

die Vorschrift des Art. 3 EuUnthVO gleichrangige allgemeine Zuständigkeiten regelt und gerade keine Ausnahmenvorschrift vorläge.⁷ Diese Auffassung sprach öffentlichen Trägern einen inländischen Gerichtsstand zu.⁸

2. Rechtsprechung des EuGH

Im September 2020 entschied der EuGH, dass auch öffentliche Träger ein Wahlrecht für die Titulierung haben und sich auf Art. 3 Buchst. b EuUnthVO stützen können.⁹ Dabei können öffentliche Träger zwischen dem Gericht am gewöhnlichen Aufenthaltsort des unterhaltspflichtigen Elternteils und dem des berechtigten Kindes wählen. Solange das Kind in Deutschland lebt, können damit auch UV-Stellen im Inland titulieren. Da die Rechtsprechung des EuGH sich auf eine EU-Verordnung bezieht, die aus deutscher Sicht immer Anwendung findet (auch wenn der unterhaltspflichtige Elternteil in einem Nicht-EU-Mitgliedstaat lebt, s.o.), können UV-Stellen damit in allen Fällen mit Auslandsbezug einen deutschen Titel schaffen, sofern das Kind nicht zwischenzeitlich ebenfalls ins Ausland gezogen ist.

Da das AUG¹⁰ gem. § 1 Abs. 1 Buchst. c auch der Durchführung des HUÜ 2007 dient, welches im Verhältnis zur Türkei gilt, ist das AUG anwendbar mit der Folge, dass gem. § 28 AUG das Amtsgericht am Sitz des Oberlandesgerichts im Bezirk des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Kindes für die Titulierung zuständig ist. Sollte das Kind innerhalb Deutschlands umgezogen sein, ist das zentrale Amtsgericht am neuen Wohnsitz des Kindes zuständig und nicht das zentrale Amtsgericht am Sitz des öffentlichen Trägers.

III. Vollstreckung in der Türkei

Im Verhältnis zur Türkei gilt das HUÜ 2007. Dementsprechend besteht die Möglichkeit, gem. Kap. III bei der Geltendmachung behördliche Verfahrenshilfe in Anspruch zu nehmen.

Der Antrag auf behördliche Verfahrenshilfe ist unter Verwendung des Antragsformulars zum HUÜ 2007 beim gem. § 28 AUG zuständigen Amtsgericht am Sitz des Oberlandesgerichts einzureichen. Gem. Art. 11 Abs. 3 HUÜ 2007 sind die in Art. 25 Abs. 1 HUÜ 2007 aufgeführten Unterlagen beizufügen. Das Amtsgericht prüft gem. § 7 AUG die Vollständig-

keit der Unterlagen und die fehlende Mutwilligkeit des eingereichten Antrags. Danach werden die Unterlagen zunächst an die deutsche und von dort anschließend an die türkische Zentrale Behörde weitergeleitet.

Allerdings fordert die türkische Zentrale Behörde, dass ein Gesuch zur Geltendmachung der Unterhaltsforderung vollständig auf Türkisch eingereicht wird. Für den Antrag gibt es ein zweisprachiges Formular. Andere Unterlagen (Titel, Vollmacht auf die türkische Behörde, Zustellungsnachweise ua) müssen ins Türkische übersetzt werden. Leider wird UV-Stellen keine Kostenbefreiung für die Übersetzungen gem. § 9 AUG gewährt, wie es natürliche Personen beantragen können. Die Übersetzungskosten können sich daher schnell im dreistelligen Bereich bewegen.

Ob sich diese Kosten letztendlich rentieren, hängt vom Einkommen des Vaters ab, da die Löhne in der Türkei deutlich niedriger als in Deutschland sind.

In der Türkei muss der gerichtliche Titel zunächst für vollstreckbar erklärt werden, bevor Vollstreckungsmaßnahmen beantragt werden können. Das Verfahren zur Vollstreckbarerklärung richtet sich nach Art. 24 HUÜ 2007, die anschließende Vollstreckung nach nationalem türkischen Recht.

Alternativ kann ein direkter Antrag beim zuständigen türkischen Gericht auf Vollstreckbarerklärung und anschließende Vollstreckung gestellt werden. Art. 37 Abs. 1 HUÜ 2007 stellt ausdrücklich klar, dass eine direkte Antragstellung im Vollstreckungsstaat möglich ist. Für Antragsteller, die die türkische Sprache nicht ausreichend beherrschen, empfiehlt es sich, sich von einem türkischsprachigen örtlichen Rechtsanwalt (m/w/d*) vertreten zu lassen. Dieser kennt sich auch im türkischen Verfahrens- und Vollstreckungsrecht aus und kann zudem die antragstellende UV-Stelle in mündlichen Verhandlungen vertreten.

