

Florian Gauglhofer

Die Lohn(Gehalts-)exekution

12

Arbeitsrecht



Die Lohn(Gehalts-)Exekution

Florian Gauglhofer

Die Lohn(Gehalts-)Exekution

VOGB

AK

ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Die Inhalte in diesem Buch sind von den AutorInnen und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der AutorInnen bzw des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Rechtsstand: Februar 2024

Stand: Februar 2024

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2024 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Druck: CITYPRESS GmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

1. Einführung	8
2. Die wichtigsten Begriffe der Lohn(Gehalts-)exekution	12
2.1 Die Ermittlung der Berechnungsgrundlage	12
2.2 Bagatellgrenze	12
2.3 Ermittlung des unpfändbaren Freibetrages (Existenzminimum)	13
2.4 Exekution wegen Unterhaltsansprüchen	18
3. Unpfändbare Forderungen	20
4. Beschränkt pfändbare Forderungen	22
5. Exekution von Sonderzahlungen	26
6. Vorschüsse und Rückzahlungen von Gelddarlehen	30
7. Beschränkt pfändbare einmalige Leistungen	32
7.1 Abfertigung, Urlaubersatzleistung	32
7.2 In welcher Form unterliegt die Urlaubersatzleistung der Pfändung?	34
7.3 Berechnung der Urlaubersatzleistung	35
7.4 In welcher Form ist die Kündigungsentschädigung der Pfändung zu unterwerfen?	36
7.5 In welcher Form werden Geld- und Sachleistungen berechnet?	36
7.6 In welcher Höhe ist die Bewertung von Sachleistungen vorzunehmen?	37
7.7 Welcher Haftung unterliegt der Drittschuldner?	37
7.8 Welcher Kostenersatz steht dem/der ArbeitgeberIn für die Abgabe der Drittschuldnererklärung zu?	37

Inhalt

7.9	Wodurch kann der unpfändbare Betrag erhöht bzw. herabgesetzt werden?	38
7.10	Welchen Kostenersatzanspruch kann der/die ArbeitgeberIn für die Berechnung und Überweisung der Exekution verlangen?	38
8.	Existenzminimum Beträge 2024	40
	Zum Autor	41

1. Einführung

Einen wesentlichen Teil der Entgeltsicherung stellt die Exekutionsordnung dar, welche die rechtliche Möglichkeit regelt, den Lohn bzw. das Gehalt des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin der gerichtlichen Exekution zu unterwerfen. Der/Die ArbeitgeberIn als DrittschuldnerIn wird hier verpflichtet, vom Entgelt, das dem/der ArbeitnehmerIn zusteht, den Betrag, welcher der Exekution unterworfen wird, zu ermitteln und dem/der betreibenden GläubigerIn zukommen zu lassen.

Die **Pfändung von Arbeitseinkommen** wurde ursprünglich durch das **Lohnpfändungsgesetz 1955** geregelt. Aber neben dem Lohnpfändungsgesetz wurde die Pfändung einzelner Ansprüche auch noch in einigen anderen Gesetzen geregelt (z. B. wurde im Urlaubsgesetz die Pfändung des Urlaubsentgeltes geregelt).

- » Das Lohnpfändungsgesetz war in einigen Bereichen unklar und verursachte Auslegungsschwierigkeiten (z. B. bei der Pfändung von Abfertigungen).
- » Es brachte auch mit sich, dass dem/der SchuldnerIn kein ausreichender finanzieller Rahmen zur Bestreitung seiner/ihrer Lebenshaltungskosten mehr verblieb; dies vor allem hinsichtlich der Unterhaltspfändung, wo der/die Verpflichtete häufig dem Gutdünken der Gerichte ausgeliefert war.
- » Darüber hinaus brachte die Drittschuldnererklärung für viele ArbeitgeberInnen ein großes Unbehagen mit sich, da sie im Falle einer falschen Berechnung, die zugunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ausgefallen war, einen allfällig zu wenig einbehaltenen Betrag aus eigener Tasche an den/die GläubigerIn bezahlen mussten.

Aus diesem Grunde kam es nicht selten vor, dass der/die Verpflichtete bis auf das reine Existenzminimum, das relativ niedrig und nicht dynamisch war, gepfändet wurde.

- » Die gepfändeten ArbeitnehmerInnen hatten damals auch wenig Möglichkeiten, gerichtlich gegen den/die ArbeitgeberIn vorzugehen, einerseits da die wenigsten in der Lage waren, die Lohnpfändung nachzuvollziehen und auf

ihre Richtigkeit zu überprüfen, andererseits war in den meisten Fällen das Prozessrisiko aus finanziellen Gründen zu groß.

- » Erst der Rechtsschutz der Arbeiterkammer, der ab 1.1.1992 mit dem Arbeiterkammergesetz eingeführt wurde, machte es möglich, auch diese Ansprüche effektiver durchzusetzen.

Das Ziel der Reform der **Lohnexekution** war somit:

- » Zusammenfassung und Vereinheitlichung in einem Gesetz,
- » Aufnahme sämtlicher Pfändungsbeschränkungen in diese Rechtsvorschrift,
- » Gleichbehandlung aller Berufsgruppen,
- » Dynamisierung durch die Anpassung an den Ausgleichszulagenrichtsatz,
- » Straffung der unpfändbaren Bezugsteile,
- » Vereinfachung und Entlastung für den/die ArbeitgeberIn als DrittschuldnerIn und dadurch auch Vermeidung von Kündigungen,
- » Vereinfachung der Berechnung und Überprüfung durch den jährlich erscheinenden Tabellenteil zur Exekutionsordnung (Existenzminimumverordnung).

Mit 1.3.1992 wurde schließlich die Pfändung von Arbeitseinkommen in der Exekutionsordnung (EO) durch die Exekutionsordnungs-Novelle 1991, BGBl. Nr. 628/1991 v. 6. 12. 1991, neu geregelt.

Die Neuregelung der Lohn(Gehalts-)exekution bringt nunmehr dem/der Verpflichteten (Gepfändeten) ein dynamisiertes, menschenwürdiges und überprüfbares Existenzminimum und dem/der ArbeitgeberIn und LohnverrechnerIn eine Erleichterung bei der Ermittlung der Höhe der Exekution.

