

Schuldnerschutz bei „Sonderzahlung“ im öffentlichen Dienst

von Prof. Dr. Dieter Zimmermann, EFH Darmstadt
und Stefan Freeman, Kreisdiakonieverband Esslingen

Die korrekte Berechnung der Lohnpfändung bei Erhalt von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld ist schon seit vielen Jahren Beratungsthema in der Schuldner- und Insolvenzberatung.

Nun ist eine neue Fallkonstellation in diesem Zusammenhang aufgetaucht:

Im Zuge umgestalteter Tarifverträge im öffentlichen Dienst und neuer Arbeitsvertragsrichtlinien im kirchlichen und diakonischen Bereich werden Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht mehr gesondert ausgewiesen, sondern zu einer sog. **Jahressonderzahlung** zusammengefasst (... und bei dieser Gelegenheit gekürzt worden, aber das ist eine andere Geschichte!). Während bisher das „Urlaubsgeld“ zusätzlich zu den Bezügen für Juni bzw. Juli und das „Weihnachtsgeld“ typischerweise Mitte/Ende November ausgezahlt wurden, erfolgt die „Jahressonderzahlung“ laut § 20 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der Regel zusammen mit den Novemberbezügen. Nach § 20 Abs. 5 Satz 2 TVöD kann ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung auch zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden. Viele Kommunen wollen die „Jahressonderzahlung“ aufteilen und in zwei Raten halbjährlich entrichten.¹ Zum Teil soll noch weiter gesplittet und die „Jahressonderzahlung“ zu je 1/12 auf das gesamte Jahr verteilt werden.

Obwohl der TVöD bereits im September 2005 abgeschlossen wurde, kam es zunächst zu keinen größeren Problemen bei der Pfändungsberechnung, da für 2005 und 2006 Übergangsregelungen in Höhe der bisherigen Urlaubs-/Weihnachtszuwendung galten.² Erst zum Jahresende 2007 hin scheinen einige Besoldungsstellen öffentlicher Arbeitgeber verunsichert, wie denn die Jahressonderzahlung 2007 bei laufender Lohnpfändung zu behandeln ist. Jedenfalls haben Schuldnerberatungsstellen zu folgender Fallkonstellation Unterstützung erbeten:

Praxisfall

Zum 15. November 2007 wurden die Bezüge inkl. der Jahressonderzahlung ausgezahlt. Da eine Lohnpfändung zu bedienen war, behandelte die zentrale Gehaltsabrechnungsstelle die Sonderzahlung als „Weihnachtsgeld“ und brachte bei der Berechnung des pfändbaren Betrages wie bisher üblich den besonderen Pfändungsschutz nach § 850a Nr. 4 ZPO zur Anwendung.

Nach der Gehaltsauszahlung wurde die Abrechnungsstelle unsicher und kam nach erneuter Überprüfung zu dem Schluss, dass die Jahressonderzahlung kein Weihnachtsgeld mehr darstelle. Im Folgemonat wurde der Pfändungsbetrag nachberechnet und sofort einbehalten. Bei einer telefonischen Nachfrage wurde erläutert, dass es sich quasi um ein 13. Monatsgehalt handeln würde, das in zwei Raten (November und Mai/Juni) ausgezahlt werde.

¹ Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW EKD) sehen mit Wirkung vom 01.01.2008 in der „Anlage 14“ vor: „(3) Die Jahressonderzahlung wird zur Hälfte im November des laufenden Jahres, die zweite Hälfte im Juni des Folgejahres gezahlt. Die Höhe der Zahlung im Juni ist vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung abhängig. ...“

² Im November 2006 erhielten die Beschäftigten bei Bund und Kommunen eine Sonderzahlung, deren Summe sich aus der bisherigen Höhe der Weihnachtszuwendung zuzüglich des Urlaubsgeldes berechnete.

Im Tarifvertrag stehe nicht mehr der Begriff „Weihnachtsgeld“; die Zahlung sei aber auch keine leistungsabhängige Sonderzahlung.

Im vorstehenden Praxisfall verstößt der Arbeitgeber nicht nur gegen seine gesetzlichen Verpflichtungen als Drittschuldner, indem er § 850a ZPO ignoriert. Vielmehr schädigt er seinen Mitarbeiter ein weiteres Mal, indem er im Folgemonat den Einbehalt zulasten des unpfändbaren Teils der Monatsbezüge vornimmt und damit gegen das in § 394 BGB normierte Aufrechnungsverbot bei unpfändbaren Forderungen verstößt.

1. Anwendbarkeit des § 850a ZPO auf die „Jahressonderzahlung“

Der TVöD verwendet nur noch den Begriff Jahressonderzahlung.³ Damit scheint die gesetzliche ZPO-Begrifflichkeit, die auf „Weihnachtsvergütung“ (§ 850a Nr. 4 ZPO) bzw. zusätzlich zum Arbeitseinkommen gewährte Bezüge „für die Dauer eines Urlaubs“ (§ 850a Nr. 2 ZPO) abstellt, nicht mehr erfüllt zu sein.