* Alle Geschlechter sind gemeint. Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird den Veröffentlichungsvorgaben der Zeitschrift entsprechend jeweils in einem Beitrag durchgängig entweder nur die männliche oder nur die weibliche Form verwendet.

7 AG Stuttgart 4.9.2013 – 28 F 1133/13 Rn. 12, abrufbar unter www.kijup-online.de.

8 *Andrae* FPR 2013, 38 (41); *Mankowski* IPRax 2014, 249 ff.

9 EuGH 17.9.2020 – C-540/19, abrufbar unter www.kijup-online.de.

10 Auslandsunterhaltsgesetz vom 23.5.2011 (AUG), BGBl. 2011 I, 898.

DIJuF-RECHTSGUTACHTEN

Familienrecht

Unterhaltsrecht

„Corona-Prämien“ im Unterhaltsrecht und in der Zwangsvollstreckung

§ 150a SGB XI, § 3 Nr. 11a EStG, §§ 850a, 851 ZPO

DIJuF-Rechtsgutachten 3.12.2020 – SN_2020_1335 An

Nach dem durch das Corona-Steuerhilfegesetz eingeführten § 3 Nr. 11a EStG können Arbeitgeber ihren Beschäftigten in der Zeit vom 1.3. bis

zum 31.12.2020 Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 EUR steuerfrei auszahlen. Für folgende Fallkonstellationen einer Prämienauszahlung bittet das Jugendamt um rechtliche Einschätzung:

1. Der Arbeitgeber hat an den unterhaltspflichtigen Vater die Corona-Prämie als Einmalzahlung ausgezahlt. Ist diese unterhaltsrechtlich als Einkommen anzurechnen?
2. Der Arbeitgeber hat an das unterhaltsberechtignte Kind im Rahmen der Ausbildungsvergütung die Corona-Prämie als Einmalzahlung ausgezahlt. Erhöht diese das auf den unterhaltsrechtlichen Bedarf des Kindes anzurechnende Einkommen?

3. Während einer laufenden Gehaltspfändung hat der Arbeitgeber (= Drittschuldner) an den unterhaltspflichtigen Vater die Corona-Prämie als Einmalzahlung ausgezahlt. Der Drittschuldner verweigert die Überweisung der Corona-Prämie unter Bezug auf AG Zeitz (10.8.2020 – 5 M 837/19, abrufbar unter <https://openjur.de/u/2269780.html>). Hiernach sollen die Corona-Maßnahmen ausschließlich und uneingeschränkt den Beschäftigten als Anerkennung zugutekommen und daher unpfändbar sein. Ist dem zu folgen?

*

I. Rechtsgrundlagen für sog. „Corona-Prämien“ an Arbeitnehmer (m/w/d*)

1. Die öffentliche Hand hat zur Verringerung der wirtschaftlichen Folgen der Beschränkungen aufgrund der Ausbreitung des Coronavirus bestimmte Maßnahmen ergriffen. Neben der Auszahlung von Subventionen und Sozialleistungen werden auch *Sonderzahlungen von Arbeitgebern vorgeschrieben oder zumindest angeregt*, indem diese von der Einkommensteuerpflicht befreit werden.

a) Der Deutsche Bundestag hat mit dem Zweiten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 19.5.2020 (BGBl. 2020 I, 1018) in § 150a SGB XI den *zugelassenen Pflegeeinrichtungen* sowie denjenigen Arbeitgebern, deren Arbeitnehmer in zugelassenen Pflegeeinrichtungen im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden, eine bestimmte Verpflichtung auferlegt [*Anm. der Red.: Hervorhebungen durch den Verf.*]: „ihren Beschäftigten im Jahr 2020 zum Zweck der Wertschätzung für die besonderen Anforderungen während der Coronavirus-SARS-CoV-2-Pandemie *eine für jeden Beschäftigten einmalige Sonderleistung*“ (also eine „Corona-Prämie“) zu zahlen. Die zugelassenen Pflegeeinrichtungen und die betroffenen Arbeitgeber erhalten den an die Arbeitnehmer auszuzahlenden Betrag im Wege der Vorauszahlung von der sozialen Pflegeversicherung (§ 150a Abs. 7 S. 1 und 2 SGB XI). Die Corona-Prämie kann freiwillig durch die zugelassenen Pflegeeinrichtungen, die Länder und die Arbeitgeber erhöht werden (§ 150a Abs. 9 SGB XI), weswegen man zwischen einer obligatorischen Corona-Prämie und einer freiwilligen Corona-Prämie unterscheiden kann.