Die Währungsumstellung auf Euro, die ab 1.1.2002 erfolgte, brachte hinsichtlich der Exekutionsordnung ebenfalls Änderungen mit sich. Die Umstellung auf Euro wurde auch zum Anlass genommen, eine Vereinfachung für die Ermittlung der unpfändbaren Freibeträge vorzunehmen. Es wird nunmehr der Ausgleichszula-

1. Einführung

genrichtsatz für alle dynamisierten Beträge als Grundlage herangezogen. Gleichzeitig wurde die Anzahl der Tabellen der Existenzminimum-Verordnung verändert. Es entfiel einerseits der bisherige erhöhte Grundbetrag nach § 291a Abs. 2 EO (für BezieherInnen von nur 13 Monatsbezügen), da in der Praxis ein Jahreseinkommen mit nur einer Sonderzahlung in Höhe eines monatlichen Bezuges kaum vorkommt. Dafür ist ein umfangreicher Tabellenteil dazugekommen, der die beschränkt pfändbaren einmaligen Leistungen (Abfertigung alt, Urlaubersatzleistung) nach § 291d EO anführt, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses anfallen können. Die Abfertigung nach dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) wurde mit der EO-Novelle 2003 in § 291d Abs. 1 neu geregelt. Die Tabellen der Existenzminimum-Verordnung werden jährlich, zuletzt mit 1.1.2024, neu festgelegt.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltssicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
GK-9	Geschichte der Kollektivverträge

**Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten**

2. Die wichtigsten Begriffe der Lohn(Gehalts-)exekution

2.1 Die Ermittlung der Berechnungsgrundlage

Um die Lohn(Gehalts-)exekution vornehmen zu können, ist vorerst der Gesamtbruttobezug (inkl. Überstundenentgelten, Prämien, Zulagen usw.) zu ermitteln. Der sich bei dieser Berechnung ergebende Nettobetrag bildet die Berechnungsgrundlage = NETTOBEZUG.

Vom Gesamtbruttobezug sind in Abzug zu bringen (§ 291 Abs. 1 EO):

- » **Sozialversicherungsbeiträge**
- » **Lohnsteuer**
- » Beiträge nach dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz
- » der Pfändung entzogene Forderungen oder Forderungsteile
- » Beiträge, die der Verpflichtete an seine betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen zu entrichten hat und auch entrichtet
- » **Beiträge, die der/die Verpflichtete zu einer Versicherung** für sich oder seine/ihre unterhaltsberechtigten Angehörigen leistet, die analog der gesetzlichen Sozialversicherung entspricht, sofern kein Schutz aus der gesetzlichen Pflichtversicherung besteht

Der **Betrag der Berechnungsgrundlage ist abzurunden** (§ 291 Abs. 2 EO), und zwar auf einen Betrag, der teilbar ist durch:

- € 20,- bei Auszahlung für Monate,
- € 5,- bei Auszahlung für Wochen und
- € 1,- bei Auszahlung für Tage.

2.2 Bagatellgrenze

Da die Berechnung der Lohn(Gehalts-)exekution auf den unpfändbaren Betrag ausgerichtet ist, der dem/der Verpflichteten (ArbeitnehmerIn) verbleibt, fallen

Die Ermittlung der Berechnungsgrundlage

Ermittlung des unpfändbaren Freibetrages (Existenzminimum)

2.1

2.3

die abgerundeten Beträge dem/der GläubigerIn zu, wobei der/die DrittschuldnerIn (ArbeitgeberIn) den Gesamtbetrag einer Forderung als **pfändungsfrei** zu behandeln hat, wenn die **ungerundete Berechnungsgrundlage** den unpfändbaren Betrag **um nicht mehr** als

- € 10,- monatlich,
- € 2,50 wöchentlich oder
- € 0,50 täglich

übersteigt (§ 292f Abs. 5 EO).

2.3 Ermittlung des unpfändbaren Freibetrages (Existenzminimum) (§ 291a EO)

Bei Ermittlung des unpfändbaren Freibetrages **ist zu unterscheiden**, ob wegen **Unterhaltsansprüchen** oder wegen **sonstiger Ansprüche** Exekution geführt wird. Bei Exekution aufgrund von Unterhaltsansprüchen gelten abweichende Bestimmungen (Näheres dazu am Ende des Kapitels); im Folgenden wird die Ermittlung des unpfändbaren Freibetrages wegen sonstiger Ansprüche erläutert.

Von dem Nettobezug, der sich aus der Berechnungsgrundlage ergibt, hat dem/der Verpflichteten, der/die auch Sonderzahlungen (UZ, WR) erhält, je nach dem Zeitraum, für den diese Leistungen bezahlt werden, der Allgemeine Grundbetrag (§ 291a Abs. 1 EO) (= Ausgleichszulagenrichtsatz) zu verbleiben. Für 2024 beträgt dieser:

- a) € 1.217,- monatlich,
- b) € 284,- wöchentlich (7/30) bzw.
- c) € 40,- täglich (1/30).

Erhöhung des allgemeinen Grundbetrages

Wenn der/die Verpflichtete im Rahmen des der gepfändeten Forderung unterliegenden Arbeits- bzw. Rechtsverhältnisses keinerlei Sonderzahlungen erhält, erhöht sich der allgemeine Grundbetrag um ein Sechstel (§ 291a Abs. 2 Z. 1 EO) auf den **erhöhten allgemeinen Grundbetrag**.

2. Die wichtigsten Begriffe der Lohn(Gehalts-)exekution

Wenn der/die Verpflichtete **gesetzlichen Unterhalt** gewährt, so erhöht sich der unpfändbare Freibetrag für jede Person, welcher Unterhalt gewährt wird, gemäß § 291a Abs. 2 Z. 2 EO um den **Unterhaltsgrundbetrag**, das sind 20 % des allgemeinen Grundbetrages (Ausgleichszulagenrichtsatzes), höchstens jedoch um 100 % des allgemeinen Grundbetrages (wenn also 5 oder mehr Unterhaltsberechtigte vorliegen).