Aus dem Durchführungs Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern zur Jahressonderzahlung ab 2007 vom 11. April 2007 (AZ D II 2 - 220 210-2/20) ergibt sich jedoch, dass das Urlaubsgeld und die „Zuwendung“, wie die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst traditionell das Weihnachtsgeld nannten, in der Jahressonderzahlung zusammen fließen. Wörtlich heißt es in den Vorbemerkungen dieses Durchführungs Rundschreibens: „**Im Rahmen des neuen Tarifrechts wurden die Zuwendung und das Urlaubsgeld zu einer nach Entgeltgruppen gestaffelten Jahressonderzahlung zusammengefasst (§ 20 TVöD).**“⁴

Obwohl nicht mehr ausdrücklich als solche ausgewiesen, ist die (hälftige) Sonderzahlung im November 2007 somit weiterhin als "Weihnachtsgeld" im Sinne des § 850a ZPO zu behandeln. Nach Stöber, Forderungspfändung, 14. Aufl. Rz. 999a kann im übrigen auch ein 13. Monatsgehalt, das zwischen dem 15.11. und dem 15.01. ausbezahlt wird, „Weihnachtsgeld“ nach § 850a ZPO darstellen. Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG 55, Seite 44) stellt klar, dass alle Zusatzzahlungen, die gemeinsam mit den Bezügen für November bis Januar zur Auszahlung gelangen, vom sozialen Schutzzweck her als Weihnachtsvergütung in Betracht kommen. Ausgenommen sind lediglich Gratifikationen mit Provisionscharakter, soweit diese allein nach den individuellen Leistungen des Arbeitnehmers in der Vergangenheit bemessen werden.

Eine Anfrage beim Landesamt für Besoldung und Versorgung des Landes Nordrhein-Westfalen ergab, dass auch dort das Weihnachts- und Urlaubsgeld zu einer „Sonderzahlung“ zusammengefasst ist, die zusammen mit den Novemberbezügen ausgezahlt wird. In NRW sind die Interessen der Arbeitnehmer allerdings ZPO-konform gewahrt, indem vom Nettoeinkommen für den Monat November sowohl EUR 500,00 als Weihnachtsvergütung als auch EUR 300,00 als in der Sonderzahlung enthaltenes Urlaubsgeld, zusammen also EUR 800,00, als unpfändbare Lohnanteile vorab nach § 850a ZPO vom Nettoeinkommen in Abzug gebracht werden. Erst auf das bereinigte Nettoeinkommen, das nach dieser Subtraktion „Brutto vom Netto“ verbleibt,⁵ findet die Pfändungstabelle Anwendung.

³ Entsprechendes gilt für den TV-Länder und die AVR DW EKD.

⁴

http://www.bmi.bund.de/nr_122688/Internet/Content/Common/Anlagen/Themen/Oeffentlicher_Dienst/DatenundFakten/TVoed/RdSchr_Datenbank/RdSchr_20070411,templateld=raw,property=publicationFile.pdf/RdSchr_20070411.pdf

⁵ Die unpfändbaren Lohnanteile sind dem Schuldner ungekürzt, d.h. brutto zu belassen; sämtliche Steuern sowie Sozialversicherungsanteile sind vom restlichen Einkommen einzubehalten (vgl. LG Mönchengladbach ZVI

2. Einbehalt des (irrtümlich) überzahlten Betrages

In obiger Praxisanfrage verstößt der öffentliche Arbeitgeber aber nicht nur gegen seine Fürsorgepflicht und seine gesetzlichen Drittschuldnerpflichten, indem er Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld unberücksichtigt lässt.

Durch den Einbehalt im Folgemonat verkürzt er vielmehr den unpfändbaren Lohnanteil zulasten des (überschuldeten) Mitarbeiters, was eine nach § 394 BGB unzulässige Aufrechnung darstellt. Hat ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter, dessen Lohn gepfändet wird, aus Versehen zu viel ausgezahlt, ist eine einseitige Korrektur zu Lasten des unpfändbaren Einkommens rechtswidrig. Der Mitarbeiter hat einen Rechtsanspruch darauf, dass ihm sein unpfändbarer Lohnanteil als Existenzgrundlage und Leistungsanreiz ungekürzt verbleibt. (Ob er diesen Rechtsanspruch auch durchsetzen will oder ob er sich aus Sorge um seinen Arbeitsplatz - freiwillig - zu einem Rückzahlungsarrangement bereit erklärt, ist ein anderes Thema!)

Fazit: Der öffentliche Arbeitgeber hat die vermeintliche (!) Überzahlung vorschnell und in gesetzeswidriger Weise korrigiert!

3. Verhaltensempfehlung

Betroffene Arbeitnehmer sollten sich frühzeitig an das örtliche Vollstreckungsgericht wenden und ggü. ihrem Arbeitgeber klarstellen lassen, dass die Jahressonderzahlung sowohl Urlaubsgeld als auch Weihnachtsgeld beinhaltet und insoweit nach § 850a ZPO geschützt ist.

Hat der Arbeitgeber bereits einen überhöhten Betrag als angeblich pfändbar an den Pfändungsgläubiger ausgekehrt, kann er diese Überzahlung, weil irrtümlich und ohne Rechtsgrund geleistet, von diesem zurückfordern. Ergibt sich in den Folgemonaten ein - korrekt berechneter - pfändbarer Betrag zugunsten des Pfändungsgläubigers mag der Arbeitgeber von seinem Rückforderungsrecht absehen und das rechtgrundlos Geleistete im Wege der Aufrechnung einbehalten.

Nimmt sich ein Personalrat bzw. die Mitarbeitervertretung des Problems an, wäre dem öffentlichen bzw. kirchlichen Arbeitgeber anzuraten, den streitbefangenen Einkommensanteil zunächst einzubehalten bzw. bei Gericht zu hinterlegen. Damit entgeht der Arbeitgeber einem möglichen Haftungs- und Ausfallrisiko. (Zugleich reduziert sich damit ein mögliches Arbeitsplatzrisiko für den Schuldner!)

Verschließt sich der Pfändungsgläubiger den oben zusammengestellten Argumenten, mag dann gerichtlich geklärt werden, wem der einbehaltene/hinterlegte Lohnanteil gesetzlich zusteht.