Von einem sozialabgaben- und steuerfrei möglichen Bonus von insg. bis zu 1.500 EUR finanziert der Bund zwei Drittel, also bis zu 1.000 EUR. Wann die restlichen bis zu 500 EUR ausgezahlt werden, legen die Länder in separaten Regelungen fest. In den meisten Ländern wird der Bundes- und Länderzuschuss gleichzeitig ausgezahlt – die Arbeitnehmer bekommen also direkt bis zu 1.500 EUR (<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegebonus.html>, Abruf: 3.12.2020). Inzwischen sind für den Gesundheitssektor weitere ähnliche Bonuszahlungen, zB für Pflegekräfte im Krankenhaus, vereinbart oder bereits gesetzlich beschlossen worden (etwa die Bereitstellung von 100 Mio. EUR für die Zahlung von Prämien von bis zu 1.000 EUR an durch die Versorgung von COVID-19-Patienten besonders belastete Pflegekräfte).

b) Ferner hat der Bundestag mit dem Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz) vom 19.6.2020 (BGBl. 2020 I, 1385) die Vorschrift des § 3 EStG um eine neue Nr. 11a ergänzt. Danach sind *zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn* vom Arbeitgeber in der Zeit vom 1.3. bis zum

31.12.2020 „aufgrund der Corona-Krise“ an seine Arbeitnehmer in Form von Zuschüssen und Sachbezügen *gewährte Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 EUR steuerfrei* („steuerfreier Arbeitgeberzuschuss“).

II. Unterhaltsrechtliche Behandlung von Corona-Prämien

1. Grundsätzlich ist die von Unterhaltspflichtigen bezogene Prämie als *unterhaltsrechtlich maßgebendes Einkommen* zu behandeln. Denn für die Ermittlung des Unterhaltsanspruchs sind als relevantes Einkommen alle Einkünfte heranzuziehen, unabhängig davon, welcher Art sie sind und aus welchem Anlass sie erzielt werden (jurisPK/*Viefhues* BGB, 9. Aufl. 2020, BGB § 1603 Rn. 30; Erman/*Hammermann* BGB, 15. Aufl. 2017, BGB § 1602 Rn. 7 mwN). Das gilt folgerichtig auch für die von Bund und Ländern beschlossene Sonderprämie für Beschäftigte in der stationären Langzeitpflege und der ambulanten Pflege und für ähnliche arbeitgeberseitige Prämienzahlungen. Spiegelbildlich trifft das aber auch für Einkommen des Unterhaltsberechtigten zu, also insbesondere für eine diesbezüglich *erhöhte Ausbildungsvergütung*.

Im gleichen Sinne formulieren die *Süddeutschen Leitlinien (SüdL)* in Ziff. 1.1:

„Auszugehen ist vom Bruttoeinkommen als Summe aller Einkünfte.“

Ziff. 1.2 enthält die weitere Vorgabe [*Anm. der Red.: Hervorhebungen durch den Verf.*]:

„Soweit Leistungen nicht monatlich anfallen (z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld), werden sie *auf ein Jahr umgelegt*.“

Zwar findet sich im nachfolgenden Satz die Aussage:

„Einmalige Zahlungen (z. B. Abfindungen) sind auf einen angemessenen Zeitraum (in der Regel mehrere Jahre) zu verteilen.“

Jedoch erscheint angesichts der keineswegs besonders außergewöhnlichen Höhe der Zuwendung die Umlegung auf ein Jahr noch durchaus angemessen. Eine Umlegung auf mehrere Jahre würde das monatliche Einkommen so minimal erhöhen, dass sich hieraus von vornherein kaum nennenswerte Auswirkungen ergeben würden.

3. Folgerichtig ist das Einkommen des Schuldners ab dem Monat des Zuflusses einer Sonderprämie iHv 1.500 EUR *für den anschließenden Jahreszeitraum um 125 EUR mtl. zu erhöhen*. Das kann – muss aber nicht – zu einer zeitlich begrenzten Erhöhung der Barunterhaltspflicht führen, sofern der Schuldner hierdurch in einer *höheren Einkommensgruppe* zu veranlassen wäre. Bei rundum korrektem Vorgehen müsste die titulierte Unterhaltsforderung dann vorübergehend abgeändert werden, indem sich der Schuldner urkundlich dazu verpflichtet, den sich – unter Berücksichtigung der umgelegten Prämie über zwölf Monate hinweg – erhöhten Festbetrag zu zahlen. Wird die Zahlung der Prämie erst später bekannt bzw. ziehen sich die Verhandlungen mit dem Schuldner entsprechend hin, müsste der zum Zeitpunkt der Titulierung aufgelaufene Rückstandsbetrag seit dem Monat der Auszahlung der Corona-Prämie gesondert festgelegt werden.

* Alle Geschlechter sind gemeint. Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird den Veröffentlichungsvorgaben der Zeitschrift entsprechend jeweils in einem Beitrag durchgängig entweder nur die männliche oder nur die weibliche Form verwendet.

Ferner sollte festgehalten werden: *Ab dem Ende dieses Umlegungszeitraums gilt weiter der bereits titulierte Betrag.* Wenn gleich eine neue Urkunde aufgenommen wird, könnte dies auch darin zum Ausdruck gebracht werden, ohne dass anschließend wieder auf den alten Titel zurückgegriffen werden müsste. Dieser könnte ab Errichtung der neuen Urkunde vollständig ersetzt werden.

