

► Erklärung zur Lohn- und Gehaltspfändung des Arbeitnehmers über unterhaltsberechtigten Personen

Firma

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Vor- und Nachname	
Straße	
PLZ, Ort	

Familienstand	<input type="checkbox"/> Ledig
	<input type="checkbox"/> verheiratet seit:
	<input type="checkbox"/> getrennt lebend seit:
	<input type="checkbox"/> geschieden seit:
	<input type="checkbox"/> verwitwet seit:
	<input type="checkbox"/> Eingetragene Lebenspartnerschaft seit:

Kinder Nicht zu berücksichtigen sind Stief- und Pflegekinder, auch wenn sie im Haushalt des Arbeitnehmers leben und tatsächlich von ihm unterhalten werden.	Anzahl meiner leiblichen Kinder, die in meinem Haushalt leben: (Meldebescheinigung beifügen)
	Anzahl meiner leiblichen Kinder, die NICHT in meinem Haushalt leben und denen ich Unterhalt zahle : (bei volljährigen Kindern je Kind einen Abstammungsnachweis + Zahlungsbelege beifügen)
weitere Unterhaltsberechtigten Nicht zu berücksichtigen sind Lebensgefährten in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft, Geschwister und Schwiegereltern	Andere Verwandte in gerade Linie, die in meinem Haushalt leben oder denen ich in bar Unterhalt gewähre (außer leibliche Kinder): <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN Wenn Ja, Anzahl der Personen: für jede Person einen Abstammungsnachweis + Zahlungsbelege beifügen)

Ich bestätige die Richtigkeit und Vollständigkeit meiner Angaben. Sollten sich Änderungen bezüglich meiner unterhaltsberechtigten Personen ergeben, werde ich diese umgehend meinem Arbeitgeber mitteilen.
 Ich bin einverstanden, dass diese Erklärung an meine Gläubiger weitergereicht werden darf.

.....
 Ort, Datum

.....
 Unterschrift Arbeitnehmer/in

Information für den Arbeitgeber

Pfändungen und Abtretungen gehören heutzutage zum Alltag. 3,3 bis 3,5 Millionen überschuldete Haushalte und sicherlich noch viele mehr mit Zahlungsschwierigkeiten führen dazu, dass auch Arbeitnehmer dem Zugriff von Gläubigern auf ihr Einkommen ausgesetzt sind. Dies stellt Sie als Arbeitgeber, als sogenannte Drittschuldner und die Lohn- und Gehaltsbuchführung vor neue Herausforderungen.

Dabei darf das **Haftungsrisiko** nicht unterschätzt werden. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber sowohl die richtige Rangfolge der berechtigten Gläubiger, als auch die richtige Höhe des pfändbaren Betrages beachten. Überweist der Arbeitgeber an den Falschen oder zu viel bzw. zu wenig, so kann entweder der Gläubiger oder der Arbeitnehmer Korrektur fordern.

Ein wesentlicher Faktor bei der Berechnung des pfändbaren Betrags für nicht bevorrechtigte Gläubiger ist die Berücksichtigung von Unterhaltsberechtigten:

Unterhaltsberechtigte, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften Unterhalt von dem Schuldner beziehen, erhöhen den unpfändbaren Anteil des Einkommens. Dazu muss der Arbeitgeber die Zahl der Unterhaltsberechtigten feststellen (und bei der Berechnung eingeben).

Grundsätzlich können folgende Personengruppen gesetzliche Unterhaltsansprüche haben:

- Ehegatten (in der laufenden Ehe, nach Trennung oder Scheidung),
- Eingetragene (gleichgeschlechtliche) Lebenspartnerschaften in der laufenden Partnerschaft, (nach Trennung oder Scheidung) Berechnung des pfändbaren Betrages für bevorrechtigte
- Gläubiger,
- Verwandte in gerader Linie (Kinder, Enkel, Eltern, Großeltern usw.),
- Mutter oder Vater eines nichtehelichen Kindes und
- Adoptivpflegekinder.

