



Lohnpfändung nach Art. 93 Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG) – Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Es kommt immer wieder vor, dass Arbeitnehmende finanzielle Schwierigkeiten haben und von ihren Gläubigern betrieben werden. Wenn bei einem Arbeitnehmer, der Schulden hat, nicht genügend pfändbare Vermögenswerte sichergestellt werden können, können die Gläubiger eine Lohnpfändung verlangen. Unter welchen Umständen dies möglich ist und was dies für einen Arbeitgeber bedeutet, wird nachfolgend aufgezeigt.

■ Von Leena Kriegers-Tejura

Wann kommt die Lohnpfändung in Betracht?

Läuft gegen einen Schuldner und Arbeitnehmer ein Betreibungsverfahren, wird das zuständige Betreibungsamt versuchen, verwertbare Vermögenswerte beim Schuldner zu finden. Das kann allerlei sein: Stereoanlage, Möbel, Bilder, Schmuck, elektronische Geräte, Auto etc. Gewisse Vermögenswerte sind unpfändbar, wie z.B. Sachen, die der Schuldner zum persönlichen Gebrauch (Kleider, Bett, Hausgeräte, Werkzeuge etc.) oder für die Arbeit benötigt (Art. 92 SchKG). In der heutigen Zeit finden immer weniger Sachpfändungen statt. Vor allem Möbel haben an Wert verloren; man redet auch vom «Ikea-Effekt». Möbel können günstig neu gekauft werden, sodass an Versteigerungen das Interesse an Möbeln oder anderen Sachwerten stetig abnimmt.

Aus diesem Grund kommt es immer häufiger zu sogenannten Lohnpfändungen; Tendenz steigend. Eine Einkommenspfändung ist jedoch nur möglich, wenn das Einkommen nach dem Ermessen des Betreibungsbeamten für den Schuldner und dessen Familie nicht unbedingt notwendig bzw. pfändbar ist (Art. 92 und 93 Abs. 1 SchKG). Die Idee hinter dieser Einschränkung ist, dass der Schuldner nicht in die Sozialhilfe getrieben wird. Deshalb wird ein Notbedarf berechnet, der absolut unpfändbar ist.

Erwerbseinkommen wird dabei breit aufgefasst. Einkommen jeder Art, Nutzniessungen

und ihre Erträge, Leibrenten sowie Unterhaltsbeiträge, Pensionen und Leistungen jeder Art, die einen Erwerbsausfall oder Unterhaltsanspruch abgelten, namentlich Renten und Kapitalabfindungen, die nicht nach Art. 92 SchKG unpfändbar sind, können gepfändet werden. Mit anderen Worten können neben dem klassischen Lohn (Monatslohn, 13. Monatslohn, Bonus, Gratifikation, Provision) auch Lohn- und Lohnersatzleistungen wie Taggelder der Arbeitslosenversicherung, Krankentaggelder oder auch IV-Taggelder (vgl. BGE 130 III 400, E.33) gepfändet werden. Auch Renten und Kapitalabfindungen aus der beruflichen Vorsorge sind pfändbar.

Bestimmte Einkommensarten sind jedoch absolut unpfändbar. Sie können selbst dann nicht gepfändet werden, wenn sie das betriebsrechtliche Existenzminimum der betriebenen Person übersteigen. So sind z.B. Fürsorgeleistungen, AHV- und IV-Renten sowie Ergänzungsleistungen überhaupt nicht pfändbar.

Das Existenzminimum des Arbeitnehmers

Um festzustellen, welcher Betrag vom Lohn gepfändet werden kann, muss der Betreibungsbeamte zunächst das Existenzminimum des Schuldners bestimmen. Dieses variiert je nach Person des Schuldners und wird individuell berechnet. Es setzt sich zusammen aus einem pauschalen Grundbedarf und individuellen Zuschlägen.

Der Grundbedarf deckt vor allem Folgendes ab: Nahrung, Kleidung und Wäsche, Körper- und Gesundheitspflege, Unterhalt der Wohnungseinrichtung, Privatversicherung, Kulturelles. Zudem hängt der Grundbedarf von der Haushaltsform ab (Alleinstehend, Ehepaar, Konkubinat etc.).

Die Zuschläge (z.B. Krankenkassenprämien, Wohnungsmiete etc.) werden nur berücksichtigt, wenn sie vor der Pfändung effektiv bezahlt wurden. Der Schuldner muss daher Zahlungsbelege vorlegen, damit diese in die Berechnung miteinbezogen werden. Die Steuern werden in dieser Berechnung des Existenzminimums nicht mitberücksichtigt, und es scheint auch nicht so, als würde sich in diesem Punkt die Praxis nächstens ändern.

Für allein lebende Schuldner beträgt der Grundbedarf beispielsweise CHF 1200.–, für Ehepartner CHF 1700.–. Für jedes Kind werden je nach Alter CHF 400.– bis CHF 600.– hinzugerechnet. Zu diesem Grundbedarf werden bestimmte Auslagen in ihrer effektiven Höhe hinzugerechnet. Für die Berechnung des Existenzminimums existieren Richtlinien der Konferenz der Betreibungs- und Konkursbeamten vom 1. Juli 2009, wobei die Kantone diese teilweise angepasst haben. Im Gesetz selber sind diese Berechnungsgrundlagen nicht enthalten. Bei der Berechnung des Existenzminimums haben die Betreibungsbeamten einen grossen Spielraum.

