

Merkblatt: Pfändung von Arbeitseinkommen bei Entgeltumwandlung

Ausgangslage: Pfändbarkeit Macht der Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) von seinem gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) Gebrauch, so steht ihm als Folge dieser Entgeltumwandlung für die Zukunft gegen seinen Arbeitgeber nur noch ein um den umgewandelten Betrag verminderter Barlohnanspruch zu.
Wird nun das Arbeitseinkommen eines Arbeitnehmers gepfändet, so stellt sich die Frage, wie sich die Entgeltumwandlung auf die Höhe des pfändbaren Einkommens auswirkt.

Lösungsansatz

1. Pfändungsfreigrenze

Kein Gläubigerzugriff unterhalb der Pfändungsfreigrenze

Zum Schutze des Arbeitnehmers ist das *Arbeitseinkommen nur soweit pfändbar, wie es die in § 850 c ZPO festgelegten Pfändungsfreigrenzen übersteigt* (zu den Pfändungsfreigrenzen s.u.). Je mehr Unterhaltsverpflichtungen (für Ehegatte und Kinder) ein Arbeitnehmer hat, desto höher sind die gesetzlichen Pfändungsfreigrenzen und desto weniger Arbeitseinkommen steht dem die Zwangsvollstreckung betreibenden Gläubiger monatlich zu seiner Befriedigung zur Verfügung.

2. Grundsatz

Umgewandelte Lohnbestandteile sind nicht pfändbar

Ausgangspunkt für die Bestimmung des pfändbaren Einkommens im Sinne von § 850 Abs. 2 ZPO ist nach einer bereits aus dem Jahr 1998 stammenden *Entscheidung des BAG grundsätzlich* nur das durch die Entgeltumwandlung **reduzierte Gehalt**. Das BAG begründet seine Entscheidung damit, dass in Höhe des umgewandelten Entgelts überhaupt *kein Barlohnanspruch des Arbeitnehmers entsteht* (BAG, Urteil v. 17.02.1998, 3 AZR 611/97, DB 1998, S. 1039 f., BB 2003, S. 585, 586).

Jedoch werden die Gläubiger durch eine Entgeltumwandlung wirtschaftlich gesehen nicht notwendigerweise auf Dauer benachteiligt. Ihre **Befriedigung wird lediglich zeitlich hinausgeschoben**. Sobald der Versorgungsfall eintritt, steht der durch die Entgeltumwandlung zunächst „entzogene“ Teil der Vergütung des Arbeitnehmers *in Form der Betriebsrente wieder zur Befriedigung der Gläubiger zur Verfügung*. Allerdings sind auch hier wieder die dann gültigen Pfändungsfreigrenzen zu beachten.

3. Ausnahmen

a) Missbräuchliche Entgeltumwandlung

Das BAG hat in der o.g. Entscheidung aber auch klargestellt, dass **Entgeltumwandlungen, die wegen Verstoßes gegen die guten Sitten nichtig sind (§ 138 BGB)**, nicht zu einer Herabsetzung des pfändbaren Einkommens führen. Sittenwidrig sind nach Ansicht des BAG vor allem solche *Entgeltumwandlungen, die ein Arbeitnehmer allein zu dem Zweck abgeschlossen hat, sich seiner Unterhaltsverpflichtung gegenüber seiner Ehefrau oder gegenüber seinen minderjährigen oder sonstigen unterhaltsberechtigten Kindern zu entziehen*.

Eine sittenwidrige Entgeltumwandlung liegt insbesondere vor, wenn ein Arbeitnehmer einen **ungewöhnlich hohen Anteil** seines Barlohnes umwandelt und/oder die Umwandlung zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem der **Gläubigerzugriff bereits absehbar** ist. In diesem Fall besteht der Anspruch auf den ursprünglich vereinbarten Barlohn fort, und es ist das nicht durch die Entgeltumwandlung verminderte Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers zur Berechnung des pfändbaren Teils heranzuziehen.

b) Entgeltumwandlung nach erfolgter Abtretung des pfändbaren Arbeitslohns

Nach einem Urteil des BAG vom 30.7.2008 (AZ: 10 AZR 459/07, DB 2008, 2603) vermindert sich das pfändbare Arbeitseinkommen eines Arbeitnehmers nicht, wenn er von seinem Arbeitgeber nach der Abtretung seiner pfändbaren Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Verbraucherinsolvenzverfahrens verlangt, dass ein Teil seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine bAV verwendet wird. Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, über dessen Privatvermögen bereits das Insolvenzverfahren eröffnet wurde, keine Entgeltumwandlung auf „Kosten“ seiner (Insolvenz-)Gläubiger neu einrichten kann.

Übersicht:

Pfändungsfreigrenzen nach § 850c ZPO

Das Arbeitseinkommen (mtl. Nettoentgelt in EUR) ist bis zu den folgenden Beträgen **unpfändbar**.*

Arbeitnehmer - mit Ehegatte - ohne Kinder	Arbeitnehmer - mit Ehegatte - 1 Kind	Arbeitnehmer - mit Ehegatte - 2 Kinder	Arbeitnehmer - mit Ehegatte - 3 Kinder	Arbeitnehmer - mit Ehegatte - 4 Kinder
1.280,00	1.475,00	1.670,00	1.865,00	2.060,00

Arbeitnehmer - ohne Ehegatte - ohne Kinder	Arbeitnehmer - ohne Ehegatte - 1 Kind	Arbeitnehmer - ohne Ehegatte - 2 Kinder	Arbeitnehmer - ohne Ehegatte - 3 Kinder	Arbeitnehmer - ohne Ehegatte - 4 Kinder
930,00	1.280,00	1.475,00	1.670,00	1.865,00

* Für Ehegatte und Kinder muss jeweils eine gesetzliche Unterhaltsverpflichtung bestehen.