichnis ein ganzes Jahr genutzt wird und die Wirksamkeit eines Inserates mit der Verringerung der Anzeigengröße überproportional sinkt. *H. Möbus*