

## Die Pflichten des Arbeitgebers nach der Zustellung eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses und nach der Offenlegung einer Lohn- oder Gehaltsabtretung

Dr. jur. Wigo Müller, Braunfels - Lahn

### Einleitung

Der Arbeitnehmer verfügt über einen aus dem Arbeitsvertrag hergeleiteten Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Arbeitsvergütung, d.h. seines Lohnes oder seines Gehalts. Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer grundsätzlich einen Bruttobetrag, den er um die gesetzlichen Abzüge für Lohn- und Kirchensteuer und Sozialversicherungsbeiträge kürzt und an seinen Mitarbeiter auszahlt. Sofern der Arbeitnehmer verschuldet ist und die offenen Beträge nicht an seine Gläubiger zahlt, haben diese die Möglichkeit, den Arbeitsverdienst ihres Schuldners zu pfänden und sich bis zum Abtrag der Schulden überweisen zu lassen. Dabei gibt es die Unterschiede zwischen "normalen" Gläubigern und bevorrechtigten Gläubigern zu beachten, die dazu führen, dass das Arbeitseinkommen dreigeteilt wird: der pfandfreie Teil, der dem Arbeitnehmer auf jeden Fall verbleibt, der Teil, der jedem Gläubiger für einen Zugriff offen steht und der Teil, den nur ein Unterhaltsberechtigter beanspruchen kann.

Für die Pfändung sieht das Gesetz ein formstrenge Verfahren vor, das mit zahlreichen Pflichten für den Arbeitgeber verbunden ist; dasselbe gilt, wenn ein Gläubiger eine ihm vom Schuldner erteilte Lohn- oder Gehaltsabtretung offenlegt. Darauf wird nachfolgend näher eingegangen,

### Die Pfändung des Arbeitseinkommens

Wenn ein Arbeitnehmer jemandem Geld schuldet, benötigt sein Gläubiger zur Durchsetzung seines Anspruchs einen zur Zwangsvollstreckung geeigneten Titel, dabei kann es sich um eine in einem Rechtsstreit ergangene Entscheidung oder um einen, nach einem Mahnbescheid erlassenen Vollstreckungsbescheid handeln. Ein solcher Titel, durch den der Arbeitnehmer zur Zahlung eines bestimmten Betrages, zuzüglich Zinsen und Kosten, verpflichtet wird, muss vom zuständigen Gericht durch die Anbringung der Vollstreckungsklausel für vollstreckbar erklärt und dem Schuldner zugestellt werden: erst dann sind die Voraussetzungen für eine Zwangsvollstreckung gegeben. Sodann muss der Gläubiger entscheiden, in welche Vermögenswerte er vollstrecken möchte. Dafür kommt das bewegliche Vermögen des Arbeitnehmers in Frage, doch erklärt § 811 ZPO die meisten zum täglichen Leben benötigten Gegenstände für unpfändbar. Da nur einzelne Arbeitnehmer über Haus- und Grundbesitz verfügen, bleibt den meisten Gläubigern nichts anderes übrig, als sich an die den Arbeitnehmern zustehenden Lohn- und Gehaltsansprüche zu halten; diese sind unter den Voraussetzungen der §§ 850 ff ZPO pfändbar.

Für den Zugriff auf das Arbeitseinkommen bedarf es neben dem zuvor erwähnten, auf Zahlung lautenden Titel eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses, der vom Gläubiger gem. § 828 ZPO unter Vorlage des Titels und des Nachweises seiner Zustellung, bei dem für den Sitz des Arbeitgebers zuständigen Amtsgericht beantragt werden muss; eine Anhörung des Schuldners ist gem. § 834 ZPO nicht vorgesehen. Der vom Amtsgericht erlassene Pfändungs- und Überweisungsbeschluss wird dem Gläubiger ausgehändigt, der seine Zustellung an den Arbeitgeber seines Schuldners (dem sogen. Drittschuldner) veranlassen muss, für die Zustellung ist der Gerichtsvollzieher zuständig. Wenn einem Gläubiger der zuständige Gerichtsvollzieher nicht bekannt ist, kann er den Auftrag an die Gerichtsvollzieherverteilungsstelle des für den Sitz des Arbeitgebers zuständigen Amtsgerichts richten, dort wird er an den zuständigen Gerichtsvollzieher weiter gegeben.

### Die Auskunftspflicht des Arbeitgebers

Über die erfolgte Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses hat der Gerichtsvollzieher eine (Zustellungs-) Urkunde auszustellen; in diese sind nicht nur der Tag und die Uhrzeit der Zustellung, sondern auch die in § 840 ZPO vorgesehene Aufforderung an den Arbeitgeber aufzunehmen, sich innerhalb von zwei Wochen nach der Zustellung zu den folgenden Punkten zu erklären:

- ob und inwieweit er die Forderung als begründet anerkennt und Zahlung zu leisten bereit ist,
- ob und welche Ansprüche andere Personen an die Forderung stellen und
- ob und wegen welcher Ansprüche die Forderung bereits für andere Gläubiger gepfändet ist.