Sollte sich der Schuldner einer freiwilligen Mitwirkung verweigern, indem er weder – auch ohne diesbezügliche Titeländerung – den dann geschuldeten erhöhten Betrag zahlt noch eine geänderte Urkunde errichten lässt, müsste eine *gerichtliche Abänderung des Titels nach §§ 238 f. FamFG* beantragt werden. Aber nochmals zur Klarstellung: Das alles gilt nur für den Fall, dass sich die Zurechnung des erhöhten Einkommens tatsächlich vorübergehend durch eine höhere Einstufung des Schuldners auswirken kann. Dass die einmalige Zahlung der Prämie im Übrigen keine Auswirkungen für künftige Unterhaltszeiträume haben kann (also nicht als Basis einer Prognose für die Zukunft dienen darf), muss nicht gesondert hervorgehoben werden.

4. Spiegelbildlich gelten die vorgenannten Überlegungen zumindest teilweise auch für die *Anrechnung von Einkommen des Unterhaltsberechtigten*, welcher – etwa im Rahmen seines Ausbildungsverhältnisses – eine zusätzliche Corona-Prämie erhält. Allerdings dürfte diese zumeist geringer ausfallen als entsprechende Prämien für Arbeitnehmer mit regulärem Erwerbseinkommen. Jedenfalls müsste die Prämie folgerichtig ab dem Monat des Zuflusses auf einen Jahreszeitraum umgelegt werden. Der erhöhte Betrag ist in den jeweiligen Monaten nach allgemeinen Grundsätzen hälftig auf den Barunterhaltsanspruch des minderjährigen Kindes anzurechnen. Hierfür bedarf es keiner Neutitulierung. Die Gläubigerseite könnte die zeitweise Anrechnung durch einen *zeitlich begrenzten Verzicht auf die Rechte aus dem Titel* in entsprechender Höhe zum Ausdruck bringen.

5. Nicht in allen Fällen wird die jeweilige Gegenseite zeitnah von der Zahlung der Prämie erfahren. Das gilt zumindest mit Bezug auf Beschäftigte, die nicht in Pflegeberufen tätig sind und bei denen die entsprechende Sonderzahlung öffentlich erörtert wurde.

Sollte der Unterhaltspflichtige oder auch das gesetzlich vertretene unterhaltsberechtigte Kind den *Bezug dieser Zahlung verschwiegen* haben, gelten insoweit wieder die allgemeinen Grundsätze: Es gibt keine allgemeine Offenbarungspflicht über Veränderungen im Unterhaltsverhältnis, die sich für die andere Seite vorteilhaft auswirken. Bei „evident unredlichem“ Verschweigen kommt lediglich ein Schadensersatzanspruch wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung nach § 826 BGB in Betracht (nähere Einzelheiten hierzu bei DIJuF/*Knittel/Birnstengel* Themengutachten, Stand: 8/2014, TG-1055 Ziff. 10.3, abrufbar unter www.kijup-online.de). Es ist aber nicht Aufgabe des Jugendamts als Beistand nach § 1712 Abs. 1 Nr. 2 BGB, das Kind bei Geltendmachung derartiger Schadensersatzansprüche (oder bei deren Abwehr in seiner Stellung als Unterhaltsberechtigter) zu vertreten. Zur Unzulässigkeit einer Aufrechnung des Schuldners mit vermeintlichen Schadensersatzansprüchen gegen künftigen Unterhalt s. TG-1228 (DIJuF/*Knittel/Knörzer* Themengutach-

ten, Stand: 8/2014, TG-1228 Frage 7, abrufbar unter www.kijup-online.de).

Ist allerdings dem *Beistand der Bezug einer Corona-Prämie durch das Kind zeitnah bekannt* und berücksichtigt er das nicht durch eine zeitweilige Herabsetzung des Unterhaltsanspruchs, kann dies – gleichfalls nur unter den Voraussetzungen einer „evidenten Unredlichkeit“ gegenüber dem Schuldner – womöglich zu einem ausnahmsweise entstehenden Amtshaftungsanspruch gegenüber dem Unterhaltspflichtigen führen (vgl. hierzu wiederum DIJuF/*Knittel/Birnstengel* Themengutachten, Stand: 5/2018, TG-1236 Ziff. 4.3, abrufbar unter www.kijup-online.de).

III. Zur Pfändbarkeit von „Corona-Prämien“

1. Der Anspruch auf die *obligatorische Corona-Prämie für bestimmte Pflegekräfte ist nach § 150a Abs. 8 S. 4 SGB XI unpfändbar.*

Die *freiwillige Corona-Prämie* hingegen wird von der genannten Vorschrift nicht erfasst und unterliegt als Arbeitsentgelt dem *Pfändungsschutz für Arbeitsentgelt* (zur Einordnung der freiwilligen Corona-Prämie als einmaliges Arbeitsentgelt iSv § 14 Abs. 1 SGB IV, § 23a SGB IV *Schlegel* NJW 2020, 1911 ff.).

