



- Aufwandsentschädigungen wie Reisekosten, Kilometergeld, Spesen etc.
- Gefahrezulage
- Entgelt für selbstgestelltes Arbeitsmaterial
- Übliche Jubiläumszuwendungen
- Heirats- und Geburtsbeihilfen
- Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers
- Versicherungsbeiträge, z.B. private Altersvorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge

Bestimmte Einmalzahlungen und Abfindungen müssen durch einen gesonderten Pfändungsschutzantrag beim Vollstreckungsgericht nach § 850i ZPO gesichert werden.

Eine Gebühr für die Bearbeitung einer Lohnpfändung oder Lohnabtretung darf Ihr Arbeitgeber Ihnen nicht berechnen.

### Angst um den Arbeitsplatz

Die Kündigung Ihres Arbeitsplatzes kann begründet sein, wenn dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von sehr vielen Pfändungen ein hoher Arbeitsaufwand und Störungen im Betriebsablauf entstehen. Dies ist besonders in kleineren Betrieben denkbar. Bevor man Ihnen jedoch kündigen kann, muss zuerst eine Abmahnung erteilt worden sein. Sollten Sie den Arbeitsplatzverlust befürchten und Sie wissen von einer bevorstehenden Gehaltspfändung, informieren Sie den Gläubiger darüber. Zahlungen an diesen könnten nach der Kündigung nicht mehr gewährleistet werden.



### Konkurrierende Pfändungen

Die eingehenden Gehaltspfändungen stehen untereinander in Konkurrenz. Der Gläubiger, dessen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss zuerst bei Ihrem Arbeitgeber eingegangen ist, wird bei der Pfändung vorrangig berücksichtigt (Prioritätsprinzip). Alle weiteren Pfändungen werden nach dem Eingangsdatum bearbeitet. In Konkurrenz stehen auch **Sicherungsabtretungen** und **Vorpfändungen**. Die Sicherungsabtretungen, auch Gehaltsabtretungen genannt, konkurrieren untereinander durch das Unterzeichnungsdatum. Die ältere Abtretung hat Vorrang. Fast immer haben Abtretungen ausnahmslos Vorrang vor den Pfändungen, da das Unterzeichnungsdatum i.d.R. älter ist als das Zustellungsdatum der Pfändung. Üblicherweise werden Abtretungen bei Vertragsabschluss (z.B. Kreditverträgen als Sicherungsmittel) unterzeichnet.

**Weitere Informationen hierzu finden Sie in unserem Infoblatt „Abtretungen/Pfändungen“.**

### Noch Fragen???

Bitte wenden Sie sich an die für Sie zuständige Schuldnerberatungsstelle.

**Caritasverband  
Wiesbaden-Rheingau-Taunus e.V.  
Schuldnerberatung  
Friedrichstraße 26-28  
65185 Wiesbaden  
Tel. 06 11 / 174 161**



## Informationen zur Lohn- und Gehaltspfändung




Bei der **Lohn- und Gehaltspfändung** handelt es sich um eine Pfändung über Ihren Arbeitgeber als sog. Drittschuldner. Durch den Gerichtsvollzieher wird dem Arbeitgeber vom Amtsgericht (als Vollstreckungsgericht) ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss des Gläubigers ausgehändigt. Diesen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss kann er mit einem rechtskräftigen Schuldtitel (z.B. Vollstreckungsurteil, Schuldanerkenntnis, rechtskräftiges Urteil etc.) beim Vollstreckungsgericht beantragen. Auch Ihnen als Schuldner wird eine Ausfertigung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses zugesandt. Mit Hilfe der Pfändungstabelle muss der Drittschuldner (Arbeitgeber) nun den unpfändbaren Teil Ihres Lohnes bzw. Gehaltes ermitteln und darf nur diesen zukünftig an Sie auszahlen.

Die aktuelle Pfändungstabelle finden Sie im Internet unter [www.meine-schulden.de](http://www.meine-schulden.de) in der Rubrik Service „Übersichten und Berechnungen“.