Diese Erklärungen kann der Arbeitgeber bereits anlässlich der Zustellung gegenüber dem Gerichtsvollzieher abgeben, sie müssen dann in die Zustellungsurkunde aufgenommen und vom Arbeitgeber unterschrieben werden. In der Praxis wird die sofortige Erklärung des Arbeitgebers nur ausnahmsweise abgegeben; denn dazu muss der Arbeitgeber seine Unterlagen einsehen, In den meisten Fällen wird die geforderte Auskunft schriftlich erteilt- nach Ansicht des OLG Düsseldorf (WM 1980, 203) muss sie dem Gläubiger innerhalb von zwei Wochen nach der Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses zugehen.

Der Inhalt der vom Arbeitgeber zu erteilenden Auskunft

Die Frage, welche Angaben die Auskunft enthalten muss, lässt sich nur beantworten, wenn dabei ihr Sinn und Zweck, d.h. ihre Bedeutung für den Gläubiger, berücksichtigt werden. Der Gläubiger möchte durch die Auskunft erfahren, welche Aussichten bestehen, dass und ggf. wann seine Forderung an den Arbeitnehmer durch den Drittschuldner befriedigt wird; die Auskunft sollte daher alle zur Unterrichtung des Gläubigers erforderlichen Daten enthalten; ein Muster der Bank - AG in Frankfurt ist nachfolgend angedruckt:

*Musterbrief:*

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

*durch den am 1. 10 1999 zugestellten Pfändungs- und Überweisungsbeschluss des Amtsgerichts in [.....] haben Sie den Verdienst unseres Mitarbeiters Herrn [.....], wohnhaft, Frankfurt Industrie Str. 123 gepfändet. Herr [.....] ist bei uns als kaufmännischer Angestellter tätig und bezieht ein Gehalt von zur Zeit [.....] DM brutto monatlich. Er hat uns eine Lohnsteuerkarte vorgelegt~ auf der für ihn die Steuerklasse [.....] sowie Freibeträge für [.....] Kinder eingetragen sind. Das Arbeitseinkommen unseres Mitarbeiters ist bereits gepfändet; die Gläubiger sind der folgenden Aufstellung zu entnehmen,*

*Außerdem hat uns das B-Versandhaus in Hamburg mit einem am 12.08.1999 eingegangenen Schreiben angezeigt, dass unser Mitarbeiter dort bereits am 29.12.1995 seine Gehaltsansprüche wegen einer Forderung aus einer Warenlieferung in Höhe von 7.500 DM nebst 12 % Zinsen seit dem 01.01.1996 abgetreten hat.*

*Die pfändbaren Beträge unseres Mitarbeiters wurden seit 01.05.1998 an den erstrangigen Gläubiger [.....] überwiesen. Nach der Offenlegung der Gehaltsabtretung für das B-Versandhaus wurden sie seit dem 01.09.1999 an diesen Gläubiger überwiesen; die Forderung des B-Versandhauses beläuft sich zur Zeit noch auf etwa 5000 DM.*

*Außerdem überweisen wir an die geschiedene Ehefrau unseres Mitarbeiters, Frau Karla M. in Mannheim, Residenzstraße 15, Unterhalt in Höhe von 750 DM monatlich; diese Ver-*

*pflichtung ergibt sich aus dem Urteil des Familiengerichts in Mannheim vom [Aktenzeichen: [.....]]*

*Nach den vorstehenden Angaben können wir Ihren Pfändungs- und Überberweisungsbeschluss bis auf weiteres nicht berücksichtigen.*

*Mit freundlichen Grüßen  
Arbeitgeber*

Mit diesem Schreiben genügt der Arbeitgeber den ihm durch § 840 ZPO auferlegten Pflichten. Nach Ansicht des BGH (BGHZ 86, 23 = NJW 1983, 687) ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, eine einmal gegebene

Auskunft zu ergänzen oder sie zu wiederholen; dies gilt selbst dann, wenn sie unvollständig oder unrichtig ist. In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber nur die Möglichkeit, beim dafür zuständigen Arbeitsgericht eine Zahlungsklage gegen den Arbeitgeber zu erheben. In diesen Rechtsstreit wird dann den zwischen den Beteiligten streitigen Fragen nachgegangen.

