

# Lohnpfändung

Der Anspruch des Schuldners gegen seinen Arbeitgeber auf Auszahlung seines Arbeitseinkommens kann vom Gläubiger gepfändet werden. Die Pfändung erfolgt über die Beantragung eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses. Die Pfändung des Arbeitseinkommens ist sowohl für den Schuldner als auch für den Arbeitgeber eine unangenehme Pfändungsart. Der Schuldner verliert häufig an Ansehen gegenüber seinem Arbeitgeber, der Arbeitgeber muss die Drittschuldnererklärung abgeben und außerdem den pfändbaren Anteil des Arbeitseinkommens des Schuldners anhand der Entgelttabelle (Anlage zu § 850 c ZPO) errechnen. Die Pfändung wird mit Zustellung an den Arbeitgeber wirksam. Ist Eile geboten, kann es sinnvoll sein, zunächst ein vorläufiges Zahlungsverbot auszubringen. Liegt eine Pfändung des Arbeitseinkommens vor, so ist diese auch noch wirksam, wenn der Schuldner bis zu neun Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis eingeht. Wichtig kann dies werden, wenn der Schuldner ein Saisonarbeitsverhältnis hat oder durch die Unterbrechung versucht, sich seiner Gläubiger zu entledigen. Der Betrag richtet sich nach der Lohnpfändungstabelle.

## Was darf gepfändet werden?

Grundsätzlich wird bei der Lohnpfändung nie das komplette Einkommen des Arbeitnehmers gepfändet. Schließlich benötigt dieser Geld, um seinen grundlegenden Lebensunterhalt zu finanzieren. Daher ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens zu berechnen. Sollte es hier Fragebedarf geben, kann sich das Unternehmen an das jeweilige Vollstreckungsgericht wenden. Zudem sind bestimmte Teile des Einkommens generell unpfändbar. Es handelt sich beispielsweise um Studienbeihilfen, Aufwandsentschädigungen oder Erziehungsgelder. Auch unterschiedliche Formen von Renten und Unterhaltszahlungen sind nur bedingt pfändbar.

## Antrag auf Pfändung

Hat der Gläubiger beim Vollstreckungsgericht den Antrag auf Pfändung gestellt, wird diesem bei positiver Prüfung in der Regel innerhalb weniger Tage stattgegeben (Vollstreckungstitel). Dieser Antrag muss sowohl die kompletten Anschriften von Gläubiger und Schuldner enthalten, als auch die Höhe des ausstehenden Betrages sowie den Arbeitgeber des Gläubigers. Das Gericht schickt dann einen Pfändungsbeziehungsweise Überweisungsbeschluss, welcher sowohl dem Schuldner als auch dem sogenannten Drittschuldner zugestellt wird. Ein Drittschuldner kann beispielsweise eine Bank sein, aber auch der Arbeitgeber des Schuldners.

Keine gleichzeitige Lohnpfändung  
Im Falle, dass zwei Gläubiger einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss gegen denselben Arbeitgeber geltend machen, so werden die Forderungen nicht zeitgleich befriedigt. Da für das Arbeitseinkommen keine doppelte Pfändung zulässig ist, werden die Gläubiger der Reihe nach bedient. Eine Kontopfändung zusätzlich zur Lohnpfändung ist jedoch möglich, der Schuldner muss in diesem Fall rechtzeitig eine Freigabe seines pfändungsfreien Lohnanteils bei dem für ihn zuständigen Gericht stellen, sonst ist eine Pfändung des Lohns nach dem Eingang auf seinem Konto trotzdem möglich, sofern der eingehende Lohn sich oberhalb der Pfändungsfreigrenze des Kontos liegt. Der Schuldner und seine Familie werden per Gesetz durch die Pfändungsfreigrenzen vor einer kompletten Pfändung des Lohns geschützt.

**Berechnung des pfändbaren Einkommens (§ 850e ZPO)**  
Für die Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens ist vom Nettoeinkommen nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen auszugehen. Nicht mitzurechnen sind gewisse Teile des Arbeitseinkommens, die absolut unpfändbar sind nach § 850a ZPO (z.B. Vergütungen für Überstunden zur Hälfte, Urlaubsgeld, soweit im Rahmen des Üblichen gezahlt, Weihnachtsgratifikationen bis 500 Euro, soziale Zulagen für auswärtige Beschäftigung, Gefahren- und Erschwerniszulagen). Bedingt pfändbar sind u.a. Renten wegen Körperverletzung und Unterhaltsrenten, die auf gesetzlichen Vorschriften beruhen (§ 850b ZPO).

**Was tun, wenn eine Lohnpfändung droht?**  
Informieren Sie Ihren Arbeitgeber. Auch wenn es Ihnen peinlich sein sollte, Ihrem Arbeitgeber Ihre Geldprobleme einzugestehen: Es ist besser, mit offenen Karten zu spielen. Pfändungen verursachen in Personalbüros zusätzliche Arbeit und sind daher oft nicht sonderlich beliebt. Es ist empfehlenswert, wenn möglich, den Arbeitgeber vorzuwarnen, damit dieser sich darauf einstellen kann.

Stellen Sie sicher, dass alle Unterhaltspflichten bekannt sind. Der Arbeitgeber muss nach Eingang eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses den pfändbaren Teil des Einkommens ausrechnen und an den Gläubiger überweisen. Ihre gesetzlichen Unterhaltspflichten müssen dabei berücksichtigt werden. Als Grundlage dienen an erster Stelle die Informationen der Personalakte und steuerrelevante Daten wie die Steuerklasse und die Anzahl der Kinderfreibeträge. Sollten Sie Unterhaltspflichten haben, die daraus nicht (eindeutig) hervorgehen, teilen Sie dies Ihrem Arbeitgeber mit. Beispielsweise entspricht der eingetragene Kinderfreibetrag nicht zwingend der Anzahl der Kinder, für die man unterhaltspflichtig ist. Weitere Unterhaltspflichten, die für die Pfändungsberechnung relevant sein können, sind: studierende Kinder, Eltern im Pflegeheim, gerichtlich festgestellter Unterhalt für geschiedene Ehegatten usw. Überprüfen Sie Ihre Lohnabrechnung. Sie sollten auf jeden Fall in Ihren Lohnabrechnungen prüfen, ob der Pfändungsfreibetrag korrekt berechnet wurde. Wenden Sie sich bei Fragen an Ihr Lohnbüro und suchen Sie sich bei Unstimmigkeiten wenn nötig professionelle Unterstützung. Auch Ihr Betriebs- oder Personalrat kann Ihnen unter Umständen helfen.

**JETZT IHR PERSÖNLICHES ANGEBOTE INHOLEN!**

**TEL: 05418001850**

**WEITERE INFORMATIONEN UNTER:**

**WWW.ADU-INKASSO.DE**