

Arbeitslohn und Bereicherung

Von GUSTAV FEILER, Staatsanwalt beim Generalstaatsanwalt der DDR

I

In der arbeitsrechtlichen Praxis der Betriebe, der Konfliktkommissionen und der Arbeitsgerichte kommen häufig Ansprüche wegen Rückgewähr zuviel gezahlten Barlohnes vor. Die zurückgeforderten Lohnüberzahlungen beruhen niemals auf nachträglich mit rückwirkender Kraft tariflich vereinbarten Lohnherabsetzungen¹, da solche Vereinbarungen² nach unserem Recht wegen der sozialistischen Gesetzlichkeit widersprechenden Rückwirkung rechtsgestaltender Akte unwirksam sind. Sie sind nur selten auf Fehler des Rechenwerkes, auf Fehler bei Ermittlung der gesetzlichen Lohnabzüge und — erfreulicherweise — ebensowenig auf betrügerische Verfälschung der Lohnbestimmungsgrundlagen zurückzuführen. In der Hauptsache sind unrichtige Anwendung der Lohngruppen und fehlerhafte Feststellung und Verrechnung von Zuschlägen und Abschlägen die Ursachen der Überzahlung. Die Lohnüberzahlungen sind die Folge einer im Laufe der Zeit durch verschiedene Umstände entstandenen Unübersichtlichkeit des Lohnsystems. Damit hat sich das 33. Plenum des ZK der SED im einzelnen beschäftigt. Es ist sicherlich keine Fehlannahme, daß viele der in der Betriebspraxis vorkommenden Fälle durch der Sachlage im einzelnen angemessene Vereinbarungen, darunter wohl auch solche über die Verrechnung gegen Lohnansprüche, ihre stille Erledigung finden. Im übrigen aber werden die auf diese Weise nicht bereinigten Fälle nach den Gründe Sätzen der Bereicherung des BGB behandelt. Hierbei ist der Einfluß der einschlägigen, übrigens heute noch in der Bundesrepublik gültigen arbeitsrechtlichen Rechtsprechung der Weimarer Republik ganz unverkennbar. Es muß deshalb auf diesen Rechtszustand zusammenfassend eingegangen werden.

II

Nach dem Arbeitsrecht der Weimarer Republik konnte der Unternehmer den zuviel gezahlten Lohn in unmittelbarer Anwendung der Vorschriften der ungerechtfertigten Bereicherung (§§ 812 ff. BGB) vom Arbeitnehmer zurückfordern, und zwar auch dann, wenn der rechtliche Grund für die Lohnzahlung nachträglich oder rückwirkend wegfiel, z. B. bei Lohnvorauszahlung und Nichterfüllung der Arbeitsverpflichtung oder bei rückwirkender Lohnherabsetzung. Der Bereicherungsanspruch konnte aber im allgemeinen nur durchdringen, wenn der Arbeitnehmer die Unrichtigkeit der Zuvielzahlung nicht kannte (§ 819 Abs. 1 BGB) und er noch bereichert war (§ 818 Abs. 3 BGB). Für die Überzahlung von Beamtengehalt, nicht aber für die Überzahlung von Arbeitslohn, auch nicht für die rechtsgrundlose Zahlung des ganzen Beamtengehaltes, wurde Wegfall der Bereicherung ohne weiteres angenommen, weil — abgesehen von sondergesetzlichen Regelungen — das Beamtengehalt der Gewährung vom Unterhalt gleichgestellt und dessen bestimmungsgemäße Verwendung als Regel angesehen wurde³. Auch für verbrauchte Aufwandserschädigungen oder Gehaltszulagen für bessere Lebensführung wurde gleiches aus dem Gesichtspunkt der zweckbestimmten Leistung und ihres dementsprechenden Verbrauchs abgeleitet⁴. Es wurde zwar ein direkter Anspruch des Arbeitnehmers auf Auszahlung des richtigen Lohnes anerkannt⁵ und ihm bei schuldhaft unrichtiger Lohnüberzahlung ein Anspruch gegen den Unternehmer auf Ersatz des Schadens eingeräumt, den er durch die Rückzahlung des verbrauchten Lohnes erlitt. Es wurde auch die Aufrechnung mit diesem Anspruch gegen den Rückgewähranspruch des Arbeitgebers zugelassen⁶. Aber es wurde auch eine Minderung oder der gänzliche Wegfall dieses

