

Ihre Webinar-FAQs im Überblick: TK-Fachwebinar Lohn- und Gehaltspfändung: Das müssen Arbeitgeber beachten

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Die Arbeitgeberbezeichnung ist korrekt, Straße und Ort jedoch falsch. Der Gerichtsvollzieher hat die Pfändung dennoch an die richtige Adresse übergeben. Ist die Zustellung in diesem Fall wirksam?

Zustellung dann wirksam, wenn es trotz der falschen Adresse eindeutig ist, wer als Drittschuldner verpflichtet werden soll (z.B. es gibt nur eine Firma mit diesem Namen. Bei Konzernen mit mehreren Töchtern mag jedoch die Eindeutigkeit zweifelhaft sein).

Bin ich als Arbeitgeber verpflichtet, eine Pfändung zu akzeptieren, wenn das Unternehmen unter dem Namen „XY Handel“ firmiert, die Pfändung jedoch auf die Tochtergesellschaft „XY Industrie“ ausgestellt ist?

Dies hängt insbesondere davon ab, wo der Schuldner tatsächlich beschäftigt ist. Zudem relevant der Name der übrigen Töchter/Mutterkonzern etc.

Woher weiß ich als Arbeitgeber, ob die gepfändete Forderung überhaupt begründet ist. Muss ich den Arbeitnehmer dazu befragen?

Es geht hierbei nicht um die Frage, ob der Gläubiger Forderungen gegen den Schuldner hat (muss dieser selbst prüfen),

sondern darum, ob der Gläubiger Forderungen vom Schuldner gegen den Arbeitgeber pfänden kann, d.h. ob der Schuldner beim Drittschuldner beschäftigt ist (Anmerkung: Der Wortlaut des Gesetzes ist tatsächlich etwas „eigentümlich“).

Darf der Gläubiger im Rahmen der Drittschuldnererklärung Entgeltabrechnungen des Arbeitnehmers anfordern?

Ja, der Anspruch besteht (auch ohne konkrete Festsetzung im Beschluss).

Bin ich zur Abgabe der Drittschuldnererklärung verpflichtet, wenn ich den gesamten pfändbaren Betrag direkt überweise?

Grundsätzlich ja; Sie sollten den Gläubiger jedoch fragen, ob er in diesem Fall wirklich darauf besteht.

Fällt ein Firmenwagen unter den Pfändungsschutz nach § 850 ZPO?

Firmenwagen als Naturalbezug unterfällt dem pfändbaren Arbeitseinkommen (steuerlicher Vorteil nach der 1% Methode zugrunde legen).

Fallen Abfindungen aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung unter den Pfändungsschutz nach § 850 ZPO?

Abfindungen sind komplett (volle Summe) pfändbar.

Ist Weihnachtsgeld pfändbar?

Nur teilweise. § 850 a Nr. 4 ZPO regelt: Weihnachtsvergütungen unpfändbar bis zu der Hälfte des Betrages, dessen Höhe sich nach Aufrundung des monatlichen Freibetrages nach § 850c Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 4 auf den nächsten vollen 10-Euro-Betrag ergibt;

Müssen Einnahmen aus einem Minijob bei der Berechnung des pfändbaren Nettoeinkommens berücksichtigt werden?

Das Minijob -Einkommen ist ein ganz normales Arbeitseinkommen und unterliegt somit der Pfändung (liegt aber natürlich unterhalb der Pfändungsfreigrenze). Soweit der Schuldner bei einem anderen Arbeitgeber den Minijob ausübt, ist dies nur zu berücksichtigen, wenn im Beschluss ausdrücklich die Anrechnung angeordnet wird (Zusammenrechnungsbeschluss mehrerer Arbeitseinkommen).

Woher weiß ich als Arbeitgeber, ob der Mitarbeiter Unterhalt an einen Ex-Partner zahlt?

Sich vom Mitarbeiter schriftlich bestätigen lassen; bei Zweifel Nachweise geben lassen.

Muss regelmäßig geprüft oder beim Mitarbeiter nachgefragt werden, ob sich die Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen verändert hat?

