

FAQ des Webinars "Lohn- und Gehaltspfändung: Das müssen Arbeitgeber beachten"

Allgemeines

Wenn etwaige Auskünfte (Drittschuldnererklärung) nicht fristgemäß ausgestellt werden, darf das Gericht dann ein Bußgeld gegenüber dem Arbeitgeber verhängen?

Nein.

Bekommt der Arbeitnehmer auch Post darüber, dass ihm eine Lohnpfändung bevorsteht, oder muss der Arbeitgeber ihn darüber informieren? Wie ist der Kommunikationsfluss?

Der Arbeitnehmer bekommt ebenfalls eine Abschrift des Beschlusses übersandt. Eine Informationspflicht des Arbeitgebers besteht nicht.

Ist eine Abfindung auch dann voll pfändbar, wenn der Gesamt-Nettobetrag im Austrittsmonat unter der Pfändungsgrenze liegt?

Ja.

Endet eine Pfändung automatisch, wenn der (dem Arbeitgeber bekannte) zu pfändende Betrag gezahlt wurde? Oder muss der Arbeitgeber so lange weiterzahlen, bis das Gericht oder der Gläubiger die vollständige Abbezahlung bestätigt?

Nein, es kommt keine Info vom Gericht. Die Pfändung endet automatisch bei Begleichung der Forderung. Sinnvoll ist es, sich am Ende nochmals mit dem Gläubiger dahingehend auszutauschen.

Ab wann muss eine Pfändung in der Gehaltsabrechnung umgesetzt werden? Beispiel: Eingang Pfändung am 30. September 2024 – Umsetzung ab September 2024 oder ab Oktober 2024?

Die Pfändung wäre ab Oktober 2024 umzusetzen.

Darf ein Arbeitnehmer nach Eingang einer Pfändung seine Stunden reduzieren, damit er weniger Einkommen hat?

Ja, das ist möglich.

Kann man sich vom Arbeitnehmer die Kosten für die Abrechnung einer Pfändung erstatten lassen?

Diese Frage ist noch nicht abschließend geklärt. Meines Erachtens jedoch nein; denn es besteht kein gesetzlicher Anspruch gegenüber dem Arbeitnehmer auf Erstattung der Kosten für die Bearbeitung von Lohn- und Gehaltspfändungen. Zudem bestehen grundlegende Zweifel an der Wirksamkeit solcher Klauseln (vgl. BGH vom 18. Mai 1999, Az. XI ZR 219/98), da die pfändungsrechtliche Umsetzung solcher Klauseln problematisch ist. In Betriebsvereinbarungen sind solche Regelungen unzulässig (BAG 18. Juli 2006, Az. 1 AZR 578/05).

Bei wem beantragt der Gläubiger die Zusammenrechnung der Einkünfte?

Die Zusammenrechnung wird beim Vollstreckungsgericht beantragt.

Wie werden rückwirkende Zahlungen bei der Pfändung berücksichtigt? Muss das Entstehungsprinzip beachtet werden?

Ja, alle Zahlungen, die nach der Pfändung erfolgen, werden von der Pfändung erfasst. Zusammenrechnung jedoch zu dem jeweiligen Monat, für welche die Zahlung gedacht ist, d.h. Rück-, bzw. Neuberechnung bereits abgewickelter Monate.

Hat die Pfändung auch eine Gültigkeit, wenn das Geburtsdatum des Mitarbeiters nicht stimmt, bzw. muss ich eine Änderung fordern?

Soweit klar erkennbar ist, welcher Mitarbeiter gemeint ist, unschädlich.

Was bildet die Grundlage der Ermittlung des pfändbaren Betrages bei der Nettomethode, wenn das monatliche Bruttoeinkommen des Arbeitnehmers variiert?

Bei variierendem Einkommen muss der pfändbare Betrag jeweils monatlich neu berechnet werden.

Rangfolge

Bedeutet „gleichzeitige Zustellung“: Zustellung am selben Tag oder tatsächlich zeitgleich?

Wirklich zeitgleich; auch Uhrzeit der Zustellung bestimmt den Rang einer Pfändung.

Wie ist die Reihenfolge der Pfändung bei gleichzeitiger Zustellung von zwei Pfändungen?