Anspruchs wegen mitwirkenden Verschuldens (§ 254 BGB) des Arbeitnehmers angenommen, wenn er die unrichtige Lohnberechnung ohne weiteres hätte erkennen können. Auch konnte der Arbeitgeber seinerseits mit der Rückgewährforderung gegenüber späteren Lohnforderungen des Arbeitnehmers aufrechnen. Die Rechtsprechung ließ die Aufrechnung sogar gegen den nicht pfändbaren Teil des Lohnes zu⁷ mit der Begründung, die Berufung auf das Aufrechnungsverbot des § 394 BGB sei arglistig. Die Auffassung der Wissenschaft wich in diesem Punkte insoweit ab, als sie dieses Ergebnis nur bei ausdrücklichem Vorbehalt oder bei arglistiger Ausnutzung von Irrtümern des Lohnschuldners befürwortete. Im übrigen wollte sie den gutgläubigen Arbeitnehmer durch das Aufrechnungsverbot schützen⁸. Der vertragliche Vorbehalt der Rückgewähr zuviel gezahlten Lohns ohne Rücksicht auf eine Bereicherung des Arbeitnehmers oder ihren Wegfall wurde allgemein als zulässig angesehen. Das wurde besonders in den Fällen des Vorbehaltes der Nachprüfung der Einstufung in die Tarifgruppen bedeutsam. Hier wurde die Wirkung des Vorbehalts dahin gedeutet, daß die bisherigen Lohnzahlungen als Abschläge zu betrachten seien. Eine Berufung auf den Wegfall der Bereicherung erschien damit überhaupt nicht möglich⁹. Eine gewisse Milderung dieses Ergebnisses wurde dadurch erreicht, daß der Arbeitnehmer nach Ablauf einer angemessenen Frist nicht mehr mit Rückzahlungsansprüchen sollte behelligt werden können¹⁰. Aus der Vorschrift des § 134 Abs. 2 Gewerbeordnung, wonach in gewerblichen Betrieben mit mindestens 20 Arbeitern den Arbeitnehmern bei der regelmäßigen Lohnzahlung ein schriftlicher Beleg über den Betrag des verdienten Lohnes und die Abzüge auszuhändigen war, wurden arbeitsrechtliche Schlußfolgerungen nicht abgeleitet. Diese Vorschrift wurde lediglich als Ordnungsvorschrift betrachtet, nicht so sehr, um dem Arbeitnehmer die Nachprüfung der Lohnabrechnung zu ermöglichen, als vielmehr, um ihm die für ihn nachteilige Kenntnis der Überzahlung entgegenhalten zu können. j

III

Die Kompliziertheit des Systems und die daraus folgende Rechtsunsicherheit der Lage der Lohnempfänger kann ihre den Interessen der Werk tätigen feindliche Tendenz kaum verbergen. Sie trifft zudem stets mit einer großen Undurchsichtigkeit der Lohnverrechnungsmethoden zusammen. Entscheidender Grund aller Unzulänglichkeiten ist jedoch die unmittelbare und ungerechtfertigte Anwendung zivilrechtlicher, speziell schuldrechtlicher Rechtssätze auf arbeitsrechtliche Sachverhalte.

Die Unterwerfung des Arbeitsrechts unter das Zivilrecht ist ein allgemeines Kennzeichen des bürgerlich-kapitalistischen Rechts. Sie ist der direkte Ausdruck der im Kapitalismus herrschenden Klassenverhältnisse. Im Zivilrecht, das auf den gesellschaftlichen Eigentumsverhältnissen beruht, finden die Interessen des Kapitals infolge der darin niedergelegten Vermögensordnung ihren genauesten Ausdruck. Es verhält infolge seiner abstrakten, vom Prinzip der formellen Gleichheit vor dem Gesetz geprägten Form den fundamentalen Unterschied zum Arbeitsrecht, wo die Parteien regelmäßig verschiedenen und gegensätzlichen Gesellschaftsklassen angehören, der produktiv arbeitenden oder der sich die Ergebnisse fremder Arbeit aneignenden Klasse. Das Zivilrecht¹¹ gestattet es, die Arbeitskraft und den Rechtsverkehr mit ihr wie den Rechtsverkehr mit Sachen zu behandeln. Es ist — wie der Oberste Gerichtshof der USA 1923 die bürger-

¹ vgl. Entscheidungen des Eichsarbeitsgerichts (RAGE) 10/187; 10/207.

² vgl. RGZ 68/41.

³ vgl. RGZ 82/159; «5/195.

⁴ vgl. RAGE 24/235.

⁵ vgl. RAGE 22/18.

⁶ vgl. RAGE 5/193; 10/203.

⁷ vgl. Hueck, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Mannheim 1938, Bd. I, S. 248, Anm. 49.

⁸ vgl. RAGE 6/354; 13/125.

⁹ vgl. RAGE 13/125.