



7. Gehaltspfändung, Gehaltsabtretung

§ 7

Gehaltsverpfändung und Gehaltsabtretung

Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche weder verpfänden noch abtreten.

Der Arbeitgeber behält sich vor, nachträglich vertragswidrig vorgenommene Abtretungen oder Verpfändungen zu genehmigen.

Die Kosten, die der Firma durch die Bearbeitung von Pfändungen, Verpfändungen und Abtretungen der Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers entstehen, trägt der Arbeitnehmer. Diese Kosten werden pauschaliert mit 10,00 € pro Pfändung, Abtretung und Verpfändung sowie gegebenenfalls zusätzlich 8,- € für jedes Schreiben sowie 1 € pro Überweisung. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist der Arbeitgeber berechtigt, diese in Ansatz zu bringen.

Vereinbarungen über das Verbot, das Gehalt abzutreten, sind wirksam. Gleichwohl kommt es in der Praxis immer wieder zu Abtretungen und Verpfändungen, so dass sich zumindest die Frage einer zusätzlichen Vergütung für die Bearbeitung dieser Personalangelegenheiten stellt, da die Bearbeitung über den Rahmen des ansonsten üblichen hinausgeht. Eine vielfach in Arbeitsverträgen anzutreffende Kostenpauschale, die sich prozentual an der Höhe der Abtretung bzw. Pfändung orientiert, ist nach § 309 Nr. 5 a BGB unwirksam. Im Anwendungsbereich der Regelungen über die allgemeinen Geschäftsbedingungen sind Vereinbarungen pauschalierter Schadensersatzansprüche unwirksam, wenn die Pauschale den eigentlichen Schaden übersteigt. Gegen eine Fix-Pauschale, wie oben angeführt, bestehen insoweit keine Bedenken, wie sich die angeführten Kosten an den tatsächlichen entstehenden Aufwendungen orientieren.