IHK Saarland

ARBEITSRECHT – A24

Stand: Juli 2026

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Verhaltensregeln für Arbeitgeber bei Lohn- und Gehaltspfändungen

Neue Pfändungsgrenzen ab dem 1. Juli 2026

Schuldner, die einer Pfändung unterliegen, haben ab dem 1. Juli 2026 monatlich mehr Geld zur Verfügung. Nach der Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2026 steigt der Sockelbetrag von 1.555,00 Euro auf 1.587,40 Euro. Arbeitgeber, die nach einer Lohnpfändung an Gläubiger ihrer Mitarbeiter Teile des Lohnes abzuführen haben, müssen die neuen höheren Beträge automatisch berücksichtigen. Bestehen gesetzliche Unterhaltspflichten, erhöht sich dieser Betrag monatlich um weitere 597,42 Euro für die erste Person, für die zweite bis fünfte Person um jeweils 332,83 Euro.

Der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss flattert ins Haus: Was bedeutet das?

Mit der **Zustellung** des **Pfändungsbeschlusses** wird dem **Arbeitgeber verboten, gepfändetes Einkommen an** seinen Mitarbeiter **auszubezahlen.** Bei der Lohnabrechnung muss er die **gepfändeten Einkommensteile selbst berechnen.** Diese sind unterschiedlich, je nachdem, wie hoch die Pfändungsgrenzen sind. Wird dem Arbeitgeber nicht nur ein Pfändungs- sondern auch ein **Überweisungsbeschluss** zugesandt, muss er die von ihm selbst berechnete Summe **an** den **Gläubiger ausbezahlen.** Durch den Pfändungsbeschluss wird der Lohnanspruch, den der Mitarbeiter normalerweise gegen seinen Arbeitgeber hat, zugunsten von dessen Gläubiger beschlagnahmt. Durch die Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses erhält der Arbeitgeber ein **Zahlungsverbot:** Er darf den Lohn nicht mehr in voller Höhe ausbezahlen, sondern nur noch in der Höhe, die pfändungsfrei ist.

In aller Regel ergeht der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss (PfÜB) in einem Bescheid, so dass die Pfändung und Verwertung gleichzeitig erfolgen. **Ergeht aber zunächst nur ein Pfändungsbescheid, darf der Arbeitgeber den pfändbaren Betrag noch nicht an den Gläubiger bezahlen, da dieser erst mit der Überweisung Inhaber der Forderung wird.** Sobald der Pfändungsbeschluss ergangen ist, erfolgt die Beschlagnahmung. Mit der Beschlagnahme entsteht ein Pfändungspfandrecht, das den Rahmen der Pfändung bei einer mehrfach vorliegenden Pfändung durch mehrere Vollstreckungsgläubiger bestimmt.

Im Normalfall weiß der **Gläubiger** nicht, ob der Lohn des Arbeitnehmers für eine Pfändung ausreicht oder ob schon andere Pfändungen vorliegen. Um zu erfahren, ob und wann er mit einer Zahlung rechnen kann, hat er **gegen** den **Arbeitgeber** einen **Auskunftsanspruch**. Im Rahmen des Pfändungsbeschlusses kann er eine **Drittschuldnererklärung** vom Arbeitgeber fordern (siehe Seite 4).

Was ist zu tun?

Im Pfändungsbeschluss wird an den Arbeitgeber (Drittschuldner) das Verbot ausgesprochen, die gepfändete Forderung an den Arbeitnehmer (Schuldner) zu bezahlen. Dies gilt aber nur, soweit die Lohnforderung pfändbar ist. **D. h. innerhalb der Pfändungsfreigrenzen darf und muss der Arbeitgeber den Lohn weiterhin an seinen Arbeitnehmer auszahlen.**

Der Arbeitgeber muss zunächst das Arbeitseinkommen und dann die Pfändungsfreigrenze ermitteln: Unter das zu ermittelnde **Arbeitseinkommen** zählt die in Geld zahlbare Vergütung, die dem Schuldner aus dem Arbeitsverhältnis zusteht. Darunter fällt nicht nur das **in bar ausgezahlte Geld,** sondern auch **Naturalleistungen,** wie etwa die Nutzung eines Dienstwagens. Entscheidend ist insoweit die Sozialversicherungsentgeltverordnung. Nicht erfasst werden vom Pfändungs- und Überweisungsbeschluss:

- die Arbeitnehmersparzulage,
- vermögenswirksame Leistungen,
- Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Arbeitnehmererfindungsvergütungsansprüche.

