

Lohnpfändung und Lohnabtretung

Lohnpfändung

Voraussetzung für eine Lohnpfändung ist das Vorliegen eines **vollstreckbaren Titels** (z.B. Vollstreckungsbescheid, Urteil). Der Gläubiger muss den Erlass eines *Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses (PfÜB)* beim Amtsgericht beantragen. Das Amtsgericht erlässt den PfÜB und stellt diesen dem Arbeitgeber des Schuldners zu. Öffentlich-rechtliche Gläubiger (z.B. Finanzämter, Landratsämter) pfänden direkt beim Arbeitgeber – ohne Umweg über das Amtsgericht. Der Arbeitgeber – als Drittschuldner – ist **verpflichtet**, den pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens gemäß § 850 c ZPO (Pfändungstabelle) an den Gläubiger abzuführen.

Das unpfändbare Einkommen wird dem Schuldner belassen.

Ausgangspunkt für die Berechnung des pfändbaren Einkommens ist der Nettolohn. Dieser wird um *unpfändbare Beträge* bereinigt. Dazu gehören z.B. das Urlaubsgeld, Teile des Weihnachtsgeldes, Spesen und *steuerfreie* Zuschläge für Nachtschichten sowie Sonn- und Feiertagsarbeit. Für die Berechnung des pfändbaren Betrages ist zudem die Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen (Kinder, Ehefrau) maßgeblich. I.d.R. gilt ein Grundfreibetrag von 1.559,99 Euro. Je mehr Unterhaltspflichten bestehen, desto mehr bleibt dem Schuldner zum Leben. Aus dem pfändungsfreien Betrag hat der Schuldner seine Unterhaltspflichten zu erfüllen.

Bsp. 1: Nettoeinkommen € 2.480,00, verheiratet, 1 Kind: pfändbarer Betrag € 5,49.

Bsp. 2: Nettoeinkommen € 1.660,00, alleinstehend, keine Kinder, pfändbarer Betrag: € 73,50

Hat ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitseinkommen, so werden diese auf Antrag eines Gläubigers zusammengerechnet. Der Pfändungsbetrag wird aus dem höheren Gesamteinkommen ermittelt. Generell zählt aber das Einkommen des Schuldners, nicht das Familieneinkommen.

Für die Pfändung von Unterhaltsschulden und Forderungen aus strafbaren Handlungen gelten besondere Bedingungen. Hier legt das Amtsgericht auf Antrag des Pfändungsgläubigers (z.B. Kind, Opfer) einen individuellen Betrag fest, welcher dem Schuldner als Lebensunterhalt verbleibt. Dieser ist deutlich geringer als bei Anwendung der Pfändungstabelle.

Liegen mehrere Lohnpfändungen vor, entscheidet das Datum des Eingangs der Pfändung beim Arbeitgeber. Eine Lohnpfändung stellt üblicherweise keinen ausreichenden Kündigungsgrund dar.

Lohnabtretung

Das Arbeitseinkommen ist oft die einzige Sicherheit, die ein Kreditsuchender der Bank anbieten kann. Deshalb ist die **Lohnabtretung** eines der wichtigsten **Kreditsicherungsmittel** und regelmäßiger Bestandteil von Kreditverträgen. Die Lohnabtretung ermöglicht dem Gläubiger einen raschen Zugriff auf den pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens. Der Gläubiger legt die Abtretung direkt – ohne zeitaufwendigen Weg über das Gericht – beim Arbeitgeber offen. Die Offenlegung erfolgt in der Regel bei mindestens zwei Raten Rückstand. Entscheidend ist hierbei nicht das Datum der Offenlegung, sondern das Datum der Unterzeichnung der Lohnabtretung. So kann es passieren, dass der Arbeitgeber zunächst eine Lohnabtretung der Bank bedienen muss, selbst wenn eine Lohnpfändung eines anderen Gläubigers schon vorlag.

Einige Arbeitgeber schützen sich vor diesen Zusatzbelastungen, indem sie die Berücksichtigung von Lohnabtretungen im Tarifvertrag, durch eine Betriebsvereinbarung oder im Einzelarbeitsvertrag ausschließen.

Aber der Ausschluss einer Abtretung schützt nicht vor einer Lohnpfändung!

Weitere Auskünfte erhalten Sie in den unten genannten Beratungsstellen.

Stand 07/2025