



# ÖSTERREICHISCHER RECHTSANWALTSKAMMERTAG

1010 WIEN, ROTENTURMSTRASSE 13 (ERTLGASSE 2), POSTFACH 612, TELEFON 63 27 18, DW 23

Zl. 221/85

GZ. 1218/85

Betrifft: SETZEN WU  
Zl. 3P GE/19 85  
Datum: 5. JULI 1985  
Verteilt: 8. Juli 1985 jw  
*Dr. Bauer*

An das  
Bundesministerium  
für Justiz

Museumstraße 7  
1070 Wien

Zu Zl.: 12006/58-I 5/85

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
Lohnpfändungsgesetz geändert wird

Bezugnehmend auf die Aussendung vom 9. Mai 1985 erstattet  
der Österreichische Rechtsanwaltskammertag zu dem vor-  
liegenden Gesetzesentwurf samt erläuternden Bemerkungen  
nachstehende

## STELLUNGNAHME:

### Zu A. Vorblatt:

Gegenstand des vorliegenden Gesetzesentwurfes ist lediglich  
die Klarstellung einer in der Judikatur strittigen Frage,  
ob der 13. und 14. Monatsbezug und andere Sonderzahlungen  
als unpfändbare Bezüge nach § 3 Zif. 2 und 4 Lohnpfändungs-  
gesetz anzusehen sind. Tatsächlich haben höchstgerichtliche  
Entscheidungen die divergierenden Rechtsmeinungen zu der

- 2 -

vorangeführten Frage zu einem Risiko einerseits, aber auch zu einem ungelösten Problem gemacht, sodaß das gesetzte Ziel, die aufgeworfene Frage in Gesetzesform klarzustellen, begrüßt werden muß.

B. zu den Erläuterungen:

Der Gesetzgeber verweist auf 2 divergierende Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes aus dem Jahre 1963 und 1970 und vermeint, daß die Behandlung der Remunerationen und Sonderzahlungen im Lohnpfändungsgesetz einer Klärung bedürfe. Da nun die Judikatur des Obersten Gerichtshofes eine solche Klärung nicht herbeigeführt hat, erscheine eine gesetzliche Klarstellung erforderlich. Die vom Gesetzgeber vorgegebene Lösung ist vorzüglich, weil sie einerseits die mehrfachen und vielfältigen Ausnahmestimmungen damit in leicht verständlicher Form vermindert und andererseits auch bereinigt. Es muß gerade bei den Bestimmungen des Lohnpfändungsgesetzes bedacht werden, daß die Handhabung dieses Gesetzes oft nicht von Juristen, sondern von juristischen Laien (Drittschuldnerexekutionen) zu erfolgen hat. Von dem Grundsatz abgesehen, daß jedes Gesetz klar und eindeutig formuliert sein soll - was oft wegen der Kompliziertheit der Materie nicht leicht zu bewältigen ist - muß gerade bei diesem Gesetz eindringlich darauf verwiesen werden, daß hier eine Klarheit des Gesetzeswortlautes unbedingt notwendig erscheint.

C. zum besonderen Teil:

Die Änderung des § 3 Zif. 2 erfolgt dergestalt, daß der erste Satz gestrichen wurde.

§ 3 Zif. 4 wurde dergestalt geändert, daß man nunmehr die unter Zif. 2 angeführten Urlaubszahlungen (dreizehnter Monatsbezug) mit den Weihnachtszuwendungen und sonstigen einmaligen Bezügen zusammenfaßte und damit eindeutig klargestellt hat, daß die in den Ziffern 1,2 und 3 nicht

- 3 -

enthalteten "sonstigen" - insbesondere einmaligen - Bezüge in der Höhe von S 3.300,-- innerhalb eines Halbjahres nicht pfändbar erscheinen, somit alle darüber hinausgehenden Bezüge bzw. über den Betrag von S 3.300,-- hinausgehenden Beträge pfändbar sind.

Zusammenfassung:

Die - ungeachtet der Kürze dieser Gesetzesnovelle - erfolgte Darstellung des Problemes und Gegenüberstellung des alten Lohnpfändungsgesetzes zu den geänderten Bestimmungen der Novelle muß als vorbildlich bezeichnet werden.

Wenn schon eine Novellierung des § 3 Zif. 2 vorgenommen wird, so sollte aber diese Gelegenheit auch zum Anlaß genommen werden, eine noch offen gebliebene Frage einer Lösung zuzuführen: Im § 3 Zif. 2 sind Zuwendungen aus Anlaß eines besonderen Betriebsereignisses oder für langjährige Dienstleistungen unpfändbar, soweit alle diese Beträge den Rahmen des üblichen nicht übersteigen. Wenn gleich sich auch eine bestimmte Judikatur entwickelt hat, so sollte auch hier der Klarheit halber im Gesetzestext festgestellt werden, bis zu welcher Höhe Zuwendungen als den "üblichen Rahmen nicht übersteigend" zu bezeichnen sind.

Da für die Zukunft die gesetzgeberische Absicht besteht, der Lohnpfändung gegenüber der Fahrnisesekution den Vorzug einzuräumen, sollte auch hier die Unpfändbarkeit etwa bis zur Höhe eines "Monatsbezuges" determiniert werden.