2. Ob der *steuerfreie Arbeitgeberzuschuss nach § 3 Nr. 11a EStG* als Erschwerniszulage iSv § 850a Nr. 3 ZPO einzustufen ist, ist eine Frage des Einzelfalls und gilt nicht für alle Arbeitgeberzuschüsse, die nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfrei sind, gleichermaßen.

Im Übrigen werden *zur Einstufung unterschiedliche Meinungen* vertreten: *Grote* (InsbürO 2020, 246 [247]) scheint die nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse generell als unpfändbar gem. § 850a Nr. 3 ZPO anzusehen. *Reck* (ZVI 2020, 243 [245]) hält die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse für nach § 850a Nr. 2 Alt. 2 ZPO („Zuwendungen aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses“) für unpfändbar.

Zumindest tendenziell in dieselbe Richtung geht der in der Anfrage zitierte Beschluss des AG Zeitz (10.8.2020 – 5 M 837/19) mit folgenden Ausführungen [*Anm. der Red.: Hervorhebungen durch den Verf.*]:

„Bei der Einführung dieser Anerkennung für Beschäftigte in der Corona-Krise hat der Gesetzgeber zwar nicht ausdrücklich festgelegt, dass derartige Sonderzahlungen auch gesetzlich pfändungsfrei gestellt werden. Jedoch ist es *nach Sinn und Zweck dieser Maßnahmen* folgerichtig festzustellen, dass diese steuer- und sozialversicherungsfrei gestellten Corona-Sonderzahlungen *ausschließlich und uneingeschränkt den Beschäftigten als Anerkennung zugutekommen sollen und daher unpfändbar* sein müssen. Würde man diese Sonderzahlungen nicht pfändungsfrei stellen, stünden diese bei Überschreiten der Pfändungsfreigrenzen von Lohnzahlungen bzw. von Pfändungsschutzkonten den Gläubigern und nicht mehr den Beschäftigten selbst zur Verfügung. Der Zweck der Sonderzahlungen wäre verfehlt.“

Allerdings setzt sich das Amtsgericht nicht mit den einzelnen Kategorien der Unpfändbarkeit von Bezügen aus dem Arbeitsverhältnis auseinander und begründet das offenbar gewollte Ergebnis allein mit dem Zweck der Zuwendung der Prämie, dass diese den Beschäftigten selbst als Anerkennung zugutekommen solle.

Nun besagt zwar die vom Gericht *nicht ausdrücklich erwähnte Bestimmung des § 851 ZPO*: Eine Forderung ist in Ermangelung besonderer Vorschriften der Pfändung nur insoweit

unterworfen, als sie übertragbar ist. Die Zweckbindung einer Forderung führt dazu, dass diese Forderung an einen anderen Gläubiger nur unter Veränderung ihres Inhalts übertragen werden kann. Die Zweckbindung führt deshalb zum Abtretungsausschluss nach § 399 Abs. 1 BGB, und *die zweckgebundene Forderung ist gem. § 851 Abs. 1 ZPO unpfändbar* (Kindl ua/Meller-Hannich *Gesamtes Recht der Zwangsvollstreckung*, 3. Aufl. 2015, ZPO § 851 Rn. 17). Dies gilt etwa für auf das Konto eines Elternteils eingezahlte Unterhaltsansprüche eines Kindes (§ 1629 Abs. 3 BGB); sie sind dem Zugriff der Gläubiger des Kontoinhabers entzogen (BGH 29.3.2006 – VII ZB 31/059), was ausdrücklich in § 850k Abs. 1 S. 2 Nr. 3 ZPO geregelt ist.

Im Übrigen hat die Rechtsprechung eine *umfangreiche Kasuistik von in diesem Sinne zweckgebundenen bzw. nicht einschlägigen Leistungen* entwickelt (vgl. Kindl ua/Meller-Hannich ZPO § 851 Rn. 18 ff. mit folgenden Einzelbeispielen, hier zit. ohne weitere Fundstellen):