Verfahren der Lohnpfändung

Die betriebene Person wird über ihre Vermögenslage befragt, so auch zu ihrem Einkommen. Daraufhin berechnet der Betreibungsbeamte das Existenzminimum, wobei die betriebene Person Anspruch darauf hat, zu erfahren, wie dieses berechnet wurde. Der Betreibungsbeamte erklärt daraufhin dem Arbeitnehmer mittels Verfügung, welcher Betrag seines Einkommens gepfändet wird und dass es unter Strafandrohung nicht mehr über den entsprechenden Betrag verfügen darf.

Die Lohnpfändung wird durch Mitteilung an den Arbeitnehmer wirksam (nicht erst mit der Anzeige beim Arbeitgeber), kann aber jederzeit an allfällig veränderte Verhältnisse angepasst werden.



Anpassung der Lohnpfändung an veränderte Verhältnisse

Die Pfändung soll während der Pfändungsdauer den Einkünften entsprechen. Ändern sich die Einkommensverhältnisse, passt das Betreibungsamt die Pfändung von Amtes wegen an die neuen Verhältnisse an, sobald es davon Kenntnis erhält (Art. 93 Abs. 3 SchKG). Der Arbeitnehmer kann daher jederzeit während der Dauer der Pfändung ein Gesuch um Revision stellen und nachweisen, dass sich die Einkommensverhältnisse seit Pfändungsvollzug geändert haben.

Information an den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber wird üblicherweise über die Lohnpfändung informiert, damit diese vollzogen werden kann, es sei denn, es wird eine stille Lohnpfändung durchgeführt (vgl. Art. 99 SchKG). Im Normalfall weist demnach das Betreibungsamt den Arbeitgeber an, den über dem Existenzminimum liegenden Betrag direkt an das Betreibungsamt zu überweisen. Für den Arbeitgeber bedeutet das, dass er nur noch mit befreiender Wirkung den gepfändeten Lohn an das Betreibungsamt leisten kann. Wenn der Arbeitgeber den gepfändeten Lohn an den Arbeitnehmer auszahlt, riskiert er, dass das Betreibungsamt auf der Forderung besteht und der Arbeitgeber den entsprechenden Betrag noch einmal zahlen muss, und zwar an das Betreibungsamt. Der Arbeitgeber muss die Lohnpfändung im Übrigen

aufgrund seiner Fürsorgepflicht vertraulich behandeln.

Bei einer stillen Lohnpfändung hingegen verpflichtet sich der Schuldner, jeden Monat einen bestimmten Betrag an das Betreibungsamt abzugeben, und der Arbeitgeber erfährt von den finanziellen Schwierigkeiten nichts. Wenn zu befürchten ist, dass der Arbeitnehmer seine Stelle aufgrund der Lohnpfändungsanzeige verlieren könnte, dann ist in der Praxis eher die Möglichkeit gegeben, die stille Lohnpfändung durchzuführen. Von Gesetzes wegen besteht allerdings kein Anspruch auf eine stille Lohnpfändung. Die Betreibungsämter lassen diese regelmässig nur zu, wenn sämtliche Gläubiger damit einverstanden sind und der Schuldner dem Betreibungsamt glaubhaft zusichert, dass der gepfändete Lohnanteil effektiv jeden Monat an das Betreibungsamt überwiesen wird. Erfolgt auch nur eine Zahlung nicht rechtzeitig, informiert das Betreibungsamt den Arbeitgeber über die Lohnpfändung und weist diesen an, den gepfändeten Teil direkt an das Betreibungsamt zu überweisen.

Dauer der Lohnpfändung

Die Einkommenspfändung ist auf ein Jahr beschränkt. Wenn die Forderung eines Gläubigers nach diesem Jahr nicht getilgt werden konnte, erhält der Gläubiger einen Verlustschein. Mit dem Verlustschein kann ein Gläubiger wieder eine neue Betreibung und auch

eine neue Lohnpfändung einleiten. In der Zwischenzeit aber haben andere Gläubiger die Möglichkeit, auf den Lohn des Arbeitnehmers zugreifen, sodass es zwischen den Gläubigern zur Rotation kommt. Der Arbeitnehmer ist nach einem Jahr daher nicht «befreit». So kommt es, dass eine Lohnpfändung an die nächste folgt und ein Arbeitnehmer über längere Zeit auf dem Existenzminimum lebt.

Darf der Arbeitgeber nach Schulden fragen?

Die Frage nach Schulden ist im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens nur zulässig, wenn wegen der vorgesehenen Tätigkeit (z. B. Buchhalter, Kassier) ein berechtigtes Interesse an geordneten Vermögensverhältnissen des Bewerbers geltend gemacht werden kann. Wenn der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse hat, darf diese Frage nicht gestellt werden. Macht er es trotzdem, darf ein Bewerber die Frage unrichtig beantworten (Notwehrrecht der Lüge) und berechtigt den Arbeitgeber nicht, das Arbeitsverhältnis deswegen sofort wieder aufzulösen oder wegen Irrtums anzufechten.



AUTORIN

Leena Kriegers-Tejura ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner. Sie ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Leiterin Recht & Rekurse bei den eidg. Berufsprüfungen für HR-Fachleute.