#### Die Abtretung des Arbeitseinkommens

Die im bürgerlichen Recht geltende Vertragsfreiheit lässt es zu, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Lohn oder Gehalt an Dritte abtritt, die Voraussetzungen für die Abtretung sind in den §§ 398 ff BGB zu entnehmen. Viele Kreditgeber verlangen eine solche Abtretung, nehmen sie aber erst in Anspruch, wenn die für die Rückzahlung des Kredits vereinbarten Raten nicht (mehr) freiwillig geleistet werden. In diesem Fall wird die Abtretung dem jeweiligen Arbeitgeber offengelegt, dieser ist dann wie bei Pfändungen verpflichtet, den abgetretenen Verdienst seines Mitarbeiters an den Gläubiger abzuführen; gem. § 400 BGB ist auch bei den Abtretungen der noch zu beschreibende Pfändungsschutz zu beachten. Auch im Falle einer Abtretung bietet es sich an, das für Pfändungen vorgeschlagene Auskunftsschreiben an den Gläubiger zu richten. Wenn der Arbeitgeber eine ihm offen gelegte Abtretung nicht beachtet, kann der Gläubiger Zahlungsklage beim Arbeitsgericht einreichen; dort wird die Rechtmäßigkeit der Abtretung geprüft.

Der Arbeitgeber muss die offengelegte Abtretung nur beachten, wenn diese zulässig ist, sofern in einem für das Arbeitsverhältnis verbindlichen Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Einzelarbeitsvertrag die Lohn- oder Gehaltsabtretung ausgeschlossen ist, darf sie der Arbeitgeber nicht berücksichtigen. Eine von der Verbraucherzentrale in Nordrhein-Westfalen vorgenommene Befragung hat ergeben, dass in NRW Lohnabtretungsverbote verbreitet sind: 52 gehen auf Betriebsvereinbarungen, 41 % auf Arbeitsverträge und 7 % auf Tarifverträge zurück (BAG-SB Informationen", Heft 1/1999, S. 62).

#### Der Umfang der Pfändung und Abtretung sowie der vom Arbeitgeber zu beachtende Pfändungsschutz

Eine Lohn- und Gehaltspfändung erstreckt sich nicht nur auf den am nächsten Zahltag fälligen Verdienst; gem. § 832 ZPO erfasst sie auch die künftig fällig werdenden Beträge. Vom Pfändungsbeschluss wird gem. § 833 ZPO auch das Einkommen betroffen, das der Schuldner infolge der Versetzung in ein anderes Amt, der Übertragung eines neuen Amtes oder einer Lohn- oder Gehaltserhöhung zu beziehen hat.

Grundsätzlich setzt eine Pfändung gem. § 751 1 ZPO voraus, dass der gepfändete Anspruch bereits fällig ist, davon macht § 850, d III ZPO eine Ausnahme, indem er sogen. Vorrats- oder Dauerpfändungen für erst später fällig werdende Unterhaltsansprüche zulässt. Die Vorratspfändung ist davon abhängig, dass die Gefahr künftigen Zahlungsverzugs des Schuldners besteht, diese kann z.B. durch aufgelaufene Rückstände belegt sein (OLG Naumburg, DGVZ 1995, 57). Die Vorrats-

pfändung ist aufzuheben, wenn der Unterhaltsschuldner irrtümlich in einen Zahlungsrückstand geraten ist und wenn er den Rückstand nach Aufdeckung des Irrtums ausgeglichen hat (OLG Bamberg, FamRZ 1994, 1540).

Zur Sicherung des notwendigen Lebensbedarfs des Arbeitnehmers und seiner Angehörigen darf nicht sein gesamter Arbeitsverdienst in Anspruch genommen werden; vielmehr sind bestimmte Beträge linpfändbar; sie sind den in §§ 850 ff ZPO erwähnten Pfändungs(frei)grenzen zu entnehmen. Dabei muss, wie bereits erwähnt, zwischen "normalen" (nichtbevorrechtigten) und bevorrechtigten Gläubigern unterschieden werden.

### 1) Nichtbevorrechtigte ("normale") Gläubiger

Die vom Arbeitgeber zu beachtenden Pfändungsgrenzen sind für "normale" Gläubiger dem § 850c ZPO und der ihm beigefügten Tabelle zu entnehmen, sie richten sich nach der Höhe des Nettoverdienstes des Arbeitnehmers sowie nach der Zahl seiner von ihm unterhaltenen Angehörigen; die Sätze der Tabelle werden der Preisentwicklung in unregelmäßigen Abständen angepasst: die letzte Anpassung ist zum 01.04.1992 erfolgt.

Beispiel:

Bei einem Nettolohn von 3.750 DM monatlich sind zur Zeit für einen alleinverdienenden Arbeitnehmer, der einen Ehegatten und zwei Kinder unterhält, 408,30 DM pfändbar. Von seinem Nettolohn verbleiben ihm und seiner Familie somit 3.341,70 DM.

Es kommt vor, dass bei der Berechnung des dem Schuldner verbleibenden Betrages dieser unter dem liegt, den er als Sozialhilfe erhielte; dies ist besonders in Großstädten wegen der dortigen hohen Mieten der Fall, die ebenfalls vom Sozialamt übernommen werden (können). In einem solchen Härtefall kann der Schuldner beim Vollstreckungsgericht beantragen, dass der ihm verbleibende, nicht pfändbare Einkommensteil auf die Sozialhilfesätze angehoben wird (§ 850f ZPO). Das Gericht muss in einem solchen Fall den dem Schuldner verbleibenden Betrag genau angeben, z.B. wie folgt:

"Dem Schuldner müssen x DM im Monat verbleiben".