- Zweckgebunden ist der Anspruch auf Prozesskostenvorschuss aus § 1360a Abs. 4 BGB, nicht aber der prozessuale Kostenerstattungsanspruch, so dass Letzterer grundsätzlich pfändbar ist.
- Der Ehrensold eines ehemaligen ehrenamtlichen Bürgermeisters wird zT wegen seiner Zweckbindung für unpfändbar gehalten. Allerdings ist das strittig (offengelassen von BGH 12.1.2012 – VII ZB 14/10 mwN zum Meinungsstand).
- Beihilfeansprüche sind als zweckgebunden unpfändbar, wenn die Forderung des Gläubigers nicht dem konkreten Beihilfeanspruch zugrunde liegt und die Anlassforderungen noch nicht erfüllt sind, aber pfändbar, wenn es sich um eine dem Beihilfeanspruch zugrunde liegende Anlassforderung handelt.
- Generell nicht zweckgebunden sind hingegen Erstattungsansprüche gegen eine private Krankenversicherung. Sie werden unabhängig davon gewährt, ob der Schuldner die Kosten bereits bezahlt hat oder nicht. Die Auszahlung der Versicherungsleistung ist lediglich davon abhängig, dass die geforderten Nachweise erbracht sind.
- Forderungen aus zweckgebundenen Baugelddarlehen sind aufgrund der Zweckbindung für den Bau weder abtretbar noch pfändbar, außer durch Gläubiger von Forderungen für Bauleistungen.
- Der Anspruch eines Vermieters auf Mietnebenkosten ist eine zweckgebundene unpfändbare Forderung, die allenfalls ausnahmsweise im Rahmen ihrer Zweckbestimmung pfändbar ist.

Vor diesem rechtlichen Hintergrund erscheint es etwas *verwegen, ohne Anknüpfung an die maßgebende Vorschrift und deren Auslegung in der Rechtsprechung* einfach auf den „Sinn und Zweck der Corona-Sonderzahlungen“ abzustellen und zu folgern, dass diese „uneingeschränkt den Beschäftigten als Anerkennung zugutekommen sollen und daher unpfändbar sein müssen“. Die angestrebte Anerkennung ist gewiss das *Motiv* der Zahlungen. Sie wird aber dadurch nicht ohne Weiteres zu einem im Rahmen der Pfändung zu respektierenden *Zweck*, der es gebietet, die Leistung dem Schuldner zu belassen, weil er im Fall einer Vollstreckung durch beliebige Dritte sonst verfehlt würde (wie etwa Mietnebenkosten oder Baugelddarlehen). Noch deutlicher würde es fallbezo-

gen, wenn der Arbeitgeber eine Zuwendung mit dem Ziel erbringen würde, der Arbeitnehmer möge sich privat hochwertige COVID-19-Schutzausrüstung (etwa medizinisch zertifizierte Mund-Nasen-Schutzmasken zum täglich wechselnden Gebrauch) anschaffen. Hier würde der Zweck verfehlt, wenn Dritte beliebig Zugriff hierauf hätten. Bei einer Anerkennungsprämie zur freien Verwendung überzeugt eine solche Annahme jedoch nicht. (Allerdings wird vereinzelt gleichwohl – im Sinne der Entscheidung des AG Zeitz – eine Zweckgebundenheit der Leistung und deshalb eine Unpfändbarkeit nach § 851 Abs. 1 ZPO bejaht; so *Els* in seiner Anm. zu AG Zeitz in Rpfleger 2020, 680 f.)

3. Nach Auffassung des Instituts erscheint es richtig, folgende am Gesetz orientierte Differenzierungen vorzunehmen: Da die *steuerfreien Leistungen nicht zweckgebunden* sind, kommt eine Unpfändbarkeit auf Basis von § 851 ZPO nicht in Betracht. Sie sind im Lohnkonto aufgezeichnet und werden *mit dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet*. Daher sind sie schon deshalb nicht gesondert pfändbar. Die Sonderzahlungen werden zusammen mit dem Arbeitsentgelt ausgezahlt und im Fall der Lohnpfändung mit dem Arbeitsentgelt gemeinsam gepfändet.

§ 850 Abs. 4 ZPO sieht nämlich insoweit vor, dass der *Pfändungsbeschluss grundsätzlich alle Vergütungsansprüche gegen den Drittschuldner aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis als einheitliches Ganzes erfasst* (Meller-Hannich MDR 2020, 1025 [1028 mwN]). Auch wenn die Sonderzahlungen in diesem Sinne nicht klassisches Arbeitsentgelt, sondern eine Beihilfe oder Unterstützungsleistung seitens des Arbeitgebers darstellen, werden sie also Teil des Vergütungsanspruchs gegen den Arbeitgeber und mit diesem gepfändet. Die Sonderzahlung erhöht daher die monatliche Vergütung, was grundsätzlich dazu führt, dass sich *auch der pfändbare Vergütungsanteil erhöht* (Meller-Hannich MDR 2020, 1025 [1028] unter Hinw. auf § 850c Abs. 1, 2a und 3 ZPO sowie die maßgebende Pfändungstabelle).