Mehrbetrag (§ 291a Abs. 3 EO)

Übersteigt die Berechnungsgrundlage (Nettobezug) die Summe der abgezogenen Grundbeträge, so bildet diese verbleibende Restsumme den Mehrbetrag, von dem für den/die Verpflichtete/n weitere Abzüge vorgenommen werden können.

Der Nettobezug (Berechnungsgrundlage) abzüglich des allgemeinen (erhöhten allgemeinen) Grundbetrages und des Unterhaltsgrundbetrages ergibt den Mehrbetrag.

Allgemeiner Steigerungsbetrag

Vom Mehrbetrag verbleiben dem/der Verpflichteten noch weitere 30 %.

Unterhaltssteigerungsbetrag

Für jede unterhaltsberechtigte Person verbleiben dem/der Verpflichteten zusätzlich 10 % des Mehrbetrages, höchstens jedoch insgesamt weitere 50 %.

Der für die Pfändung anzuwendende Zeitraum (Monat, Tag) wird regelmäßig für die Berechnung des Existenzminimums herangezogen. Da ab 1.5.1995 die Abrechnung monatlich zu erfolgen hat, kommt der wöchentlichen Tabelle keine Bedeutung mehr zu.

Es kommen bei monatlicher Abrechnung dem/der Verpflichteten die für den Monat festgesetzten Grundbeträge (allgemeiner bzw. erhöhter allgemeiner Grundbetrag und Unterhaltsgrundbeträge) auch dann zu, wenn er/sie nicht während des ganzen Monats gearbeitet hat (z. B. bei Ein- oder Austritt). Das gilt auch für die Exekution der Sonderzahlungen. Es gibt somit keine Aliquotierung.

Gerundete Beitragsgrundlage (Nettobezug)

- allgemeiner (erhöhter) Grundbetrag
- Unterhaltsgrundbetrag
- = Mehrbetrag, davon
 - 30 % allgemeiner Steigerungsbetrag
 - 10 % Unterhaltssteigerungsbetrag pro Unterhaltsberechtigtem/-berechtigter (maximal 50 %)

Zusammensetzung des unpfändbaren Freibetrages:

- allgemeiner (erhöhter) Grundbetrag
- + Unterhaltsgrundbetrag
- + allgemeiner Steigerungsbetrag
- + Unterhaltssteigerungsbetrag
- = unpfändbarer Freibetrag

Höchstgrenze der Bemessungsgrundlage

Der Teil der Berechnungsgrundlage, der den vierfachen allgemeinen Grundbetrag übersteigt (für 2024 also gerundet € 4.860,- monatlich) fällt jedenfalls zur Gänze der Pfändung zu.

2. Die wichtigsten Begriffe der Lohn(Gehalts-)exekution



Beispiel 1

Angestellter, alleinstehend, sein Monatsgehalt beträgt € 2.193,- netto. Er hat eine Unterhaltsverpflichtung für ein Kind. Wie hoch ist sein Existenzminimum?

€	2.180,-	Netto Gehalt (abgerundet auf volle € 20,-)	
-	€	1.217,-	Allgemeiner Grundbetrag für Verpflichteten
-	€	243,-	Unterhaltsgrundbetrag
<hr/>			
€	720,-	verbleibender Mehrbetrag	

Vom Mehrbetrag werden die Steigerungsbeträge ermittelt, die zum Grundbetrag addiert werden.

Das pfändungsgeschützte Gehalt beträgt somit:

€	1.217,-	Allgemeiner Grundbetrag für Verpflichteten	
+	€	243,-	Unterhaltsgrundbetrag
+	€	216,-	(allgemeiner Steigerungsbetrag; 30 % von € 720,- Mehrbetrag)
+	€	72,-	(Unterhaltssteigerungsbetrag; 10 % von € 720,- Mehrbetrag)
<hr/>			
€	1.748,-	Existenzminimum, das dem Verpflichteten zu verbleiben hat	

Der Pfändung zugeführt werden daher:

€	13,-	Rundungsbetrag	
+	€	432,-	60 % von € 720,- Mehrbetrag
<hr/>			
€	445,-		

NETTOBEZUG insgesamt.....	€	2.193,-	
abzüglich Existenzminimum.....	-	€	1.748,-
<hr/>			
Betrag, der gepfändet wird.....	€	445,-	

Ermittlung des unpfändbaren Freibetrages (Existenzminimum)

2.3



Beispiel 2

Ein Angestellter, verheiratet. Zwei Kinder sind unterhaltsberechtiggt. Sein Monatsgehalt beträgt netto € 5.000,-. Wie hoch ist sein Existenzminimum?

€ 4.860,-	Berechnungsgrundlage (aufgrund der Höchstgrenze der vierfachen Berechnungsgrundlage)
- € 1.217,-	Allgemeiner Grundbetrag für Verpflichteten
- € 486,-	Unterhaltsgrundbetrag für 2 Kinder
<u>€ 3.157,-</u>	verbleibender Mehrbetrag

Vom Mehrbetrag werden die Steigerungsbeträge ermittelt (für den Verpflichteten 30 % = allgemeiner Steigerungsbetrag und für jeden Unterhaltsberechtigten 10 % = Unterhaltssteigerungsbetrag), insgesamt somit 50 %. Die Steigerungsbeträge werden zu den Grundbeträgen gezählt.

Das pfändungsgeschützte Gehalt beträgt daher:

€ 1.703,-	(€ 1.217,- + € 486,-)
+ € 1.578,50	50 % von € 3.157,- Mehrbetrag
<u>€ 3.281,50</u>	Existenzminimum verbleiben dem Verpflichteten.