Bis zu einer gerichtlichen Entscheidung muss sich der Arbeitgeber an die in § 850c ZPO vorgesehenen Freibeträge halten.

Bei Abtretungen war es streitig, welches Gericht für die Entscheidung nach § 850i 1 ZPO zuständig ist, Winter hat darüber in Heft 3/1999 (S. 47 ff) der BAG - SB "Informationen" anschaulich berichtet. Ungläubig liest man von den dort beschriebenen Schwierigkeiten und fragt sich, ob die Gerichte tatsächlich so wenig Verständnis dafür aufbringen, dass den Rechtssuchenden nicht an der Erörterung von Fragen ihrer Zuständigkeit gelegen ist, sie vielmehr eine möglichst zeitnahe Entscheidung in der Sache erreichen möchten. Zuständigkeitsstreitigkeiten sollten im Interesse des schutzbedürftigen Schuldners vermieden werden.

Immerhin ist es jetzt anerkannt, dass die in § 850f 1 ZPO getroffene Regelung auch für Abtretungen gilt (Baumbach Lauterbach, ZPO, 57. Auflage. (1999). §§ 850f, Rn. 1). Sofern der Gläubiger den abgetretenen Betrag gerichtlich geltend macht, hat die Entscheidung das mit der Sache befasste Prozessgericht zu treffen, in allen anderen Fällen ist nach zutreffender Ansicht des OLG Köln (Rechtspfleger 1998, 354) das Vollstreckungsgericht zuständig.

### 2) Bevorrechtigte (Unterhalts-)Gläubiger

Wenn ein Arbeitnehmer Unterhalt an Familienangehörige zu zahlen hat, sieht § 850d ZPO eine besondere geringere pfändungsfreie Grenze vor. Die Forderungen der vom Unterhalt des Arbeitnehmers abhängigen Angehörigen sind gegenüber "normalen" Gläubigern deshalb bevorrechtigt, weil sie sonst auf die Leistungen der Sozialhilfe verwiesen werden müssten. Der pfändungsfrei

bleibende Betrag wird zur Sicherstellung eines Unterhaltsanspruchs ermäßigt, da vom Zahlungspflichtigen weitergehende Anstrengungen zu Gunsten seiner Gläubiger (d.h. seiner Angehörigen) erwartet werden, d.h. er muss sich mit weniger "freiem" Geld zufrieden geben. Nach § 850d ZPO muss dem Arbeitnehmer von seinem Verdienst (nur) soviel verbleiben, als er für seinen notwendigen Unterhalt und zur Erfüllung seiner laufenden (= anderen) Unterhaltungspflichten bedarf, dabei darf der Freibetrag aber niemals den Betrag übersteigen, der ihm nach § 850c ZPO gegenüber nicht bevorrechtigten Gläubigern verbleiben sollte - nicht einmal dann, wenn der Schuldner im Einzelfall Anspruch auf höhere Sozialhilfeleistungen hätte (OLG Stuttgart, NJW-RR 1987, 758), Das Vorrecht des § 850d ZPO erstreckt sich nicht nur auf laufende Unterhaltsleistungen, sondern auch auf Rückstände, soweit diese nicht länger als ein Jahr vor dem Antrag auf Erlass des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses fällig geworden sind. Ältere Rückstände sind nur bevorrechtigt, wenn nach Lage der Verhältnisse anzunehmen ist, dass sich der Schuldner der Zahlungspflicht absichtlich entzogen hat. Diese Absicht wird bereits dann angenommen, wenn der Schuldner trotz Zahlungsfähigkeit keinen Unterhalt leistet. Der Unterhaltsgläubiger muss das ihm zustehende Vorrecht beantragen-, dazu muss er in seinem Antrag auf Erlass eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses angeben, dass er wegen eines Unterhaltsanspruchs vollstreckt, meist wird sich dies aus dem von ihm einzureichenden Titel ergeben, wenn nicht, muss der Gläubiger die tatsächlichen Voraussetzungen seines Vorrechts darlegen und dem Vollstreckungsgericht glaubhaft machen. Das Amtsgericht muss in dem von ihm zu erlassenden Beschluss auch hier den genauen Betrag angeben, der dem Arbeitnehmer auf jeden Fall verbleiben muss. In den Beschluss muss deshalb ausdrücklich aufgenommen werden:

"Dem Schuldner müssen x DM im Monat verbleiben".