Für den Umfang der Pfändung spielt dann aber die Pfändbarkeit der Sonderzahlungen insofern eine entscheidende Rolle, als *unpfändbare Gehaltsbestandteile iSd § 850a ZPO bei der Berechnung nach § 850e Nr. 1 S. 1 ZPO abzuziehen* sind. Unpfändbare Einkommensteile führen also dazu, dass der pfändbare Betrag geschmälert wird, was sich auf die Berechnung des Pfändungsfreibetrags nach § 850c ZPO maßgeblich auswirkt. Unpfändbare Bezüge werden vom Beschluss nicht erfasst. Da durch einen Blankettbeschluss gepfändet wird, muss allerdings der Arbeitgeber selbst diese Bezüge von der Pfändung ausscheiden. Bei „Rechenfehlern“ hat entweder der Gläubiger oder der Schuldner einen Anspruch auf Nachzahlung (Meller-Hannich MDR 2020, 1025 [1028]). Im vorliegenden Fall käme eine Unpfändbarkeit allenfalls im Hinblick auf § 850a Nr. 3 ZPO in Betracht, wenn man die Corona-Prämie als „Erschwerniszulage“ betrachten würde (was allerdings eine Einzelfallbetrachtung voraussetzt und naturgemäß streitträchtig sein kann).

Generell sind aber die *Sonderzahlungen schwerlich unter § 850a ZPO einzuordnen*, da sie weder für Überstunden gezahlt werden noch Urlaubsgeld, Aufwandsentschädigungen oder Erschwerniszulagen darstellen (vgl. *Mock* VE 2020, 98). Es geht um eine generelle Hilfsbedürftigkeit, nicht um einen

konkreten Zahlungszweck. Folglich werden die Sonderzahlungen *grundsätzlich mitgepfändet und erhöhen die Berechnungsgrundlage* für die Bestimmung des unpfändbaren Betrags nach § 850c Abs. 1 und 2a ZPO (*Meller-Hannich MDR 2020, 1025 [1028]*).

4. Ein die Summe von derzeit 1.178,59 EUR mtl. für den Schuldner ohne Unterhaltspflicht, zzgl. 443,57 EUR bzw. 247,12 EUR für die Personen, denen der Schuldner Unterhalt gewährt, übersteigender Betrag ist somit pfändbar. Verdient der alleinstehende, nicht unterhaltspflichtige Schuldner also bspw. 1.500 EUR netto und erhält eine Sonderzahlung von 500 EUR, so ist diese zwar steuer- und sozialversicherungsfrei. Von der Gesamtsumme von 2.000 EUR wird er nach einer Pfändung allerdings nur 1.178,59 EUR erhalten; der Rest ist an den Gläubiger, der die Lohnpfändung betreibt, auszuzahlen. Beim familiär gebundenen Schuldner erhöht sich der Betrag entsprechend den aktuellen Pfändungsfreigrenzen (*Meller-Hannich MDR 2020, 1025 [1028]*).

Wichtig ist, dass sich – anders als bei der unterhaltsrechtlichen Einordnung – die Zahlung der Corona-Prämie *bei der Zwangsvollstreckung nur im Monat der Auszahlung an den Schuldner* auswirkt. Dann kann sie allerdings in vollem Umfang in die Berechnung des pfändbaren Einkommens einbezogen werden (bei Unterhaltspflichten iSv § 850d ZPO in Höhe der gesamten Differenz *oberhalb des vom Vollstreckungsgericht festgesetzten Existenzminimums des Schuldners und eines etwaigen Mehrbetrags für gleichrangige Unterhaltsberechtigten* zumindest bis zur allgemeinen Pfändungsfreigrenze, ab der womöglich zeitlich vorrangig pfändende sonstige Gläubiger zum Zuge kommen).

Falls der Drittschuldner seiner Pflicht zur Abführung der gepfändeten Beträge im soeben beschriebenen Umfang nicht nachkommt, kann der Gläubiger gegen ihn eine *Einziehungsklage vor dem Arbeitsgericht* erheben (allg. hierzu *DIJuF/Knittel/Birstengel* Themengutachten, Stand: 1/2017, TG-1211, abrufbar unter www.kijup-online.de).

Unterhaltsrecht

Zwangsvollstreckung wegen Kindesunterhalt; Kontenpfändung unter Einbeziehung einer corona-bedingten NRW-Soforthilfe iHv 9.000 EUR aus einem Landesprogramm für Kleinstunternehmen und Selbstständige; Einwendungen des Schuldners gegen die Pfändung

§§ 851, 833a, 765a, 850k, 902 ZPO

DIJuF-Rechtsgutachten 8.1.2021 – SN_2021_0002 An

1. Das Kreisjugendamt nimmt seit April 2019 als Beistand die Unterhaltsinteressen von zwei in 2004 und 2012 geborenen Kindern wahr. Ihre Eltern waren bis 2016 verheiratet. Der Unterhalt ist jeweils in Höhe des Mindestunterhalts durch Jugendamtsurkunden vom 28.8.2015 tituliert. Deren Grundlage war ein damaliges Nettoeinkommen aus Erwerbstätigkeit iHv rd. 2.431 EUR netto. Der Vater war im Jahr 2019 kurzzeitig arbeitslos und betreibt jetzt ua ein Gewerbe (Internethandel). Die aktuellen Einkünfte sind mangels Mitwirkung völlig unklar. Außerdem ist er seit Oktober 2019 Vater eines weiteren Kindes.