#### Was können sie tun?

- Wenn möglich, offensiv auf den Arbeitgeber zugehen und ihm die wirtschaftliche Situation erklären.
- Geben Sie der Lohnbuchhaltung alle wichtigen Informationen und Unterlagen (z.B. Angaben über Unterhaltsverpflichtungen für Kinder oder Ehepartner/in), damit die Lohnpfändung richtig berechnet werden kann. Teilen Sie diesem auch zukünftig alle Änderungen mit, die für die Berechnung wichtig sein können, z.B. Heirat, Geburt eines Kindes, usw.

- 
- Ermitteln Sie selbst mit Hilfe der Pfändungstabelle Ihren unpfändbaren Lohnanteil. Die Pfändungstabelle, welche i.d.R. alle zwei Jahre aktualisiert wird, erhalten Sie u.a. bei der für Sie zuständigen Schuldnerberatungsstelle. Im Unterschied zu der alten Tabelle, gewährt Ihnen die neue Berechnung ein unpfändbares Einkommen, das über dem Sozialhilfeniveau liegt. Orientiert sich Ihr unpfändbares Einkommen allein an der aktuellen Pfändungstabelle, so handelt es sich hier um eine Pfändung gem. § 850c Zivilprozessordnung (ZPO). Die Pfändungstabelle berücksichtigt Ihre individuellen, gesetzlichen Unterhaltsverpflichtungen und das Nettogehalt.
  - Sollte jedoch aufgrund bestimmter Umstände Ihr sozialhilferechtlicher Bedarf höher sein, können Sie bei dem zuständigen Vollstreckungsgericht eine **Erhöhung der Pfändungsfreigrenze** beantragen. Dies bedeutet, dass Ihnen unter bestimmten Umständen ein weiterer Teil Ihres pfändbaren Einkommens belassen wird. Eine Erhöhung des unpfändbaren Einkommens ist nach § 850f ZPO möglich. Weitere Informationen hierzu entnehmen Sie bitte dem Infoblatt „Anhebung der Pfändungsfreigrenze bei Lohn- und Gehaltspfändung“.
  - Die Pfändungstabelle gilt nicht bei Schulden aus Unterhaltsforderungen oder deliktischen Forderungen. Der pfändbare Betrag wird hier individuell vom Gericht festgesetzt.

#### Wurde meine Lohnpfändung richtig berechnet?



Um mit Hilfe der Pfändungstabelle den unpfändbaren Lohnanteil ermitteln zu können, wird das **bereinigte Nettoeinkommen** benötigt. Dies bedeutet, dass unpfändbare Bezüge vom Nettogehalt abgezogen werden müssen. Haben Sie festgestellt, dass Ihr ausgezahlter Lohn nicht richtig berechnet wurde, sollten Sie zuerst prüfen, ob der Arbeitgeber alle notwendigen Unterlagen von Ihnen bekommen hat. Sollte dem Arbeitgeber jedoch ein Rechts- oder Rechenfehler unterlaufen sein, haftet er hierfür. Sie können also den an den Gläubiger zuviel gezahlten Anteil von Ihrem Arbeitgeber zurückfordern. Weigert sich dieser, können Sie beim Arbeitsgericht gegen ihn auf Zahlung klagen. Aufgrund des eventuellen Arbeitsplatzrisikos sollten jedoch alle Schritte gut überlegt sein. Die für Sie zuständige Schuldnerberatungsstelle hilft Ihnen weiter und steht auch dem Arbeitgeber für Rückfragen zur Verfügung.

*Absolut unpfändbar sind nach § 850a ZPO folgende Bezüge:*

- 50% der Brutto-Überstundenvergütung (Akkordzulagen und Leistungsprämien zählen nicht zu den Überstunden)
- Weihnachtsgeld (Bis zur Hälfte des monatlichen Bruttoeinkommens, höchstens aber bis zu einem Betrag von Euro 500,00 ist das Weihnachtsgeld unpfändbar. Dies gilt nur bei Zahlungen zwischen November und Januar.)