Der Pfändung zugeführt werden daher:

€ 140,-	(über der Höchstgrenze liegendes Gehalt)
+ € 1.578,50	(50 % des Mehrbetrages)
<u>€ 1.718,50</u>	werden insgesamt gepfändet

NETTOBEZUG insgesamt.....	€ 5.000,-
abzüglich Existenzminimum.....	- € 3.281,50
Betrag, der gepfändet wird.....	<u>€ 1.718,50</u>

2. Die wichtigsten Begriffe der Lohn(Gehalts-)exekution

2.4 Exekution wegen Unterhaltsansprüchen

Es gilt die obige Berechnungsmethode, allerdings ist ein zusätzlicher Rechenschritt durchzuführen, denn bei Exekution wegen Unterhaltsansprüchen haben dem/der Verpflichteten vom unpfändbaren Freibetrag nur 75 % zu verbleiben (§ 291b EO). Für jene Personen, die Unterhaltsexekution führen, gebührt kein Unterhaltsgrund- und Unterhaltssteigerungsbetrag.



Beispiel

Ein Angestellter, verheiratet. Sein Monatsgehalt beträgt € 1.945,- netto. Ein Kind wohnt im gemeinsamen Haushalt, für ein Kind aus erster Ehe wird eine Unterhaltsexekution geführt.

€	1.945,-	Netto Gehalt
€	1.940,-	Netto bezug (abgerundet auf € 20,-)
- €	1.217,-	Freibetrag für Verpflichteten
- €	243,-	Freibetrag für 1 Kind
€	480,-	verbleibender Mehrbetrag

Vom Mehrbetrag werden die Steigerungsbeträge ermittelt (für den Verpflichteten 30 % = allgemeiner Steigerungsbetrag und für Unterhaltsberechtigte 10 % = Unterhaltssteigerungsbetrag). Im Falle der Unterhaltsexekution gebührt für jene Personen, die Exekution führen, jedoch weder Unterhaltsgrund- noch Unterhaltssteigerungsbetrag. Somit ist im konkreten Fall nur das im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zu berücksichtigen, somit ergibt sich ein Steigerungsbetrag von insgesamt 40 %.

Das pfändungsgeschützte Gehalt beträgt daher:

€	1.460,-	(€ 1.217,- + € 243,-)
+ €	192,-	40 % von € 480,- Mehrbetrag
€	1.652,-	
- €	413,-	abzüglich 25 % wegen Unterhaltsexekution
€	1.239,-	= 75 % Unterhaltsexistenzminimum

Exekution wegen Unterhalts- ansprüchen

2.4



€	1.945,-	<i>Netto Gehalt</i>
-	<u>€ 1.239,-</u>	<i>pfändungsfreier Betrag</i>
€	<u>706,-</u>	<i>werden abgeführt.</i>

3. Unpfändbare Forderungen

In § 290 EO sind die unpfändbaren Forderungen angeführt. Die wichtigsten sind:

1. **Aufwandsentschädigungen, soweit sie den in Ausübung der Berufstätigkeit tatsächlich erwachsenden Mehraufwand abgelten, insbesondere für auswärtige Arbeiten, für Arbeitsmaterial und Arbeitsgerät, das vom/von der ArbeitnehmerIn selbst beigestellt wird, sowie für Kauf und Reinigen typischer Arbeitskleidung;**
2. gesetzliche Beihilfen und Zulagen, die zur Abdeckung des Mehraufwands wegen körperlicher oder geistiger Behinderung, Hilflosigkeit oder Pflegebedürftigkeit zu gewähren sind, wie z. B. das Pflegegeld;
3. Beihilfen der Arbeitsmarktverwaltung, soweit sie nicht zur Deckung des Lebensunterhalts gewährt werden, sowie einem/einer Versehrten gewährte berufliche Maßnahmen der Rehabilitation, welche die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit ermöglichen;
4. **Ersatz der Kosten, die der/die ArbeitnehmerIn für seine/ihre Vertretung aufwenden muss** (z. B. HausbesorgerInnen);
5. Beiträge für Bestattungskosten;
6. Rückersätze und Kostenvergütungen für Sachleistungsansprüche sowie Kostenersatzes aus der gesetzlichen Sozialversicherung und Entschädigungen für aufgewendete Heilungskosten;
7. Leistungen aus dem Unterstützungsfonds und besondere Unterstützungen nach den Sozialversicherungsgesetzen;
8. gesetzliche Beihilfen zur Zahlung des Mietzinses oder zur Deckung des sonstigen Wohnungsaufwands;
9. gesetzliche Familienbeihilfe einschließlich Mehrkinderzuschlag und Schulfahrtbeihilfe sowie die nach den jeweils geltenden einkommensteuerrechtlichen Bestimmungen zur Abgeltung gesetzlicher Unterhaltsverpflichtungen gegenüber Kindern auszahlenden Absetzbeträge.

Unter § 290 EO fallen auch das pauschale Kinderbetreuungsgeld (siehe auch § 43 KBGG) sowie die Beihilfe dazu.

Die Unpfändbarkeit gilt nicht, wenn die Exekution wegen einer Forderung geführt wird, zu deren Begleichung die Leistung widmungsgemäß bestimmt ist.

4. Beschränkt pfändbare Forderungen

Was ist unter beschränkt pfändbaren Forderungen zu verstehen?

Darunter versteht man Forderungen auf Leistungen, die unter Berücksichtigung der unpfändbaren Freibeträge (Existenzminimum) bzw. unter Berücksichtigung der Besonderheiten von Unterhaltsansprüchen gepfändet werden.

In § 290a EO sind die beschränkt pfändbaren Forderungen angeführt.