Hier ist dann der pfändbare Betrag anteilmäßig, entsprechend dem Verhältnis der Forderungen, aufzuteilen (siehe Folie 49 Punkt 6: Gleicher Rang).

Wenn bereits eine Lohnabtretung vorliegt und nun eine Pfändung eingeht. Hat die Lohnabtretung dann immer noch den Vorrang oder muss dann erst die Pfändung bedient werden, weil diese ein gerichtlicher Beschluss ist?

Maßgebend für den Rang der Abtretung ist der Abschluss des Abtretungsvertrages; wenn dies vor der Zustellung der Pfändung erfolgte, dann geht die Abtretung vor. Das bedeutet für den Arbeitgeber: Pfändung stoppen und Abtretung bedienen (siehe Ausführungen zu Folie 59).

Wenn ein Arbeitnehmer ein Arbeitgeberdarlehen abgeschlossen hat und anschließend eine Pfändung zugestellt wird, was ist vorrangig?

Das Prinzip der zeitlichen Priorität ist auch hier maßgebend. In dem Fall wäre deshalb das Arbeitgeberdarlehen vorrangig.

Wie ist die Reihenfolge bei einer (Privat-)Insolvenz und einer Unterhaltspfändung?

Laufender Unterhalt ist trotz Insolvenz zu bedienen (aus dem Vorrechtsbereich).

Unterhaltspfändung

Werden 1,5 Kinder in den Lohnsteuerabzugsmerkmalen als 3 unterhaltspflichtige Kinder gezählt? Oder muss geprüft werden, ob der andere Elternteil auch Unterhalt leistet?

Nein und nein – Steuermerkmale sind nicht zwingend ausschlaggebend bzw. geben nicht immer korrekte Angaben zu den unterhaltsberechtigten Personen im Sinne des Pfändungsrechts.

Woher entnimmt der Arbeitgeber den pfändbaren Betrag, wenn im Pfändungsbeschluss für Unterhaltsrückstände kein Freibetrag vorgegeben ist?

Es sollte hier das Gericht kontaktiert werden. Es kann vorkommen, dass vergessen wird den Freibetrag einzutragen. Gegebenenfalls kann die Pfändung so lange wie eine Sachpfändung behandelt werden.

Müssen unterhaltspflichtige Personen auch bei der Berechnung berücksichtigt werden, wenn der Arbeitnehmer nach eigener Aussage keinen Unterhalt zahlt?

Bei der Unterhaltspfändung nach § 850 d ZPO wird nur der gerichtliche Beschluss aufgeführt („Dienst nach Vorschrift“). Da der pfändbare Betrag bei der Unterhaltspfändung nicht nach der Pfändungstabelle bestimmt wird, spielen hier (für den Arbeitgeber) die Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen keine Rolle. Es ist Sache des Gerichts, diese bei Abfassung der Beschlüsse zu berücksichtigen.

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen beim Arbeitnehmer aktiv abzufragen oder kann abgewartet werden, bis der Arbeitnehmer die Daten zwecks Reduzierung des pfändbaren Betrags übermittelt?

Empfehlung: Aktiv nachfragen

Wer haftet, wenn der Arbeitnehmer falsche Angaben zu unterhaltspflichtigen Personen an den Arbeitgeber gibt?

Wenn man sich die Angaben schriftlich vom Mitarbeiter geben lässt und dieser vorsätzlich falsche Angaben macht, bestehen Regressansprüche gegenüber dem Mitarbeiter.

Muss die Pfändung neu aufgerollt werden, wenn der Arbeitgeber im Nachhinein Kenntnis von weiteren unterhaltspflichtigen Personen erlangt?

Kommt darauf an. Wurde der Mitarbeiter im Vorfeld nach der Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen gefragt, dann muss die Pfändung nicht neu aufgerollt werden. Vielmehr erfolgt eine Umstellung ab Kenntnis.

Hat man die unterhaltspflichtigen Personen nur nach Aktenlage festgelegt, dann theoretisch ja. Teilweise ist es jedoch sinnvoll (sollte der Mitarbeiter keine Ansprüche geltend machen), einfach umzustellen ab Kenntnis („wo kein Kläger, da kein Richter“); Folge dessen wäre dann ja auch nur, dass die Forderung schneller getilgt ist.