Das so ermittelte Arbeitseinkommen dient zunächst dem eigenen Unterhalt und der Versorgung der Familie. Deshalb gibt es in der ZPO drei verschiedene Gruppen von **pfändungsgeschützten Vergütungsansprüchen:**

- **unpfändbare Bezüge:** § 850a ZPO,

(1) Mehrarbeitsstunden: zur Hälfte unpfändbar

(2) Urlaubsgeld

(3) Aufwandsentschädigungen, Auslösungsgelder, Gefahrenzulagen, Schmutz- und Erschwerniszulagen

(4) Weihnachtsvergütungen: bis zu der Hälfte des Betrages, dessen Höhe sich nach Aufrundung des monatlichen Freibetrages nach § 850c Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 4 auf den nächsten vollen 10-Euro-Betrag ergibt;

(5) Geburtsbeihilfen, Beihilfen aus Anlass der Eingehung einer Ehe/Eingehung einer Lebenspartnerschaft

(6) Erziehungsgelder, Studienbeihilfen

(7) Sterbe- und Gnadenbezüge

(8) Blindenzulagen

- **bedingt pfändbare Bezüge: § 850b ZPO,**
- **Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen: § 850c ZPO**.

Berechnung der Pfändungsfreigrenze

Die zentrale Vorschrift für den Arbeitgeber, um den pfändbaren Betrag des Arbeitseinkommens zu ermitteln, ist § 850c ZPO. Da die Vollstreckungsgerichte nicht verpflichtet sind, die Pfändungsgrenze ziffernmäßig anzugeben, muss er dabei immer die amtliche **Pfändungsverwertungstabelle** des § 850c ZPO benutzen, um die Pfändungsfreigrenze selbst zu ermitteln. Diese ergibt sich aus der jeweils aktuellen Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung. Die neue Tabelle mit den neuen Freibeträgen gilt ab dem 01.07.2026. Diese Tabelle wird regelmäßig an die Entwicklung des steuerlichen Grundbetrages für das Existenzminimum angepasst.

Bestimmung der Pfändungsgrenze bei Vorliegen von Unterhaltspflichten

Unterhaltspflichten sind grundsätzlich bei der Berechnung der Freigrenze zu beachten. Diese Unterhaltspflichten bestehen für **Ehegatten oder frühere Ehegatten,** Lebenspartner bei einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, **für Kinder,** unter Umständen auch für **Enkelkinder** und für die Mutter des nicht-ehelichen Kindes. Nicht zu berücksichtigende Unterhaltsleistungen, auch wenn sie tatsächlich gezahlt werden, sind diejenigen für Kinder des Lebensgefährten oder des Lebensgefährten bei nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften.

Der Arbeitgeber muss selbst ermitteln, ob und wenn ja wie vielen Personen gegenüber sein Mitarbeiter unterhaltsverpflichtet ist. Der alleinige Rückgriff auf die Lohnsteuerabzugsmerkmale genügt hierfür nicht. Er sollte seinem Mitarbeiter mitteilen, dass ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss vorliegt und er deshalb wissen muss, wem gegenüber sein Mitarbeiter unterhaltsverpflichtet ist. Am besten ist hier die Vorlage einer schriftlichen Erklärung seitens des Mitarbeiters.

Wie ist das weitere Vorgehen?

Durch die Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses erhält der Arbeitgeber ein **Zahlungsverbot:** Er darf den Lohn nicht mehr in voller Höhe ausbezahlen, sondern nur noch in der Höhe, die pfändungsfrei ist.