Es sind dies Forderungen auf folgende Leistungen:

1. **Einkünfte aus einem privat- oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis, einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis und die gesetzlichen Leistungen an Präsenz- und Zivildienstleistende** (auch Teilzeitbeschäftigte unterliegen der Pfändung, soweit sie das Existenzminimum überschreiten);
2. **sonstige wiederkehrende Vergütungen für Arbeitsleistungen aller Art, welche die Erwerbstätigkeit des/der Verpflichteten vollständig oder zu einem wesentlichen Teil in Anspruch nehmen;**
3. Bezüge, die ein/e ArbeitnehmerIn zum Ausgleich für Wettbewerbsbeschränkungen für die Zeit nach Beendigung seines/ihres Arbeitsverhältnisses beanspruchen kann;
4. **Ruhe-, Versorgungs- und andere Bezüge für frühere Arbeitsleistungen, wie z. B. die Pensionen aus der gesetzlichen Sozialversicherung einschließlich der Ausgleichszulagen und die gesetzlichen Leistungen an KleinrentnerInnen;**
5. **gesetzliche Leistungen und satzungsgemäße Mehrleistungen, die aus Anlass einer Beeinträchtigung der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit zu gewähren sind und Entgeltersatzfunktion haben, insbesondere solche der Sozialversicherung; das sind vor allem**
 - a) Versehrtenrente,

- b) Versehrtengeld,
 - c) Übergangsrente,
 - d) Übergangsgeld,
 - e) Familien- und Taggeld,
 - f) Krankengeld,
 - g) Rehabilitationsgeld.
6. **Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft, insbesondere das Wochengeld sowie das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens („einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld“);**
- 7. Leistungen, die für die Dauer der Arbeitslosigkeit zu gewähren sind, wie das Arbeitslosengeld, die Notstandshilfe, die Überbrückungshilfe und die erweiterte Überbrückungshilfe nach dem Überbrückungshilfegesetz, das Weiterbildungsgeld sowie die Sonderunterstützung nach dem Sonderunterstützungsgesetz;
 - 8. Beihilfen der Arbeitsmarktverwaltung, die zur Deckung des Lebensunterhalts gewährt werden;
 - 9. wiederkehrende Leistungen aus Versicherungsverträgen, wenn diese Verträge zur Versorgung des Versicherungsnehmers/der Versicherungsnehmerin oder eines/einer unterhaltsberechtigten Angehörigen eingegangen sind;
 - 10. gesetzliche Unterhaltsleistungen;
 - 11. wiederkehrende Leistungen, die aufgrund eines Ausgedingungsvertrags oder eines Unterhaltszwecken dienenden Leibrentenvertrags zu gewähren sind;
 - 12. Leistungen wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit, für Verdienstentgang, zur Sicherung des Lebensunterhalts und an die Hinterbliebenen für entgangenen Unterhalt, die wegen Tötung, Körperverletzung, Gesundheitsschädigung oder Krankheit zu gewähren sind, insbesondere Schadenersatzrenten.

4. Beschränkt pfändbare Forderungen

Die Pfändung der oben genannten Leistungen umfasst alle Beträge, die im Rahmen des der gepfändeten Forderung zugrunde liegenden Rechtsverhältnisses geleistet werden; insbesondere umfassen die in Z. 1 und Z. 2 genannten Leistungen alle Vorteile aus diesen Tätigkeiten ohne Rücksicht auf ihre Benennung und Berechnungsart.

Gesetzliche Ansprüche auf Vorschüsse sowie der Anspruch auf Insolvenz-Entgelt sind wie die Leistungen, für die der Vorschuss gewährt wird, pfändbar.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ			
SK-1	Grundlagen der Kommunikation	SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-2	Frei reden	SK-7	Teamarbeit
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln
SK-5	Moderation	SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

5. Exekution von Sonderzahlungen

Die Sonderzahlungen, wie 13. und 14. Monatsbezug, Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss, Urlaubsbeihilfe, Jahresremuneration, Renten- oder Pensionssonderzahlung u. ä. werden unabhängig vom laufenden Einkommen separat als eigener Bezug der Pfändung unterworfen und dem/der Verpflichteten verbleibt ein unpfändbarer Freibetrag wie beim laufenden Monatsbezug (§ 290b EO).

Wird die **Sonderzahlung in Teilzahlungen** geleistet, so ist der **unpfändbare Freibetrag** auf die Teilzahlung **entsprechend deren Höhe aufzuteilen**. Diese Formulierung bezieht sich jedoch nur auf die Auszahlungsmodalitäten. Das bedeutet, dass z. B. im Falle einer vierteljährlichen Auszahlung der Weihnachts- und Urlaubsremuneration in Höhe von je einem halben Monatsbezug statt des vollen unpfändbaren Grundbetrages jeweils nur die Hälfte des unpfändbaren Grundbetrages bei der Berechnung berücksichtigt wird. Das Gleiche gilt für die Unterhaltsgrundbeträge.

Für jene Fälle, bei denen eine Sonderzahlung **aliquotiert** wird (z. B. weil der/die ArbeitnehmerIn nicht während des gesamten Zeitraumes, für den die Sonderzahlung gebührt, gearbeitet hat), gilt die oben angeführte Regelung nicht: Für die Höhe der Berechnungsgrundlage ist die Aliquotierung nicht von Belang. Die Sonderzahlung wird in diesem Fall nicht in Teilbeträgen, sondern zur Gänze, wenn auch nur aliquot, ausbezahlt.

Bei zwei oder mehreren Arbeitsverhältnissen während des Jahres kann dadurch gegenüber jenen ein Vorteil entstehen, die das ganze Jahr durchgehend bei einem/einer ArbeitgeberIn beschäftigt waren.

Die Sonderzahlungen (UZ, WR) werden wie laufende Bezüge behandelt. Auch bei einer Aliquotierung der Sonderzahlungen im Falle des Ein- oder Austritts während des Zeitraums, für den die Sonderzahlungen gewährt werden, ist der volle Freibetrag für die Exekution heranzuziehen.



Beispiel

Ein Angestellter mit drei unterhaltsberechtigten Kindern, sein Monatsbezug beträgt € 3.600,- brutto, kündigt zum 30. 9. Der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration werden mit je 9/12 abgerechnet.