Keine gesetzlichen Unterhaltsansprüche haben z. B.:

- Nichteheleiche Lebenspartner,
- Pflegekinder oder
- Stiefkinder.

Problematisch ist, dass grundsätzlich Unterhaltsberechtigte gegebenenfalls keinen oder nur einen eingeschränkten Anspruch haben, wenn diese über eigenes Einkommen und Vermögen verfügen. Damit müsste der Arbeitgeber nicht nur prüfen, ob Unterhalt gezahlt oder natural (durch Versorgung und Betreuung) geleistet wird, sondern auch, ob ein Unterhaltsanspruch wegen eigenem Einkommen und Vermögen ausgeschlossen ist. Dies ist nicht nur äußerst kompliziert und mit einem hohen Haftungsrisiko verbunden, sondern werden dem Arbeitgeber als Drittschuldner gegebenenfalls auch die entsprechenden Informationen fehlen.

Einen Auskunftsanspruch über das Einkommen von möglicherweise Unterhaltsberechtigten hat der Arbeitgeber nicht. Hinzu kommt, dass eigenes Einkommen eines Unterhaltsberechtigten nicht automatisch dazu führt, dass dieser „herausgerechnet“ wird.

Die Prüfungspflichten (und das Prüfungsrecht) des Arbeitgebers, bezüglich der Unterhaltsberechtigung sind nach der Rechtsprechung nur sehr eingeschränkt.

Das Bundesarbeitsgericht sagt hierzu wörtlich:

„Der Arbeitgeber, dem von seinem Arbeitnehmer mitgeteilt wird, dass er verheiratet ist und eine bestimmte Zahl von minderjährigen Kindern zu unterhalten hat, kann bei der Berechnung des pfändbaren Anteils des Einkommens von einer entsprechenden Zahl von Unterhaltsberechtigten ausgehen, ohne irgendwelche Nachforschungen anstellen zu müssen. Nur wenn der Arbeitnehmer volljährige oder verheiratete Kinder oder sonstige Angehörige als unterhaltsberechtigzte Personen berücksichtigt wissen will, muss der Arbeitgeber nachprüfen, ob entsprechende Ansprüche bestehen, d. h. nach dem Arbeitseinkommen der betreffenden Personen fragen“.

Dies bedeutet im Ergebnis, dass der Arbeitgeber erstmal von dem ihm vorliegenden Unterlagen (Lohnsteuerabzugsmerkmale, Personalakte) auszugehen hat. Minderjährige Kinder, Kinder auf der Steuerkarte und Ehegatten sind als volle Unterhaltsberechtigzte zu berücksichtigen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Kind in den Lohnsteuerabzugsmerkmalen auch „zwei halbe Kinder“ sein können. Im Zweifelsfall sollte der Arbeitgeber sich die Anzahl der Kinder des Arbeitnehmers nachweisen lassen. Dann sind Kinder und Ehegatten voll als jeweils ein Unterhaltsberechtigter in der Berechnung des pfändbaren Einkommens zu berücksichtigen. Will der Arbeitnehmer weitere Unterhaltsberechtigzte berücksichtigt wissen (etwa die Eltern oder volljährige Kinder), muss dieser die Unterhaltsverpflichtung und die Unterhaltszahlung (auf die Höhe kommt es nicht an) nachweisen. Dies geschieht am besten durch einen Unterhaltstitel oder einen Bescheid, aus dem die Unterhaltsverpflichtung hervor geht (z. B. einem BAföG-Bescheid).

🔥 Empfehlung:

Wir empfehlen Ihnen mit dem beigefügten Formular sich von Ihrem Arbeitnehmer die Anzahl der unterhaltsberechtigzten Personen bestätigen zu lassen. Dies ist insbesondere empfehlenswert, wenn sich diese Angaben nicht aus den vorhandenen Unterlagen ableiten lassen (z.B. Lohnsteuerabzugsmerkmale (Steuerklassen, Freibeträge)). Damit können Sie als Arbeitgeber eventuelle Haftungsrisiken verringern.