

THEMEN-SPECIAL

Sarah Passegger (PVP-Redakteurin)

Wissenswertes rund um das Thema Lohnpfändung (Teil 4)

» PVP 2020/35

Lohnpfändungen zählen bei Personalisten nicht zu den beliebtesten Tätigkeiten. Viele **Rechtsfragen**, **Haftungsfallen** und vielfältige **Verpflichtungen** sind mit diesen Lohn- und Gehaltsexekutionen verbunden.

In einer **mehrteiligen Serie bespreche** ich zahlreiche **Themen**¹⁾, die in der Praxis bei der Lohnpfändung immer wieder auftauchen.

In den **ersten 3 Teilen dieser Serie** beantwortete ich die folgenden Fragen:

- A) Wie kommt es zu einer Lohn- und Gehaltsexekution?²⁾
- B) Welche Pflichten treffen Sie als Dienstgeber?²⁾
- C) Müssen – über die Drittschuldnererklärung hinausgehende – Fragen des Gläubigers beantwortet werden?²⁾
- D) Wie wird die Pfändungsberechnungsgrundlage ermittelt?³⁾
- E) Welche Arten von Lohn- und Gehaltsexekutionen gibt es?³⁾
- F) Hinweise und Tipps, wie Sie eine Drittschuldnererklärung korrekt ausfüllen⁴⁾

1) Die vollständige **Liste** der **Fragen**, auf die es in dieser Serie **Antworten** gibt, finden Sie in **PVP 2020/4**, 12 (Jänner-Heft) aufgelistet.

2) Diese Themen finden Sie in **PVP 2020/4**, 12; **Jänner-Heft**.

3) Diese Themen finden Sie in **PVP 2020/12**, 42; **Februar-Heft**.

4) Diese Themen finden Sie in **PVP 2020/20**, 72; **März-Heft**.

Im **vorliegenden Heft** erhalten Sie Infos und Praxistipps zu folgenden **Themen**:

- G) Welche **Informationen** und **Ausfüllhilfen** rund um die **Drittschuldnererklärung** sollten Sie kennen?
- H) Was hat der Dienstgeber zu tun (Meldepflichten; Fristen), wenn der **Dienstnehmer** das **Unternehmen verlässt** bzw der ausgetretene Dienstnehmer **wieder** ins Unternehmen **eintritt**?
- I) Wer muss die **Unterhaltungspflichten** bei Lohnpfändungen **nachweisen**? Welche **Pflichten** hat hierbei der **Dienstgeber**?
- J) Zu welchem **Zeitpunkt** muss der **Pfändungsbetrag** **abgezogen** werden und ist dieser dann sofort an den Gläubiger zu überweisen?
- K) Der **Pfändungsbetrag** wurde **irrtümlich nicht einbehalten** → Was hat der Dienstgeber zu tun?
- L) **Während** einer bestehenden **Exekution** wird ein **zu viel ausbezahlter Arbeitsverdienst rückverrechnet** → Was hat der Dienstgeber zu tun?

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

DG ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**maW** ... mit anderen Worten//**SV** ... Sozialversicherung//**zHd** ... zu Händen



G) Welche Informationen und Ausfüllhilfen rund um die Drittschuldnererklärung sollten Sie kennen?

Als **DG** (Drittschuldner) sind Sie – wie zu Beginn der Serie bereits hingewiesen – **verpflichtet**, eine **Drittschuldnererklärung** (Formular „E Dritt 1a“) dann abzugeben, wenn dies der **Gläubiger verlangt**.

Da der **Gläubiger** idR die DV-Details nicht kennt, ist die **wahrheitsgemäß** und **vollständig** ausgefüllte Drittschuldnererklärung für ihn oft die **einzige Möglichkeit** herauszufinden, wie groß die **Chancen** sind, dass seine Forderungen vom Schuldner **getilgt** werden können.



Praxistipps

Auf der Homepage des Justizministeriums finden Sie **2 Varianten** des **Formulars** für die Drittschuldnererklärung:

- E Dritt 1a** (Drittschuldnererklärung: Einkünfte aus Arbeitsverhältnis/sonstige wiederkehrende Bezüge)
- E Dritt 1** (Drittschuldnererklärung)

Die Drittschuldnererklärung kann elektronisch ausgefüllt und postalisch bzw. elektronisch (Bürgerkarte bzw. Handysignatur erforderlich!) übermittelt werden.

Die Formulare finden Sie hier: <https://portal.justiz.gv.at/Drittschuldnererklärungen>

Welche Fristen hat der Dienstgeber zu beachten?