Urlaubszuschuss 9/12		Weihnachtsremuneration 9/12	
Brutto	€ 2.700,-	Brutto	€ 2.700,-
- SV 17,12 %.....	- € 462,24	- SV 17,12 %.....	- € 462,24
- LSt.....	- € 97,07	- LSt.....	- € 134,26
<u>Netto</u>	<u>€ 2.140,69</u>	<u>Netto</u>	<u>€ 2.103,50</u>

€ 2.140,-	€ 2.100,-	Nettobezug (abgerundet auf € 20,-)
- € 1.217,-	- € 1.217,-	Freibetrag für Verpflichteten
- € 729,-	- € 729,-	Freibetrag für 3 Kinder
<u>€ 194,-</u>	<u>- € 154,-</u>	verbleibender Mehrbetrag

Vom Mehrbetrag wird der Steigerungsbetrag ermittelt (für den Verpflichteten 30 % = allgemeiner Steigerungsbetrag, für die unterhaltsberechtigten Kinder je 10 % = 30 % Unterhaltssteigerungsbetrag). Der Steigerungsbetrag wird zum Grundbetrag gezahlt.

Der pfändungsgeschützte Bezug beträgt:

€ 1.946,-	€ 1.946,-	(€ 1.217,- + € 729,-)
+ € 116,40	+ € 92,40	60 % vom Mehrbetrag
<u>€ 2.062,40</u>	<u>€ 2.038,40</u>	Existenzminimum verbleiben dem Verpflichteten

Der Pfändung zugeführt werden daher:

€ 2.140,69	€ 2.103,50	Sonderzahlung netto
- € 2.062,40	- € 2.038,40	Existenzminimum
<u>€ 76,29</u>	<u>€ 65,10</u>	werden abgeführt

5. Exekution von Sonderzahlungen

Sonderzahlungen, die über 14 Monatsbezüge hinausgehen, wie z. B. ein 15. Monatsbezug, Bilanzgeld, Jahresprämien usw., sind zum laufenden monatlichen Bezug hinzuzurechnen und dann der Pfändung zu unterziehen.

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.

Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01534 44-39244

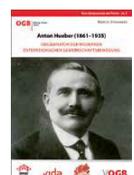


Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Lesempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



6. Vorschüsse und Rückzahlungen von Gelddarlehen

Der/Die DrittschuldnerIn (ArbeitgeberIn) kann einen Vorschuss, welchen er/sie dem/der Verpflichteten eingeräumt hat, abziehen (§ 290c EO), und zwar maximal in der Höhe, die sich aus dem Unterschied zwischen dem unpfändbaren Freibetrag (der normalen Pfändung) und jenem Betrag ergibt, der die absolute Untergrenze (absolutes Existenzminimum) darstellt, die dem/der Verpflichteten verbleiben muss, wenn er/sie zu den Geldleistungen auch Sachleistungen erhält (§ 292 Abs. 4 EO).

Das absolute Existenzminimum entspricht dem halben allgemeinen Grundbetrag und beträgt daher im Jahr 2024

- € 608,50 monatlich,
- € 142,- wöchentlich,
- € 20,- täglich bzw.

jeweils 75 % davon, wenn gegen den/die Verpflichtete/n Exekution wegen Unterhalt geführt wird.

Rückzahlungen für Gelddarlehen, die der/die ArbeitgeberIn dem/der ArbeitnehmerIn (Verpflichteten) eingeräumt hat, sind Vorschüssen gleichzuhalten.

Nachzahlungen sind für den Zeitraum zu berücksichtigen, auf den sie sich beziehen.

Sachleistungen sind mit den Werten zu bemessen, die allgemein im Steuerrecht oder in arbeitsrechtlichen Vorschriften vorgesehen sind.

Unpfändbarer Freibetrag

- **Vorschuss (Rückzahlungsrate)**
- = **Restbetrag für Verpflichtete/n (mindestens aber € 608,50 monatlich, € 142,- wöchentlich, € 20,- täglich).**

SKRIPTEN ÜBERSICHT



PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

PGA-1	Sitzungen, die bewegen
PGA-2	Die Betriebsratswahl
PGA-4	Die Zentralbetriebsratswahl
PGA-8	Gender Mainstreaming im Betrieb
PGA-9	Betriebsversammlungen aktiv gestalten
PGA-10	Projektmanagement
PGA-13	Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen
PGA-14	Mobilisierung und Mitgliedergewinnung
PGA-15	Der Betriebsratsfonds

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

WRM-1	Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
WRM-2	Mitwirkung im Aufsichtsrat
WRM-3	Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
WRM-4	Bilanzanalyse
WRM-5	Konzerne wirtschaftlich betrachtet
WRM-6	Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
WRM-7	Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
WRM-8	Investition und Finanzierung
WRM-10	Kostenrechnung
WRM-11	Risikomanagement und Controlling
WRM-12	Konzernabschluss und IFRS
WRM-13	Psychologie im Aufsichtsrat
WRM-14	Wirtschaftskriminalität

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

OEA-1	Damit wir uns verstehen
OEA-2	Auf den Punkt gebracht
OEA-3	Social-Media und Social-Web

ARBEIT UND UMWELT

AUW-2	Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
AUW-3	Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

7. Beschränkt pfändbare einmalige Leistungen

7.1 Abfertigung, Urlaubersatzleistung

Alle einmaligen Leistungen, die dem/der Verpflichteten bei Beendigung seines/ihrer Arbeitsverhältnisses gebühren (§ 291d EO), insbesondere die Abfertigung und die Urlaubersatzleistung, sind wie ein Monatsbezug zu behandeln, für den der erhöhte allgemeine Grundbetrag gilt (nicht der allgemeine Grundbetrag!), selbst wenn sie mehrere Monatsbezüge ausmachen. Allerdings ist auch hier – wie bei der Pfändung von laufenden Bezügen – eine Obergrenze eingezogen: Der Betrag, der den vierfachen Ausgleichszulagenrichtsatz überschreitet, ist jedenfalls zur Gänze pfändbar, wobei dieser Betrag jeweils mit der Anzahl der Monate, für die die einmalige Leistung zusteht, zu multiplizieren ist. Freiwillige Abfertigungen sind der gesetzlichen Abfertigung zuzuordnen.

Unpfändbar sind somit:

1. der erhöhte Grundbetrag nach § 291a Abs. 2 Z. 1 EO (€ 1.420,-),
2. der allfällige Unterhaltsgrundbetrag nach § 291a Abs. 2 Z. 2 EO (€ 243,-),
3. der allgemeine Steigerungsbetrag von 30 % und
4. der allfällige Unterhaltssteigerungsbetrag von 10 % je Unterhaltsberechtigtem mit der Begrenzung von € 4.860,- je Monat, für welches diese Leistung zusteht.