Damit das Amtsgericht den "richtigen" Betrag festsetzen kann, muss der vollstreckende Gläubiger darlegen, nach welchen Gesichtspunkten der dem Schuldner zu belassende "notwendige Unterhalt" zu bemessen ist. Dazu sind Angaben zur Art der Tätigkeit des Schuldners, über die Zahl der vorrangig und gleichrangig berechtigten Unterhaltsgläubiger, sowie zu besonderen Umständen zu machen, die Einfluss auf die Höhe des Freibetrags haben können. Eine Anhörung des Schuldners scheidet wegen § 834 ZPO aus; es sei denn, der Gläubiger beantragt sie. Zutreffend vertritt das KG (FamRZ 1994, 1047) die Ansicht, dass dem Schuldner wenigstens der Betrag belassen werden muss, den er nach dem BSLIG als laufende Hilfe zum Lebensunterhalt erhielte. Darüber hinaus sollte ihm zum Erhalt der Arbeitsfreude ein bescheidenes Taschengeld verbleiben; denn es nutzt weder den Angehörigen noch der Allgemeinheit, wenn der Arbeitnehmer so "kurz" gehalten wird, dass er seine Arbeitsstelle aufgibt und sich mit den Leistungen der Arbeitsverwaltung oder der Sozialhilfe begnügt. Die seit dem 01.07.1999 geltenden Sozialhilfesätze sind in den BAG-SB Informationen (Heft 3/1999) zusammengestellt.

Beispiel:

In dem obigen Beispiel müssten [im Bundesland Hessen] dem dort erwähnten verheirateten Arbeitnehmer mit zwei Kindern [der jüngsten Altersgruppe] 1.588 DM netto verbleiben.

Wenn der Schuldner seine Lohn- oder Gehaltsansprüche an unterhaltsberechtigte Angehörige abtritt, erfasst diese Abtretung auch den über § 850c ZPO hinausgehenden, gegenüber "normalen" Gläubigern unpfändbaren Teil des Verdienstes (Hoffmann, Verbraucherinsolvenz und Restschuldbefreiung, 1998, S. 42).

### Die Reihenfolge der Pfändungen und Abtretungen

Die Beachtung einer Pfändung oder Abtretung ist für den Arbeitgeber einfach, wenn nur ein Gläubiger in den Arbeitsverdienst vollstreckt; dann wird der jeweils pfändbare Betrag an diesen abgeführt. Da sich die Lohn- und Gehaltsbuchhaltungen heute meist der elektronischen Datenverar-

beutung (EDV) bedienen, sind die erforderlichen Berechnungen mit Hilfe eines handelsüblichen Programms ebenso einfach vorzunehmen, wie der dem Arbeitgeber übertragene Abzug der Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge. Viele der heute verwendeten Anlagen bereiten sogar die Anweisungen für die vorzunehmenden Überweisungen vor, die nur noch an die Bank weitergegeben werden müssen.

Wenn dem Arbeitgeber mehrere Lohnpfändungen oder Lohnabtretungen für denselben Mitarbeiter vorliegen, muss er auf die Reihenfolge des Abtrags achten. Dabei ist zwischen "normalen" Gläubigern und bevorrechtigten Unterhaltsberechtigten zu unterscheiden.

#### 1) nichtbevorrechtigte ("normale") Gläubiger

Die Rechtslage ist eindeutig, wenn der Verdienst des Arbeitnehmers von mehreren nichtbevorrechtigten Gläubigern beansprucht wird. In diesem Fall bestimmt § 804 111 ZPO die Reihenfolge des Abtrags; dieser richtet sich allein nach dem Grundsatz des Zeitvorrangs (~ der Priorität), d.h. "wer zuerst kommt, mahlt zuerst". Der Arbeitgeber muss (nur) den ihm zeitlich zuerst zugestellten Pfändungs- und Überweisungsbeschluss beachten (BAG, BB 1995, 415), im Volksmund wird die gesetzliche Regelung deshalb zutreffend als "Windhundprinzip" bezeichnet. Der Arbeitgeber hat daher den ihm zuerst zugestellten Beschluss zu berücksichtigen und zwar solange, bis der gepfändete Betrag, einschließlich Kosten und Zinsen, abgetragen ist. Bei mehreren Pfändungen wird also zunächst die Schuld des zuerst Pfändenden erfüllt, erst dann kommt der nächste Gläubiger an die Reihe, und so fort. Auch wenn Pfändungen und Abtretungen nebeneinander vorliegen, hat der frühere Gläubiger den Vorrang: dabei kommt es bei Pfändungen auf den Zeitpunkt der Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses an; bei Abtretungen ist das Datum maßgebend, an dem die Abtretung erklärt wurde. Diese Rechtslage führt immer wieder zu Auseinandersetzungen unter den Beteiligten, wenn eine vor längerer Zeit erteilte, aber zunächst nicht in Anspruch genommene, d.h. ruhende Abtretung offengelegt wird und diese nunmehr zeitlich später erfolgten Pfändungen vorgeht. Solange der Arbeitgeber von der Abtretung keine Kenntnis hat, bleiben die bis zu deren Offenlegung erfolgten Pfändungen wirksam: d.h. der Arbeitgeber hat die gepfändeten Beträge zurecht an den zuerst Pfändenden überwiesen-, § 408 11 BGB schließt es aus, dass er nochmals an den Abtretungsgläubiger zahlen muss.