Die ausgefüllte Drittschuldnererklärung muss **innen 4 Wochen** an das Gericht und den Gläubiger (zHd des Vertreters) übermittelt werden. Der **DG haftet** dann, wenn er ...

- die Drittschuldnererklärung **verspätet** abgibt, dh die 4-Wochen-Frist nicht beachtet;
- vorsätzlich bzw. grob fahrlässig **unrichtige** Angaben macht;
- Fragen **unvollständig** beantwortet.

H) Was hat der Dienstgeber zu tun (Meldepflichten; Fristen), wenn der Dienstnehmer das Unternehmen verlässt bzw der ausgetretene Dienstnehmer wieder ins Unternehmen eintritt?

1. Der Dienstnehmer verlässt das Unternehmen

Der DG muss den Gläubiger (zHd des Vertreters) vom DV-Ende (Formular *E Dritt 3 Verständigung vom Bezugsende*) informieren. Er muss dies **innerhalb** von **7 Kalendertagen** nach **Ende** des **Monats**, der dem **DV-Beendigungsmonat** folgt, tun.



Beispiel

Frage:

Bis wann muss der Gläubiger spätestens vom Bezugsende informiert werden, wenn das DV am **15. 6. 2020 endet**?

Lösung:

Endet das DV am 15. 6. 2020, muss der DG den Gläubiger (zHd des Vertreters) bis **spätestens 7. 8. 2020** über das Bezugsende informieren.

Verletzt der DG diese Pflicht, weil er den Gläubiger gar nicht oder zu spät informiert, kann er mit **bis zu € 1.000,00** je Bezugsende **bestraft** werden.



Praxistipps

1. Das Formular *E Dritt 3 Verständigung vom Bezugsende* finden Sie hier: <https://portal.justiz.gv.at/Drittschuldnererklärungen>
2. Damit der DG **beweisen** kann, dass er zeitgerecht den Gläubiger vom DV-Ende informiert hat, empfehle ich, dass er eine **Kopie** der **Gläubigerverständigung** im **Personalakt** aufbewahrt.

2. Der ehemals ausgeschiedene Dienstnehmer tritt in das Unternehmen wieder ein – Was ist zu tun?

a) Exekutionsrechtliche Pfandrechte

Tritt ein DN **innerhalb von 12 Monaten** (gerechnet ab dem arbeitsrechtlichen Ende) wieder in das Unternehmen ein, so **leben exekutionsrechtliche Pfandrechte automatisch im ehemaligen Rang wieder auf**.



Meine Empfehlungen für die Praxis

1. Die Exekutionsbewilligungen und -titel sollten Sie **mindestens 12 Monate** lang – ab DV-Beendigung am jeweiligen **Rang belassen** und **aufbewahren**.
2. Da zwischenzeitig die erstrangige Forderung getilgt sein könnte, empfehle ich mit dem **erstrangigen Gläubiger** diesbezüglich **Kontakt** aufzunehmen.

b) Verpfändungsanzeigen

Verpfändungsanzeigen erlöschen mit einem Austritt und verlieren damit den ursprünglichen Pfandrang.

I) Wer muss die Unterhaltspflichten bei Lohnpfändungen nachweisen? Welche Pflichten hat hierbei der Dienstgeber?

Die **verpflichtete Partei (= DN)** gibt dem DG bestehende gesetzliche Unterhaltspflichten bekannt. Der DG kann die bekannt gegebenen Unterhaltspflichten – sofern ihm die **Unrichtigkeit nicht bekannt** ist – übernehmen, ohne verpflichtet zu sein, die Angaben detailliert zu überprüfen.



Hinweis

Detaillierte Hinweise zu **Unterhaltspflichten** in der **Lohnpfändung** finden Sie in **PVP 2011/22, 65; März-Heft**.



Meine Empfehlungen für die Praxis

Lassen Sie den **DN** ein **Dokument unterschreiben**, in dem die von ihm bekannt gegebenen bestehenden **Unterhaltspflichten aufgelistet** sind.
Ergänzen Sie diese Auflistung mit dem vom DN zu unterfertigenden **Hinweis**, dass er sich ausdrücklich verpflichtet, allfällige **Änderungen** dem DG unverzüglich **bekannt zu geben**.



J) Zu welchem Zeitpunkt muss der Pfändungsbetrag abgezogen werden und ist dieser dann sofort an den Gläubiger zu überweisen?

Der Pfändungsbetrag für die **vorrangige** Exekution muss **sofort** – also bei der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung – **berechnet** und **einbehalten** werden.