Gegen die vorgesehene Gesetzesnovellierung selbst besteht kein Einwand.

Die Stellungnahme der Rechtsanwaltskammer für Kärnten ist angeschlossen.

Wien, am 26. Juni 1985

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG

Dr. SCHUPPICH  
Präsident



221

3

# RECHTSANWALTSKAMMER FÜR KÄRNTEN

9020 KLAGENFURT · PURTSCHER STRASSE 1/I · FERNRUF (0 4222) 51 24 25, 57 6 70

**Osterreichischer  
Rechtsanwaltskammertag**  
eing. 20. JUNI 1985  
1 fach, mit  Beilagen

Klagenfurt, am 1985-06-17

GZ. -253/85- Dr.D./P.

*W. Morek (Morek)  
19. 6. 85*

Der Ausschuß der Rechtsanwaltskammer für Kärnten nimmt zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Lohnpfändungsgesetz geändert wird, wie folgt Stellung:

## I.

Die vorgesehene Neuformulierung des § 3 Zif. 4 ist insbesondere durch das Wort "sonstige" geeignet, neue Unklarheiten und Unsicherheiten zu schaffen.

Das Wort "sonstige" würde ja in § 3 bedeuten, daß eben unter die Sonderbestimmung der Ziffer 4 alle sonstigen Bezüge, die nicht in den Ziffern 1 bis 3 und 5 bis 8 angeführt sind, fallen. Wenn auch vernünftigerweise darunter nicht das normale Arbeitseinkommen zu verstehen ist, so könnten doch zumindest Zweifel beispielshalber hinsichtlich der Abfertigung, der Vorschüsse und des Spesenersatzes (Kilometergeld) auftreten.

## II.

Wenn schon hinsichtlich des § 3 Lohnpfändungsgesetz eine Gesetzesänderung durchgeführt wird, sollten auch die übrigen Bestimmungen dieser Gesetzesstelle einer kritischen Überprüfung unterzogen werden.

- 2 -

So könnte beispielshalber die Bestimmung des § 3 Zif. 1 Lohnpfändungsgesetz überhaupt entfallen, da nach der derzeitigen Arbeitsmarktsituation die Leistung von Überstunden Arbeitsplätze anderer Arbeitnehmer verhindert oder zumindest gefährdet, sodaß keinerlei rechtspolitisches Interesse an einer Begünstigung der Überstunden, noch dazu durch gänzliche Pfändungsfreistellung mehr gegeben ist.

In § 3, Zif. 2 Lohnpfändungsgesetz müßte der wegen seiner Unbestimmtheit verfassungswidrige Begriff "soweit alle diese Beträge den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen" durch eine klare Regelung, beispielshalber durch Heranziehung des Betrages von S 3.300,-- innerhalb eines halben Kalenderjahres, ersetzt werden.

§ 3, Zif. 3 Lohnpfändungsgesetz sollte nur mehr lauten: "Das Entgelt für Arbeitsmaterial, das vom Arbeit(Dienst)nehmer selbst beigestellt wird". Es ist für den Dienstgeber oder für das Exekutionsgericht, das nach § 307 EO vom Dienstgeber für die Errechnung der pfändungsfreien Beträgen herangezogen werden kann, nahezu unzumutbar, zu überprüfen, ob derartige sonstige Bezüge durch Gesetz, Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohn- tarif, Bezugsvereinbarung, Arbeits- oder Dienstordnung festgesetzt sind und was der Rahmen des üblichen ist.

### III.

Wir verweisen neuerlich darauf, daß das aus dem deutschen Rechtsbereich übernommene Lohnpfändungsgesetz nicht nur ein Fremdkörper im österreichischen Rechtssystem geblieben ist, sondern daß auch seine kasuistischen Bestimmungen für den Drittschuldner nicht nur einen ihm nicht zu vergütenden ungeheuren Arbeitsaufwand erfordern, sondern den Drittschuldner auch der Gefahr der Haftung für Fehlberechnungen aussetzen.

Darüberhinaus ergeben sich weitere im Rahmen einer Gesamt- novellierung zu regelnde Fragen, beispielshalber die Berücksichtigung des eigenen Einkommens der Familienangehörigen des

- 3 -

Verpflichteten (ob und wie) oder die Frage, ob beispielshalber die Sozialversicherer bei Auszahlung der Pensionen einlangende Lohnpfändungsbewilligungen auch dann für spätere Zeit vormerken müssen, wenn im Zeitpunkt der Zustellung des Drittverbotes der Pensionsbezug unter dem pfändungsfreien Betrag liegt, wird doch z.B. verlangt, daß für die Wirksamkeit einer Lohnpfändung auf den Dreizehnten im Oktober eines jeden Jahres auszuzahlenden Bezug in solchen Fällen jedesmal im September eine für den Verpflichteten mit neuen Kosten verbundene Exekutionsbewilligung dem Drittschuldner zugestellt wird.

Der begrüßenswerte Gedanke, die Exekution von der Fahrnisexe-  
kutionsebene auf die Lohnpfändungsebene weitgehend zu verlagern,  
wird nur dann erfolgreich sein, wenn auch die Bestimmungen des  
Lohnpfändungsgesetzes so gestaltet sind, daß sie einfach auch von  
einer EDV-Buchhaltung verkraftet werden können.