2. Unterhalt wurde bisher nur unzureichend und unregelmäßig geleistet, sodass mittlerweile erhebliche Rückstände aufgelaufen sind. Anfang Dezember 2020 hat der Beistand eine Kontenpfändung bei der C-Bank veranlasst. Eine Drittschuldnererklärung liegt vor. Das beteiligte Kre-

ditinstitut hat zum Pfändungs- und Überweisungsbeschluss die üblichen Angaben gemacht (Pfändung wird anerkannt und vorgemerkt; eigene Ansprüche gehen vor).

Der Schuldner hat schriftlich folgende Einwendungen erhoben: Ihm wurde vom Land NRW, vertreten durch die Bezirksregierung M, mit Bescheid vom 27.3.2020 eine NRW-Soforthilfe 2020 iHv 9.000 EUR aus einem Landesprogramm für Kleinstunternehmen und Selbstständige bewilligt. Diese Hilfe wurde am 29.4.2020 auf einem Konto des Schuldners bei der örtlichen Sparkasse verbucht. Laut Bescheid (Zweckbindung) dient die Soforthilfe ausschließlich einer Milderung der finanziellen Notlage des betroffenen Selbstständigen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie als Einmalzahlung für drei Monate. Laut Bescheid gilt ferner ein direktes Verrechnungs- bzw. Aufrechnungsverbot mit bestehenden Kreditlinien beim jeweiligen Kreditinstitut. Die bewilligte Soforthilfe muss vollumfänglich zur Kompensation der unmittelbar durch die Pandemie ausgelösten wirtschaftlichen Engpässe genutzt werden.

3. Vom Schuldner wurden im August 2020 von dem Sparkassenkonto zwei Überweisungen iHv je 4.000 EUR (insg. also 8.000 EUR) auf sein Konto bei der jetzt als Drittschuldnerin beteiligten C-Bank veranlasst. Das verbliebene Gesamtguthaben des Sparkassenkontos von weiteren 2.876,69 EUR wurde offenbar in bar ausgezahlt; anschließend wurde das Konto aufgelöst.

4. Der Schuldner verlangt jetzt unter Behauptung der Unzulässigkeit einer Pfändung von Corona-Soforthilfen die Freigabe seines gepfändeten Kontos bei der C-Bank bzw. eine schriftliche Erklärung an diese, dass die 9.000 EUR von der Zwangsvollstreckung ausgenommen bleiben.

Das Kreisjugendamt hat Bedenken gegen eine Freigabe des Kontos, weil das bedeuten würde, dass dem Schuldner ein fortdauernder „Freibetrag“ von 9.000 EUR verbleibt. Außerdem bestehe kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang (drei Monate) mit der Auszahlung der Soforthilfe.

5. Laut aktuellem Telefonat mit dem Schuldner geht dieser von einer nicht unerheblichen Rückzahlungspflicht bezüglich der Corona-Soforthilfe aus. Nach seinen Angaben – beruhend auf dem Internetportal des zuständigen NRW-Ministeriums – darf er nur 2.000 EUR für den eigenen Lebensunterhalt verwenden. Ansonsten ist die Hilfe ausschließlich für Betriebskosten einzusetzen. Da diese hier aber nur in geringem Umfang anfallen, rechnet er mit einer Aufforderung zur Rückzahlung.

Das Kreisjugendamt bittet um eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen.

*

I. Grundsatz der Unpfändbarkeit des Anspruchs auf Corona-Soforthilfen und Corona-Überbrückungshilfen

1. Die Bundesregierung hat Ende März 2020 ein Sofortprogramm zur Existenzsicherung von Selbstständigen und kleinen Unternehmen beschlossen. Unternehmen und Selbstständige aus allen Wirtschaftsbereichen mit bis zu fünf Beschäftigten konnten einen einmaligen Zuschuss („*Corona-Soforthilfe*“) von bis zu 9.000 EUR für drei Monate beantragen, Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten einen einmaligen Zuschuss von bis zu 15.000 EUR, ebenfalls für drei Monate. Die Anträge waren bis zum 31.5.2020 zu stellen (*Saager ZVI 2020, 288*; zu den in den Bundesländern unterschiedlichen Voraussetzungen für die Gewährung der Corona-Soforthilfe vgl. *Reck ZVI 2020, 243*).

2. Daneben gab und gibt es die sog. Überbrückungshilfe I bis III. Die Überbrückungshilfen sollten insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen, die ihren Geschäftsbetrieb im Zuge der Corona-Krise ganz oder zu wesentlichen