Ab dem Tag, an dem die Exekutionsbewilligung eingelangt ist, darf nicht mehr das gesamte Monatsentgelt an den DN ausbezahlt werden.



Hinweis

Der Pfändungsbetrag muss selbst dann **einbehalten** werden, wenn die aktuelle **Abrechnung bereits erstellt**, aber die **Zahlung noch nicht** durchgeführt wurde.

Der einbehaltene Betrag ist idR erst nach Ablauf von **4 Wochen** (ab Zustellung der Exekutionsbewilligung) an den Gläubiger zu überweisen. Innerhalb dieser 4 Wochen hat der DN die Möglichkeit, die Exekution bei Gericht anzufechten.



Hinweis

Ob für Sie als Drittschuldner die **4-Wochen-Frist** gilt, können Sie der **Exekutionsbewilligung** entnehmen.

Die **Zahlung** an den Gläubiger ist in diesem Fall **erst** dann durchzuführen, wenn die **4-wöchige Frist abgelaufen** ist. Sie können die Zahlung mit der nächsten Lohn-/Gehaltsauszahlung überweisen (spätestens jedoch 8 Wochen, nachdem die Exekutionsbewilligung eingelangt ist).

K) Der Pfändungsbetrag wurde irrtümlich nicht einbehalten → Was hat der Dienstgeber zu tun?

Gemäß **§ 292j EO** wirkt die Zahlung des Drittschuldners an den Gläubiger in dieser Höhe nur dann schuldbefreiend, wenn ihn weder Vorsatz noch grobe Fahrlässigkeit trifft.

Ein **unterbliebener** Pfändungsabzug ist idR eine **grobe Fahrlässigkeit**.

1. Der Drittschuldner (= DG) muss den **Pfandbetrag** an den Gläubiger **(nach)überweisen**.
2. Der DG hat zwar **gegenüber** dem **DN** einen **Rückzahlungsanspruch** hinsichtlich des zu viel überwiesenen Nettobetrages. Dieser Anspruch wird allerdings **kaum** zu befriedigen sein, maW: Der DG wird kaum damit rechnen können, dass der DN den Pfändungsbetrag an ihn überweisen wird.
3. Kann der DG stattdessen eine **Gegenverrechnung** mit **DN-Ansprüchen** vornehmen? Eine Gegenrechnung ist **nur** mit dem **allgemeinen Pfandbetrag** möglich. Solange der allgemeine Pfandbetrag einem anderen Gläubiger gebührt, muss sich der DG mit seinem Rückzahlungsanspruch „hinten anstellen“.



Meine Empfehlungen für die Praxis

1. Eine eingelangte **Exekutionsbewilligung** ist idR **sofort** bei der **nächsten Bezugsabrechnung** zu berücksichtigen.
2. Um das Kostenrisiko eines unterbliebenen Pfändungsabzuges zu minimieren, sollten einlangende Exekutionen immer sofort an die **zuständige Abteilung** (Stelle) **weitergeleitet** werden.

L) Während einer bestehenden Exekution wird ein zu viel ausbezahlter Arbeitsverdienst rückverrechnet → Was hat der Dienstgeber zu tun?

Ein **zu viel** ausbezahlter Arbeitsverdienst ist **nur dann** vom DG **rückforderbar**, wenn **kein** „**gutgläubiger Erwerb** und **Verbrauch**“ desselben durch den DN vorliegt.

Der DN kann idR darauf **vertrauen**, dass seine **Bezüge richtig** abgerechnet werden. Gutgläubigkeit ist lediglich dann **nicht** gegeben, wenn dem DN aufgefallen ist bzw hätte auffallen müssen, dass er zu Unrecht zu viel Entgelt erhalten hat.

Daraus ergeben sich für die **Praxis** die folgenden **Handlungsschritte**:

1. **Prüfen** Sie, ob eine **Entgeltrückforderung** mangels Gutgläubigkeit beim DN **möglich** und zulässig ist.
2. Wenn die Entgeltrückforderung möglich und zulässig ist, dann kann auch eine **Rückverrechnung** gegen den **allgemeinen Pfandbetrag** erfolgen.



Beispiele zur Gutgläubigkeit

Beispiel 1:

Bei **DV-Abschluss** im Jänner 2020 wird ein Monatslohn iHv € 1.400,00 vertraglich vereinbart. Bei der Lohnabrechnung für März 2020 wird durch einen Ziffernsturz versehentlich ein Monatslohn von **€ 4.100,00** bezahlt.

Dass der vereinbarte Monatslohn derart gravierend überschritten wurde, muss auffallen bzw hätte auffallen müssen → Es liegt daher **keine Gutgläubigkeit** vor.