Achtung: Der Arbeitgeber kann nach der Lohnpfändung durch Zahlung an den Arbeitnehmer nicht mehr von seiner Leistungspflicht frei werden. D. h. im Falle einer Auszahlung des gesamten Arbeitsentgeltes an seinen Arbeitnehmer wäre der Arbeitgeber verpflichtet, den die Pfändungsgrenze übersteigenden Betrag nochmals an den Vollstreckungsgläubiger zu bezahlen. Es liegt also in seinem eigenen Interesse, die Pfändungsfreigrenze richtig zu berechnen und die richtige Zahlung an den Gläubiger und seinen Mitarbeiter vorzunehmen.

Von der Rechtmäßigkeit des PfÜB muss sich der Arbeitgeber nicht überzeugen. Er wird also auch dann von seiner Leistungspflicht gegenüber seinem Arbeitnehmer frei, wenn er aufgrund eines zu Unrecht erlassenen oder ohne sein Wissen wieder aufgehobenen PfÜB den pfändbaren Betrag an den Vollstreckungsgläubiger bezahlt.

Schließlich hat der Arbeitgeber die **Pflicht, dem Vollstreckungsgläubiger gegenüber** nach der Pfändung **auf Anfrage** folgende Erklärungen **(sog. Drittschuldnererklärung) abzugeben**:

(1) Ob und inwieweit er die Forderung als begründet anerkennt und Zahlung zu leisten bereit ist.

(2) Ob und welche Ansprüche andere Personen an die Forderung erheben.

(3) Ob und wegen welcher Ansprüche die Forderung bereits für andere Gläubiger gepfändet ist.

(4) Ob innerhalb der letzten 12 Monate im Hinblick auf das Konto, dessen Guthaben gepfändet worden ist, die Unpfändbarkeit des Guthabens angeordnet wurde und

(5) Ob es sich bei dem Konto um ein Pfändungsschutzkonto handelt. Bei dem Pfändungsschutzkonto besteht automatisch ein Pfändungsschutz für Guthaben in Höhe des Grundfreibetrages, darüber hinaus nicht.

Kommt der Arbeitgeber der Erklärungspflicht nicht nach, kann er sich gegenüber dem Vollstreckungsgläubiger schadensersatzpflichtig machen. Hätte z.B. der Gläubiger aufgrund der Auskünfte erkennen können, dass die Lohnpfändung mangels Überschreitung der Pfändungsfreigrenze erfolglos sein wird, so kann er vom Arbeitgeber den Schaden ersetzt verlangen, der ihm daraus entstanden ist, dass er anderweitige Vollstreckungsmaßnahmen unterlassen hat.

Was ändert sich für den Arbeitgeber nach der Lohnpfändung?

Grundsätzlich wird die Rechtsstellung des Arbeitgebers durch Pfändung und Überweisung nicht nachteilig verändert. Einwendungen, die dem Arbeitgeber zur Zeit der Pfändung gegen seinen Arbeitnehmer zustehen, kann der Arbeitgeber auch gegen den Vollstreckungsgläubiger geltend machen.

Hat der Arbeitgeber z. B. eine aufrechenbare Gegenforderung gegen den Arbeitnehmer, darf er auch gegen die Forderung des Vollstreckungsgläubigers aufrechnen. Der Arbeitgeber kann aber auch Einwendungen, die ihm gegen den Vollstreckungsgläubiger zustehen, gegen dessen Vollstreckungsforderung geltend machen.

Was ist zu beachten, wenn mehrere Gläubiger gegen denselben Arbeitnehmer vollstrecken?

Bei mehreren Pfändungen gilt der **Prioritätsgrundsatz**, d. h. die zeitlich als erste zugestellte Pfändung geht den übrigen vor: „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst.“. Die Befriedigung der Vollstreckungsgläubiger hat also in der Reihenfolge der zugestellten PfÜB zu erfolgen. Werden Pfändungen gleichzeitig - und zwar durch den Gerichtsvollzieher gleichzeitig - zugestellt, haben sie den gleichen Rang. Der gepfändete Betrag ist dann nach dem **Verhältnis der vollstreckbaren Beträge** aufzuteilen, nicht nach Kopfteilen.

Verstößt der Arbeitgeber gegen den Prioritätsgrundsatz und zahlt er versehentlich aufgrund einer nachrangigen Forderung, wird er gegenüber dem vorrangigen Gläubiger nicht von seiner Zahlungspflicht befreit. Er muss also an diesen nochmals bezahlen.