Je nach der Anzahl der Monatsbezüge bestehen somit folgende Höchstwerte, wobei Teile von Monaten auf volle Monate aufgerundet werden:

1 Monatsbezug	4.860 Euro
2 Monatsbezüge	9.720 Euro
3 Monatsbezüge	14.580 Euro
4 Monatsbezüge	19.440 Euro
(...)	
12 Monatsbezüge	58.320 Euro



Beispiel 1

Abfertigung in Höhe von € 45.000,- netto

Bei einer Abfertigung in Höhe von neun Monatsentgelten würde dies einem monatlichen Entgelt von € 5.000,- entsprechen. Alles über € 4.860,- erhält aber der/die GläubigerIn. € 1.260,- (€ 45.000 minus $9 \times € 4.860,-$) werden damit jedenfalls gepfändet. Hinsichtlich des verbleibenden Betrages von € 43.740,- wird dann gemäß der bereits bekannten Rechnung (siehe auch nächstes Beispiel) der pfändbare Betrag errechnet.

Würden die € 45.000,- hingegen eine Abfertigung von zwölf Monatsentgelten darstellen, würde sich ein pfändbarer Betrag von € 58.320,- ($€ 4.860,- \times 12$) ergeben. Da der/die Verpflichtete aber nur € 45.000,- erhält, ist der gesamte Betrag in die Berechnung mit einzubeziehen.



Beispiel 2

Ein Angestellter mit einem Monatsgehalt von brutto € 2.900,-, mit einer Verpflichtung für zwei Unterhaltsberechtigte, ist am 1. 9. 2001 eingetreten und wird vom Arbeitgeber am 31. 5. 2024 zum 30. 9. 2024 gekündigt. Er hat somit Anspruch auf neun Monatsentgelte Abfertigung alt. Exekution wegen Bankschulden.

Berechnung der Abfertigung

1 Monatsgehalt	€	2.900,-
+ 1/12 Weihnachtsremuneration	€	241,67
+ 1/12 Urlaubszuschuss	€	241,67
= 1 Monatsentgelt	€	$3.383,33 \times 9$ (Monate)
Abfertigung brutto	€	30.450,-
abzüglich 6 % Lohnsteuer	- €	1.827,-
Abfertigung netto	€	<u>28.623,-</u>

7. Beschränkt pfändbare einmalige Leistungen



Berechnung der Pfändung einer Abfertigung

Abfertigung netto	€	28.620,-	(gerundet auf € 20,-)
Freibetrag für Verpflichteten	- €	1.420,-	
Freibetrag für zwei Unterhaltsberechtigzte	- €	486,-	
		<hr/>	
Mehrbetrag	€	26.714,-	
Allgemeiner Steigerungsbetrag	€	8.014,20	(30 % von € 26.714,- Mehrbetrag)
Unterhaltssteigerungsbetrag	€	5.342,80	(20 % von € 26.714,- Mehrbetrag)

ergibt somit insgesamt einen pfändungsfreien Betrag von

€ 1.420,- + € 486,- + € 8.014,20 + € 5.342,80 = € 15.263,-; der Rest (€ 13.360,-) wird gepfändet.

7.2 In welcher Form unterliegt die Urlaubersatzleistung der Pfändung?

Die Urlaubersatzleistung ist wie die Abfertigung eine einmalige Leistung, die dem/der Verpflichteten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusteht (§ 291d EÖ). Von dieser Leistung hat dem/der Verpflichteten – soweit er/sie keinen Anspruch auf Abfertigung hat – der erhöhte unpfändbare Freibetrag für einen Monat zu verbleiben, weiters der allgemeine Steigerungsbetrag von 30 % sowie allenfalls Unterhaltsfreibeträge und Unterhaltssteigerungsbeträge.

Hat der/die Verpflichtete auch einen Anspruch auf Abfertigung alt, wird dieser mit der Urlaubersatzleistung zusammengerechnet. Die Höchstgrenze (also € 4.860,- bzw. ein Vielfaches davon) ist von der Leistung zu nehmen, die den längeren Zeitraum abdeckt (in aller Regel also die Abfertigung).

7.3 Berechnung der Urlaubersatzleistung



Beispiel

Ein Angestellter mit einem Monatsgehalt von brutto € 1.900,- mit einer Verpflichtung für zwei Unterhaltsberechtigte ist am 1. 9. 2002 eingetreten und wird vom Arbeitgeber am 31. 5. 2024 zum 30. 9. 2024 gekündigt. Er hat Anspruch auf Ersatzleistung von 14 Werktagen altem und dem aliquoten Urlaub ab 1. 9. 2024. Somit ergibt sich ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung für 16,46 Werktage, was einen Betrag von € 1.403,31 brutto bzw. € 781,98 netto ausmacht.

Berechnung der Pfändung von Abfertigung und Ersatzleistung

Abfertigung netto	€	18.753,-	
Urlaubersatzleistung netto	€	781,98	
Abfertigung + Ersatzleistung netto	€	19.534,98	
Abfertigung + Ersatzleistung netto	€	19.520,-	(abgerundet auf die nächsten vollen € 20,-)
Freibetrag für Verpflichteten	- €	1.420,-	
Freibetrag für 2 Unterhaltsberechtigte	- €	486,-	
<hr/>			
Verbleibender Mehrbetrag	€	17.614,-	
Allgemeiner Steigerungsbetrag (30 % v. € 17.614,- Mehrbetr.)	€	5.284,20	
Unterhaltssteigerungsbetrag (20 % v. € 17.614,- Mehrbetr.)	€	3.522,80	
ergibt somit insgesamt einen pfändungsfreien Betrag von			
€ 1.420,- + € 486,- + € 5.284,20 + € 3.522,80 = € 10.713,- .			