Beispiel 2:

Ein DN erhält jedes Jahr **2 Sonderzahlungen** (Urlaubszuschuss im Juni und Weihnachtsremuneration im November). Im Juni 2020 erhält der DN versehentlich **2x den Urlaubszuschuss** ausbezahlt.

Eine so gravierende Überzahlung muss auffallen bzw hätte auffallen müssen, insbesondere da es in diesem Betrieb im Juni immer nur 1 Sonderzahlung gibt → Es liegt daher **keine Gutgläubigkeit** vor.

Beispiel 3:

Ein DN hat stets im Februar Anspruch auf eine **Leistungsprämie** für das Vorjahr (abhängig von der erbrachten Leistung schwankt diese idR zwischen € 100,00 und € 150,00).

Aufgrund der **Berechnungskriterien** beträgt seine Leistungsprämie für 2019 **€ 110,00**. Versehentlich wurden ihm jedoch im Februar 2020 **€ 140,00 ausbezahlt**.

Der Betrag erscheint dem DN **plausibel**, insbesondere weil die Überzahlung nur gering ist und die Prämienvereinbarung sehr kompliziert formuliert ist → Es liegt **Gutgläubigkeit** vor, der DN muss die zu viel bezogene Prämie nicht zurückzahlen.



Hinweise

1. Dass im konkreten Fall keine **Gutgläubigkeit** beim DN vorliegt, hat im **Zweifel** der DG zu **beweisen**.
2. Ich empfehle, den DN schriftlich auf das zu Unrecht bezogene Entgelt hinzuweisen und die Rückerstattung desselben geltend zu machen. Der **Rückforderungsanspruch** verjährt idR nach **3 Jahren**.
3. **Praxisbezogene Infos** zur Gutgläubigkeit finden Sie auch im **Artikel** „Wann liegt ein gutgläubiger Verbrauch vor?“ in **PVP 2015/40**, 156; **Juni**-Heft.

**Praxistipp**

Ist unklar, ob dem DN der Entgeltanspruch überhaupt bzw in einer bestimmten Höhe zusteht, empfehle ich, den Betrag nur gemeinsam mit einem schriftlichen **Rückfordervorbehalt** zu gewähren:

„Da zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht eindeutig geklärt ist, ob der Anspruch auf iHv EUR, ausbezahlt mit der Lohnverrechnung für den Monat, zu Recht besteht, steht der **ausbezahlte Betrag** unter dem **Vorbehalt der Rückforderbarkeit**.

Falls sich herausstellt, dass der Anspruch des Dienstnehmers auf Abgeltung dieses Betrages nicht oder nicht in der Höhe besteht, hat der Dienstnehmer den **rechtsgrundlos überwiesenen Betrag unverzüglich zurückzuzahlen**.“

JUDIKATUR

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

Verständlich aufbereitete Rechtsprechung, die Praktiker unbedingt kennen sollten

» PVP 2020/36

In dieser Rubrik informiere ich Sie **kompakt und praxisbezogen** über jene Gerichtsentscheidungen, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** kennen sollten.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AngG ... Angestelltengesetz//**ArbVG** ... Arbeitsverfassungsgesetz//**AVRAG** ... Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz//**BR** ... Betriebsrat//**BV** ... Betriebsvereinbarung//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**EFZ** ... Entgeltfortzahlung//**EFZG** ... Entgeltfortzahlungsgesetz//**GewO** ... Gewerbeordnung//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**OGH** ... Oberster Gerichtshof//**SV** ... Sozialversicherung//

THEMA	KURZINFO
Dauerhafte Dienstunfähigkeit eines Arbeiters: Entgeltfortzahlung über das Dienstvertragsende hinaus? OGH 22. 1. 2020, 9 ObA 131/19h, ARD 6702/12/2020	Diese Frage war vom OGH zu entscheiden
	Ein Arbeiter wurde während seines Krankenstandes vom DG aufgrund dauernder Arbeitsunfähigkeit gemäß § 82 lit b GewO entlassen. Der DG beendete die EFZ mit DV-Ende . Der Arbeiter forderte , dass der DG über das DV-Ende hinaus (analog wie bei Angestellten) EFZ leisten muss. Wer hat Recht?
	Die für die Praxis wichtigen Aussagen des OGH

- § 5 EFZG regelt, in welchen Fällen der DG über das DV-Ende des Arbeiters hinaus EFZ leisten muss.
Wird der Arbeiter **während** einer **Arbeitsunfähigkeit** (Krankheit, Unfall) vom DG
 - gekündigt** oder
 - ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen** oder