Wenn sich der Arbeitgeber bei **mehreren erfolgten Pfändungen** nicht sicher ist, an wen er zahlen soll, empfehlen wir, den **pfändbaren Betrag zu hinterlegen** und die **Verteilung des Erlöses dem Gericht zu übertragen**.

Die Hinterlegung erfolgt bei dem **Vollstreckungsgericht,** dessen **PfÜB** dem Arbeitgeber **zuerst zugestellt** worden ist, unter Angabe des Sachverhaltes und Aushändigung aller dem Arbeitgeber zugestellten Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse (§ 853 ZPO).

Was gilt, wenn Gehaltsabtretung und ein PfÜB zusammentreffen?

Auch hier gilt das **Prioritätsprinzip**. Sollte die **Lohnabtretung**, z. B. gegenüber einer Bank**, zeitlich vor** der **Pfändung** erfolgt sein, **muss** der **Arbeitgeber** den **pfändbaren Betrag** an die Bank **zahlen,** da die Forderung nach der Abtretung nicht mehr dem Arbeitnehmer zustand und somit nicht mehr durch den Pfändungs- und Überweisungsbeschluss gepfändet werden konnte. Eine Leistung an den Vollstreckungsgläubiger würde ihn nicht von der Leistungspflicht gegenüber der Bank befreien. Auch hier bestünde die Gefahr einer Doppelinanspruchnahme.

Dasselbe gilt auch, wenn an der Wirksamkeit der Abtretung Zweifel bestehen. Der Arbeitgeber ist vor einer doppelten Inanspruchnahme dadurch geschützt, dass er sich lediglich an der ihm gegenüber erfolgten **Abtretungsanzeige** orientieren muss. Solange die Abtretungsanzeige Bestand hat, darf sich der Arbeitgeber auf diese Anzeige verlassen und die Überweisung an die Bank vornehmen. Die Abtretungsanzeige kann von dem Arbeitnehmer rechtswirksam, übrigens nur mit Zustimmung der Bank, wieder zurückgenommen werden.

Bestehen bei dem Arbeitgeber dennoch **Zweifel,** an wen er zu leisten hat, etwa weil der Zeitpunkt der erfolgten Abtretung nicht sicher feststellbar ist, empfiehlt es sich, den **pfändbaren Betrag der Lohn- oder Gehaltsforderung bei dem Vollstreckungsgericht,** das den Pfändungs- und Überweisungsbeschluss erlassen hat, zu **hinterlegen.**

Rechenbeispiel (ab 1.07.2026)

Ein Arbeitnehmer hat ein monatliches Netto-Arbeitseinkommen von 3.500 Euro. Dieser Arbeitnehmer ist verheiratet und hat zwei Kinder, denen er Unterhalt gewährt.

Berechnung des unpfändbaren Betrages:

1.	Unpfändbarer Arbeitnehmerbehalt	1.587,40 Euro
2.	Unpfändbarer Betrag für drei Unterhaltsberechtigte (1 x 597,42 Euro + 2 x 332,83 Euro)	1.263,08 Euro
	Unpfändbarer Betrag	2.850,48 Euro
3.	Differenz zwischen **berücksichtigungsfähigen Netto-Einkommen (3.500 Euro)**	3.500,00 Euro
	und unpfändbarem Betrag	2.850,48 Euro
		649,52 Euro

4. Von diesem Differenzbetrag sind unpfändbar gemäß § 850 c Abs. 2 ZPO:

3/10	Arbeitnehmerbetrag
2/10	für die erste unterhaltsberechtigte Person
2/10	als Freibetrag für die zwei Kinder (für jede weitere unterhaltsberechtigte Person neben der ersten unterhaltsberechtigten Person 1/10)
7/10	

Da von dem Differenzbetrag hier 7/10 unpfändbar sind, ist an den Pfändungsgläubiger folgende Zahlung zu leisten:

3/10 aus 649,52 Euro	194,86 Euro
Abrundung dieses Betrages auf einen durch 10.00 Euro teilbaren Betrag	190,00 Euro

An den Pfändungsgläubiger sind somit vom Arbeitgeber 190,00 Euro zu überweisen.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.