#### 2) bevorrechtigte (Unterhalts-) Gläubiger

Wenn dem Arbeitgeber von mehreren Gläubigern Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse zugehen, die ausdrücklich Unterhaltsansprüche betreffen, hat der Arbeitgeber zu beachten, dass § 850d ZPO bei den Unterhaltsgläubigern eine besondere Rangfolge vorsieht, die von deren familienrechtlicher Stellung abhängt (§ 1609 BGB). Entsprechend der im bürgerlichen Recht geltenden Rechtslage müssen zunächst die Ansprüche eines vorrangigen Gläubigers befriedigt werden, auch wenn für den (die) nachrangigen nichts mehr übrig bleibt (BGH FamRZ 850d 11 ZPO kennt die folgenden drei Ränge:

Rang 1) die minderjährigen unverheirateten Kinder, den Ehegatten, einen früheren Ehegatten und die Mutter eines Kindes des Arbeitnehmers, die mit diesem nicht verheiratet ist

Rang 2) die übrigen Abkömmlinge, z. B. die minderjährigen verheirateten Kinder, die volljährigen Kinder, die Enkel, Urenkel usw., dabei gehen die Kinder innerhalb dieses Ranges den anderen vor.

Rang 3) die Verwandten aufsteigender Linie. z. B. die Eltern, Großeltern, dabei gehen die näheren Grade den entfernteren vor.

Wenn Unterhaltsgläubiger aus allen drei Rängen Pfändungen ausgebracht haben, die nicht alle aus dem Nettoeinkommen des Arbeitnehmers befriedigt werden können, gehen zunächst die Gläubiger des "schlechteren" Ranges 3), dann die des Ranges 2) leer aus, Reicht der Verdienst

des Arbeitnehmers auch nicht zur Befriedigung der Ansprüche aller Gläubiger des Ranges 1), hat der Arbeitgeber gem. § 804 111 ZPO den Zeitvorrang der Pfändungen zu beachten, sofern nicht im Pfändungs- und Überweisungsbeschluss eine andere Regelung getroffen ist. Diese besondere Regelung dürfte regelmäßig getroffen sein: denn das Amtsgericht hat bei Erlass des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses zu beachten, dass gem. 850d ZPO mehrere gleichnahe Berechtigte den "gleichen" Rang haben. Auf Einzelheiten dazu wird unten näher eingegangen.

### 3) Zusammentreffen bevorrechtigter und nicht bevorrechtigter (=normaler) Gläubiger

In der Praxis kommt es häufig vor, dass bevorrechtigte und nichtbevorrechtigte Gläubiger nebeneinander vollstrecken. Wegen des Grundsatzes des Zeitvorrangs bleiben "normale" Lohnpfändungen oder Lohnabtretungen wirksam, wenn sie zeitlich vor der Unterhaltspfändung erfolgt sind, d.h. sie sind vom Arbeitgeber weiterhin zu beachten. Da jedoch eine Pfändung wegen Unterhaltsforderungen regelmäßig weiter geht als die bei anderen Ansprüchen, können aus ihr auch dann Rechte hergeleitet werden, wenn bereits früher zugestellte Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse oder eine früher erteilte Lohnabtretung vorliegen. Die Rechte aus diesen Pfändungs- und Überweisungsbeschlüssen oder aus offengelegten Abtretungen wurden durch spätere Unterhaltspfändungen nicht berührt; dennoch geht der Unterhaltsberechtigte nicht leer aus, weil sich der Schuldner ihm gegenüber mit geringeren Freibeträgen zufrieden geben muss.

Von dem Grundsatz des Zeitvorrangs abweichende Berücksichtigung von Unterhaltsforderungen  
Der Grundsatz des Zeitvorrangs (§ 804 111 ZPO) gilt grundsätzlich bei allen Pfändungen und Abtretungen; d.h. der Arbeitgeber darf (nur) die Pfändung oder die Abtretung berücksichtigen, die ihm zuerst zugestellt, bzw. die zuerst erteilt wurde. Von diesem Grundsatz macht § 850d 11 ZPO eine Ausnahme; denn bei den Pfändungen von Unterhalt kommt es zunächst auf den Rang des jeweiligen Gläubigers an, darauf wurde bereits eingegangen. Da gem. § 850d 11 ZPO gleichnahe Berechtigte den gleichen Rang haben (sollen), sind sie gleichmäßig zu befriedigen. Dies bedeutet, dass der pfändbare Teil des Einkommens des Arbeitnehmers nach den Unterhaltsanteilen der gleichrangigen Unterhaltsgläubiger aufzuteilen ist; jeder Gläubiger muss demnach die auf ihn entfallende Quote erhalten (OLG Köln, NJW-RR 1993,1156).

#### Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat Unterhalt an zwei minderjährige Kinder zu zahlen, all Kind 1) 1.000 DM, an Kind 2) 500 DM, insgesamt also 1.500 DM. Angenommen, ihm verbleiben für eine Unterhaltspfändung 1.200 DM, entfallen auf das Kind 1) davon 2,3 (= 800 DM). auf das Kind 2) (= 400 DM). Über eine Abweichung vom Grundsatz des Zeitvorrangs hat das Amtsgericht im Pfändungs- und Überweisungsbeschluss zu entscheiden. Auf Antrag eines Schuldners oder Berechtigten kann es dort sogar das Rangverhältnis der Berechtigten zueinander in anderer Weise festsetzen: Vor seiner nach billigem Ermessen zu treffenden Entscheidung hat es die Beteiligten zu hören, ob es mündlich verhandelt, entscheidet es gem. § 764 111 ZPO. Der Beschluss des Amtsgerichts ist zu begründen und den Beteiligten gem. § 329 111 ZPO zuzustellen.

In den bereits erwähnten Härtefällen des § 850d 17 ZPO kann das Vollstreckungsgericht dem Schuldner auf seinen Antrag den unpfändbaren Teil seines Einkommens erhöhen. § 850g ZPO gibt dem Vollstreckungsgericht die Möglichkeit, seine Entscheidung auf Antrag des Schuldners oder eines Gläubigers geänderten Verhältnissen anzupassen; davon wird es immer dann Gebrauch machen, wenn ein weiterer bevorrechtigter Unterhaltsgläubiger eine neue Pfändung ausbringt. Gelegentlich setzen die Vollstreckungsgerichte ihre Entscheidung rückwirkend in Kraft. Zum Schutze des Arbeitgebers sind solche Beschlüsse von ihm erst nach deren Zustellung zu beachten (BAG AP 10 zu § 850d ZPO), bis dahin kann er nach dem Inhalt des früheren Pfändungsbeschlusses mit befreiender Wirkung an den Gläubiger leisten (§ 850g Satz 3 ZPO).

Die Haftung des Arbeitgebers für nicht (richtig) beachtete Pfändungen und Abtretungen

Für einen Arbeitgeber, der einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss unbeachtet lässt oder dem bei Pfändungen und Abtretungen Fehler unterlaufen, kann dies "teuer zu stehen" kommen. Wenn der Arbeitgeber den Verdienst ungekürzt an seinen Mitarbeiter auszahlt oder wenn er an einen "falschen", insbesondere an einen gem. § 804 111 ZPO nachrangigen Gläubiger leistet, befreit ihn diese Zahlungen nicht- d.h. er muss auf Verlangen des "richtigen" Gläubigers nochmals zahlen. Gegen den "falschen" Zahlungsempfänger hat der Arbeitgeber einen auf die Grundsätze der ungerechtfertigten Bereicherung (§§ 812 ff BGB) gestützten Erstattungsanspruch (BGH, NJW 1982, 173), den er notfalls klageweise vor dem zuständigen Gericht geltend machen muss. Gegenüber seinem Mitarbeiter wird der Arbeitgeber seinen Anspruch kaum einmal durchsetzen können, selbst wenn er gegen ihn einen vollstreckbaren Titel erlangt. Dieser nutzt ihm wenig, denn er berechtigt ihn nur dazu, an zunächst letzter Stelle auf eine Befriedigung seiner Forderung durch Aufrechnung mit dem Arbeitslohn seines Mitarbeiters zu hoffen. In den meisten Fällen ist diese Hoffnung vergebens; denn viele Arbeitsverhältnisse werden beendet, bevor die letzte Pfändung abgetragen ist.

### Die Hinterlegung des gepfändeten Betrages

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass Pfändungen und Abtretungen den Arbeitgeber zusätzlich belasten, außerdem muss er bei ihm unterlaufenden Fehlern befürchten, nochmals für die nicht ordnungsgemäß abgeführten Beträge in Anspruch genommen zu werden. Besonders dann, wenn mehrere Gläubiger vollstrecken, gibt es immer wieder Sachverhalte, die rechtlich unterschiedlich beurteilt werden (können). In Zweifelsfällen kann sich der Arbeitgeber der Gefahr einer falschen Sachbehandlung dadurch entziehen, indem er den pfändbaren Betrag bei dem Amtsgericht hinterlegt, dessen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss ihn zuerst zugestellt wurde - dies gestattet § 853 ZPO, nach dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber sogar zur Hinterlegung verpflichtet, wenn dies ein Gläubiger verlangt. Sofern Pfändungen und Abtretungen zusammentreffen, richtet sich die Möglichkeit der Hinterlegung nach § 372 BGB (RG 144, 393).

Mit der Hinterlegung muss der Arbeitgeber dem Amtsgericht die Sachlage anzeigen und die ihm zugestellten Beschlüsse (bzw. offengelegten Abtretungen) vorlegen. Die durch die Hinterlegung entstehenden Kosten darf der Arbeitgeber dem zu hinterlegenden Betrag entnehmen. Durch die Hinterlegung leistet der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung: Die Gläubiger, die Ansprüche an die gepfändeten und hinterlegten Beträge erheben, müssen sich im Verteilungsverfahren der §§ 872 ff ZPO mit dem Amtsgericht auseinandersetzen, das Gericht entscheidet, wem der gepfändete Betrag zusteht und ggf. wie er unter den Gläubigern zu verteilen ist.

