

## Lohnpfändung

### Begriff - Existenzminimum - Drittschuldnererklärung - Drittschuldnerklage - Rangordnung

Die gerichtliche Lohnpfändung wird über Antrag eines betreibenden Gläubigers vom zuständigen Bezirksgericht bewilligt.

Der Arbeitgeber des Arbeitnehmers, dessen Lohn gepfändet wird, ist Drittschuldner. Als solcher ist er verpflichtet, ab Einlangen der Lohnpfändung (Zahlungsverbot!)

- das Existenzminimum zu ermitteln und
- den pfändbaren Betrag solange an den Gläubiger zu überweisen, bis die Schuld des Arbeitnehmers getilgt ist.

### Drittschuldnererklärung

Binnen 4 Wochen nach Einlangen der Lohnpfändung hat der Arbeitgeber anhand eines Musterformulars die Drittschuldnererklärung abzugeben. Es ist je eine Abschrift dem Gericht und dem Gläubiger zu übermitteln. Die Drittschuldnererklärung beinhaltet Fragen zum Arbeitnehmer, wie z.B. Nettoverdienst, Unterhaltspflichten, andere Gläubiger etc. Die Drittschuldnererklärung ist unter [portal.justiz.gv.at](https://portal.justiz.gv.at) abrufbar.

#### Tipp!

Der Arbeitgeber hat bei der Berücksichtigung der Unterhaltspflichten von den Angaben des Arbeitnehmers auszugehen, solange ihm deren Unrichtigkeit nicht bekannt ist.

### Drittschuldnerklage

Die Drittschuldnerklage ist die Klage des betreibenden Gläubigers gegen den Arbeitgeber, wenn dieser grob schuldhaft seine Pflichten aus der Lohnpfändung verletzt, es insbesondere unterlässt, eine Drittschuldnererklärung abzugeben.

#### Vorsicht!

Kommt es zur Drittschuldnerklage, weil der Arbeitgeber die Drittschuldnererklärung nicht oder nur unvollständig abgegeben hat, hat er dem betreibenden Gläubiger die Verfahrenskosten zu ersetzen. Dies gilt auch dann, wenn eine Lohnpfändung, z.B. wegen vorherigen Austritts des Arbeitnehmers, nicht möglich war.

### Existenzminimum/unpfändbarer Betrag

Einkünfte aus dem Arbeitsverhältnis sind grundsätzlich beschränkt pfändbare Forderungen. Das bedeutet, dass dem Arbeitnehmer ein Existenzminimum verbleiben muss.

Grundsätzlich sind alle Geld- und Sachbezüge des Arbeitnehmers pfändbar. Als Sachbezug gilt insbesondere auch die Privatnutzung des Dienstwagens. Grundlage für die Pfändung ist das Nettoentgelt laut Lohnverrechnung.

#### Vorsicht!

Echte Aufwandsentschädigungen sind unpfändbar.

## Rangordnung

Hat der Arbeitnehmer mehrere Gläubiger, ist der Arbeitgeber unter Umständen mit mehreren Lohnpfändungen konfrontiert. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber bei Bezahlung des pfändbaren Betrages eine bestimmte Rangordnung beachten.

Die Ränge der Forderungen richten sich nach dem Tag des Einlangens der Zahlungsverbote beim Arbeitgeber. Dies gilt auch für Unterhaltsforderungen, die grundsätzlich keinen Vorrang vor anderen Exekutionen haben. Die Unterhaltspfändungen werden somit nicht durch Vorrang, sondern durch die höhere Pfändbarkeit (vor allem mit dem Differenzbetrag zwischen Lohnpfändungstabelle 1 und 2) besonders berücksichtigt.

### Vorsicht!

Im Falle mehrerer Unterhaltsforderungen haben alle laufenden Unterhaltsexekutionen (auch vom Einlangen her nachrangige) den Rang der erstrangigen Unterhaltsexekution. Mit dem Differenzbetrag können auch Unterhaltsrückstände abgedeckt werden, verbleibende Rückstände werden jedoch im Einlangensrang getilgt.

### Beispiel:

Beim Arbeitgeber langen folgende Lohnpfändungen ein:

27.4.	€ 320,--	zugunsten eines Versandhauses
11.5.	€ 1.410,--	zugunsten einer Versicherung
17.5.	€ 10.500,--	rückständiger Unterhalt zugunsten des minderjährigen Kindes
4.7.	€ 2.430,--	zugunsten eines Handwerksbetriebes

Der Arbeitgeber muss die pfändbaren Beträge zunächst an das Versandhaus bezahlen, nach Tilgung dieser Verpflichtung an die Versicherung überweisen und erst dann den Unterhaltsrückstand des minderjährigen Kindes abdecken, bzw. den Rückstand der die Differenz zwischen Lohnpfändungstabelle 1 und 2 übersteigt.

## Zahlung an den betreibenden Gläubiger

Der Arbeitgeber darf erst 4 Wochen nach Zustellung der Lohnpfändung (des Zahlungsverbotes) den pfändbaren Betrag an den Gläubiger bezahlen, sofern es sich um ein vereinfachtes Bewilligungsverfahren handelt. Außerdem kann er mit der Zahlung an den Gläubiger bis zum nächsten Lohnzahlungstermin, längstens bis 8 Wochen, zuwarten.

## Verständigung vom Bezugsende

Mittels gerichtlichen Musterformulars hat der Arbeitgeber den Gläubiger, am Besten unverzüglich, spätestens jedoch eine Woche nach Ende des Folgemonats, in dem das Dienstverhältnis beendet wurde, vom Ende des Dienstverhältnisses zu informieren.

Keine Verständigungspflicht besteht bei Absinken des Bezuges unter das Existenzminimums, bei Antritt eines Präsenz- oder Zivildienstes, bei Beginn eines Mutterschaftsbeschäftigungsverbotes oder eines Elternkarenzurlaubes sowie bei Auslaufen des arbeitsrechtlichen Entgeltanspruchs aufgrund eines langen Krankenstandes.

### Vorsicht!

Der Arbeitgeber haftet im Fall der Nichtverständigung des Gläubigers/ der Gläubiger für einen daraus erwachsenden Schaden im Umfang von höchstens insgesamt € 1.000,-- je Bezugsende.

Stand: 01.01.2023