Bei volljährigen Kindern oder den Eltern ist dies empfehlenswert.

Wie verhält es sich mit steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschüssen des Arbeitgebers. Zählen diese zum pfändbaren Arbeitseinkommen?

Soweit Sie damit die steuerfreien „kleinen Aufmerksamkeit“ bis zu 50€ meinen, handelt es um Naturalbezüge und somit um pfändbares Arbeitseinkommen.

Bei einer Pfändung wurden die unterhaltsberechtigten Personen nicht korrekt erfasst. Der Gläubiger fordert nun eine rückwirkende Korrektur der Unterhaltspflichten sowie die Nachzahlung der daraus resultierenden**pfändbaren Beträge der letzten fünf Jahre – ist eine solche rückwirkende Nachforderung zulässig?**

Ja, allerdings würde ich mich auf die 3-jährige Verjährungsfrist nach § 195 BGB berufen.

Hat eine Unterhaltspfändung Vorrang gegenüber anderen Pfändungen?

Nicht generell; es gilt auch hier die zeitliche Priorität.

Wer ist verpflichtet, den Antrag auf ein Pfändungsschutzkonto (P-Konto) auszufüllen?

Z.B. Behörden, Gerichte; nicht jedoch der Arbeitgeber.

Wie ist eine bestehende Pfändung zu behandeln, wenn der Mitarbeiter einen Insolvenzantrag stellt?

Nur der Antrag hat keine Auswirkung. Bei Eröffnungsbeschluss sind laufende Sachpfändungen und Pfändungen wegen rückständigem Unterhalt ruhend zu stellen. Laufende Unterhaltspfändungen sind aus dem Vorrechtsbereich jedoch weiter zu bedienen.

Darf der Arbeitgeber für die Bearbeitung von Pfändungen eine Gebühr erheben?

Strittig; m.E. seit 2002 durch eine Änderung des BGBs nicht mehr zulässig.

Ist der Gläubiger verpflichtet mitzuteilen, wenn seine Forderung einschließlich Zinsen vollständig beglichen wurde?

Nein, das ist Sache des Arbeitgebers. Empfehlenswert ist es jedoch, sich mit dem Gläubiger auszutauschen.

Muss der Arbeitgeber den Gläubiger informieren, wenn wegen Langzeiterkrankung oder Kurzarbeit keine oder nur verminderte Zahlungen geleistet werden können?

Nein, es besteht keinerlei Verpflichtung.

Muss der Arbeitgeber den Gläubiger informieren, wenn der Schuldner das Unternehmen verlässt?

Nein, es besteht keinerlei Verpflichtung

Welche Auswirkungen hat die Einführung von Kurzarbeit auf eine laufende Pfändung?

Kurzarbeitergeld wie Arbeitseinkommen ist pfändbar, wenn dies ausdrücklich im Beschluss angeordnet ist.

Dürfen Überstunden dem Arbeitszeitkonto zugeführt werden, wenn eine Pfändung vorliegt? Oder müssen sie zwingend ausgezahlt werden?

Plus- oder Überstunden müssen auch bei der Pfändung nicht zwingend ausbezahlt werden.

Wer haftet, wenn der Arbeitgeber mehr unterhaltsberechtigten Personen berücksichtigt als tatsächlich vorhanden, weil der Arbeitnehmer falsche Angaben gemacht hat?

Zunächst der Arbeitgeber. Jedoch kann man in diesem Fall den Mitarbeiter in Regress nehmen.

Es liegt lediglich ein vorläufiges Zahlungsverbot nach § 845 ZPO vor, aber noch kein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss. Ist dieses bereits zu bedienen?

Zunächst ist bei der nächsten Abrechnung der pfändbare Lohnanteil zu berechnen und einzubehalten. Wenn innerhalb eines Monats nach der Zustellung der Vorpfändung die eigentliche Pfändung des Gläubigers zugestellt wird, geht dieser Betrag an ihn, sonst erlischt die Vorpfändung und das Geld ist wieder an den Mitarbeiter auszubezahlen.