### Kostenfragen

Die durch Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse entstehenden Gerichts- und Anwaltskosten gehören zu den Kosten der Zwangsvollstreckung; sie können gern, § 788 ZPO zugleich mit dem zur Zwangsvollstreckung stehenden Anspruch beigetrieben werden - einer besonderen Kostenfestsetzung bedarf es dazu nicht.

Immer wieder spielt in der Praxis die Frage eine Rolle, ob der Arbeitgeber für die ihm auferlegten Pflichten eine Vergütung beanspruchen kann. Geklärt ist dies bisher nur für die von ihm nach § 840 ZPO abzugebende Erklärung, diese darf der Arbeitgeber nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung (BVerwG, Rechtspfleger 1995, 261; BAG, DB 1985, 766 -NJW 1985, 1181) nicht von einer Übernahme der ihm entstehenden Kosten durch den Gläubiger abhängig machen. Bis heute ist dagegen umstritten, ob der Arbeitgeber für die Bearbeitung einer Pfändung oder Abtretung, d.h. für die Berechnung der pfändbaren Beträge, ihre Überweisung sowie für etwa anfallenden Schriftverkehr eine Vergütung verlangen kann. Während im Zwangsvollstreckungsrecht eine Kostenerstattung abgelehnt wird (Gottwald. Zwangsvollstreckung, (1996), § 829 ZPO, Rnr. 142), wird in der arbeitsrechtlichen Literatur ein solcher Anspruch des Arbeitgebers gegen seinen Arbeitnehmer angenommen und zwar auch dann, wenn eine Erstattung weder in einem Tarifvertrag, einer Be-

triebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vorgesehen ist. Noch heute wird dazu von Baumbach - Lauterbach (ZPO, 57. Auflage (1999), § 835, Rii. 1 ~) auf einen Aufsatz von Brill (DB 1976, 2400) verwiesen, der diese Ansicht mit dem Hinweis auf die umfangreichen, mit der Pfändung zusammenhängenden Arbeiten begründet. Dieser Ansicht kann jedoch heute nicht mehr gefolgt werden, da sich die Verhältnisse seitdem grundlegend geändert haben. Früher waren die Arbeitgeber durch Pfändungen und Abtretungen weit mehr belastet als heute. Seit der Einführung der elektronischen Datenverarbeitung hält sich der Arbeitsaufwand des Arbeitgebers in einem vertretbaren Rahmen, so dass heute keine Erstattungspflicht mehr angenommen werden kann. Die Ansicht wird durch die Entscheidung, des BGH vom 18.5.1999 - XI ZR 219/98 – gestützt, die es einer Sparkasse versagt hat, ihren Kunden für die Bearbeitung einer Kontenpfändung eine Kostenpauschale zu berechnen. Das Gericht vertritt dort die Ansicht, eine Bank könnte von ihren Kunden nur dann eine Vergütung verlangen, wenn sie in ihrem Auftrag oder wenigstens in ihrem Interesse tätig werde, bei einer Pfändung erbringe sie aber keine Dienstleistung für ihren Kunden, sondern erfülle vielmehr eine gesetzliche Verpflichtung. Diese Ansicht überzeugt; denn der Arbeitgeber kann auch keine Vergütung beanspruchen, wenn er vom Verdienst seiner Mitarbeiter die Lohn- und Kirchensteuern und die Sozialversicherungsbeiträge einbehält und an die zuständigen Behörden abführt.

Diese zu einer Pfändung ergangene Rechtsprechung kann auch auf Lohn- oder Gehaltsabtretungen übertragen werden.

Dieses Ergebnis kann auch mit der dem Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht begründet werden. Durch die dem Arbeitgeber übertragenen Pflichten wird er nicht über Gebühr belastet; außerdem hat er die Möglichkeit Abtretungen seiner Mitarbeiter im Arbeitsvertrag auszuschließen. Als Ergebnis ist daher festzuhalten, dass der Arbeitgeber für die Bearbeitung von Pfändungen und Abtretungen (heute)

keine Kosten mehr geltend machen kann. Diese neue Rechtslage muss auch Folgen für Kündigungen haben, die der Arbeitgeber wegen des Zugriffs auf den Verdienst seines Mitarbeiters beabsichtigt. Während früher im Anschluss an Becker (BStSozArbR 1981, 305) auch vom Verfasser (BAG-SB-Informationen, Heft 4/1998, S. 26) gefordert

wurde, der Arbeitgeber müsse vor einer Kündigung das mindere Mittel wählen und die ihm entstehenden Kosten an seinen Mitarbeiter weiter geben, wird dies künftig nicht mehr möglich sein.

aus: BAG-SB INFORMATIONEN Heft 1/2000