7. Beschränkt pfändbare einmalige Leistungen

Nur auf Antrag des/der Verpflichteten hat ihm/ihr jenes Vielfache des unpfändbaren Freibetrages zu verbleiben, das der Anzahl der Monate entspricht, für die diese Leistungen nach dem Gesetz zustehen, wenn die Voraussetzungen für eine Zusammenrechnung nicht vorliegen. Der pfändbare Betrag ist dem/der betreibenden GläubigerIn erst nach vier Wochen auszuzahlen.

7.4 In welcher Form ist die Kündigungsentschädigung der Pfändung zu unterwerfen?

Die Kündigungsentschädigung ist ein pauschalierter Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gegenüber dem/der ArbeitgeberIn, der dadurch entsteht, dass das Arbeitsverhältnis aus Verschulden des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vorzeitig beendet wurde. Sie gebührt für jenen Zeitraum, der bis zur ordnungsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum nächstmöglichen Termin durch den/die ArbeitgeberIn hätte verstreichen müssen. Vor allem im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung, eines berechtigten Austritts oder einer termin- bzw. fristwidrigen Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn kann eine Kündigungsentschädigung vom/von der ArbeitnehmerIn geltend gemacht werden.

Die Kündigungsentschädigung ist eine Leistung, die wie laufendes monatliches Entgelt der Pfändung unterworfen wird. Der Nettobetrag der Kündigungsentschädigung ist auf jene Monate aufzuteilen, für die sie gebührt, wobei Teile von Monaten auf ganze Monate aufgerundet werden. Eine Zuordnung zu den beschränkt pfändbaren einmaligen Leistungen nach § 291d Abs. 1 EO (Abfertigung, Urlaubersatzleistung) hat nicht zu erfolgen.

7.5 In welcher Form werden Geld- und Sachleistungen berechnet?

Bei der Zusammenrechnung von Geldforderungen mit Ansprüchen auf Sachleistungen (§ 292 EO) vermindert sich der unpfändbare Freibetrag der Gesamtforderung um den Wert der Sachleistungen. Dem/Der Verpflichteten haben jedoch von den Geldforderungen mindestens

In welcher Form ist die Kündigungsentschädigung der Pfändung zu unterwerfen?

7.4

Welcher Kostenersatz steht dem/der ArbeitgeberIn für die Abgabe

7.8

- a) € 608,50 monatlich,
- b) € 142,- wöchentlich bzw.
- c) € 20,- täglich (absolutes Existenzminimum)

zu verbleiben, bei einer Unterhaltsexekution 75 % obiger Beträge.

7.6 In welcher Höhe ist die Bewertung von Sachleistungen vorzunehmen?

Die Sachleistungen (z. B. Dienstwagen mit Privatnutzung, Dienstwohnung) sind mit dem Wert zu berücksichtigen, der allgemein im Steuerrecht vorgesehen ist. Das Exekutionsgericht kann den Wert der Sachleistung dabei im Sinne des § 273 ZPO nach freier Überzeugung festlegen.

7.7 Welcher Haftung unterliegt der Drittschuldner?

Der/Die DrittschuldnerIn (ArbeitgeberIn) haftet nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit (§ 292f EO). Aus diesem Grunde wirkt auch bei leichter Fahrlässigkeit die Zahlung des Drittschuldners/der Drittschuldnerin schuldbefreiend, auch wenn sie fehlerhaft sein sollte.

Ab dem Zeitpunkt, wo der/die Verpflichtete auf die Fehlerhaftigkeit berechtigt verweist, trifft den/die DrittschuldnerIn jedoch eine erhöhte Haftung.

7.8 Welcher Kostenersatz steht dem/der ArbeitgeberIn für die Abgabe der Drittschuldnererklärung zu?

Für die mit der Abgabe der Drittschuldnererklärung verbundenen Kosten stehen dem/der DrittschuldnerIn als Ersatz € 35,- zu, wenn eine wiederkehrende Forderung gepfändet wurde und diese besteht, sonst € 25,- (§ 302 EO).

Der/Die DrittschuldnerIn kann sich den ihm/ihr zustehenden Betrag als Kostenersatz ohne Bestimmung durch das Gericht von dem Betrag einbehalten, den er/sie dem/der Verpflichteten nach Durchführung der Exekution auszuzahlen hat.

7. Beschränkt pfändbare einmalige Leistungen

Nur wenn dem/der Verpflichteten dadurch weniger als das „Existenzminimum“ verbliebe, kann der/die DrittschuldnerIn die Kosten von dem dem/der betreibenden GläubigerIn zu überweisenden Betrag abziehen.

7.9 Wodurch kann der unpfändbare Betrag erhöht bzw. herabgesetzt werden?

Auf Antrag kann das Exekutionsgericht den unpfändbaren Freibetrag angemessen erhöhen (§ 292a EO) oder herabsetzen (§ 292b EO).

7.10 Welchen Kostenersatzanspruch kann der/die ArbeitgeberIn für die Berechnung und Überweisung der Exekution verlangen?

Dem/Der ArbeitgeberIn gebührt für die Berechnung des unpfändbaren Betrages und die Zahlung an den/die betreibende/n GläubigerIn (Überweisung auf ein Konto, im Postwege oder Barauszahlung) pro Exekution ein pauschaler Kostenersatz:

- bei der ersten Zahlung 2 % vom dem/der GläubigerIn zu zahlenden Betrag, höchstens jedoch € 8,-;
- bei den weiteren Zahlungen 1 %, höchstens jedoch € 4,-.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltssicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
GK-9	Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Existenzminimum Beträge

8.

2024

Allgemeiner Grundbetrag
1.217 Euro monatlich
284 Euro wöchentlich
40 Euro täglich

Erhöhter allgemeiner Grundbetrag
1.420 Euro monatlich
331 Euro wöchentlich
47 Euro täglich

Unterhaltsgrundbetrag
243 Euro monatlich
56 Euro wöchentlich
8 Euro täglich

Höchstbetrag
4.860 Euro monatlich
1.135 Euro wöchentlich
152 Euro täglich

Zum Autor

Mag. Florian Gauglhofer ist seit 2006 als Referent für Arbeitsrecht bei der Arbeiterkammer Wien beschäftigt.

Notizen

Notizen

Notizen