

Kellner ist darin zuzustimmen, daß eine Abtretung von Lohnforderungen gesetzlich zulässig ist, daß durch sie ein Gläubiger, nämlich der Abtretungsempfänger, vor anderen Gläubigern, nämlich den Vollstreckungsgläubigern späterer Pfändungen, bevorzugt werden kann und daß bei Pfändung und Überweisung künftiger Lohnforderungen die Pfändung dem sie betreibenden Gläubiger einen Vollstreckungsrang verschafft, bevor die Abtretung wirksam wird. Unrichtig ist aber seine Auffassung, es bestehe für den Betrieb grundsätzlich eine Rechtspflicht zum Abschluß von Abtretungsvereinbarungen.

Nach dem klaren Wortlaut des § 59 Abs. 1 Buchst. c GBA bedarf die Lohneinbehaltung vom Nettoverdienst, abgesehen von den Fällen der Buchst. a (Pfändungs- und Überweisungsbeschluß) und b (vollstreckbare Ansprüche des Betriebes) einer Vereinbarung zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb. Irgendeine Verpflichtung des Betriebes zum Abschluß einer solchen Vereinbarung ist nicht vorgesehen. Es besteht also kein prinzipieller Kontrahierungszwang, auf den die Auffassung von Kellner hinauslaufen würde. Der Werk tätige wird hierdurch übrigens auch nicht grundsätzlich schlechtergestellt, als es vor Inkrafttreten des GBA der Fall war. Damals war eine Lohnabtretung allerdings kraft Vereinbarung zwischen dem Werk tätigen und seinem Gläubiger nach § 398 BGB gesetzlich zulässig. Die Zulässigkeit konnte aber nach § 399 BGB im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. Das ist auch in einer Reihe von Großbetrieben geschehen. Sicher haben deren kapitalistische Inhaber dabei in ihrem Interesse gehandelt. Das ändert aber nichts daran, daß diese Vereinbarung sich häufig im Ernstfalle zugunsten des Arbeiters auswirkte, da sie ihn hinderte, bei unvorsichtigen Abzahlungskäufen dem Abzahlungshändler einen großen Teil seines Lohnes abzutreten. Es ist daher, soweit uns bekannt geworden ist, von den Gewerkschaften gegen derartige Vereinbarungen kein Widerspruch erhoben worden. Die

Änderung des Rechtszustandes ist also überwiegend formell: Während früher die Abtretung durch Vertrag zwischen Betrieb und Arbeiter abgeschlossen werden konnte, ist heute für ihre Wirksamkeit eine Vereinbarung zwischen beiden erforderlich. Auch in unserer Gesellschaftsordnung kann kein grundsätzliches Bedürfnis zur Förderung von Lohnabtretungen anerkannt werden. Sicherlich ist anzustreben, daß der Werk tätige seinen Verpflichtungen freiwillig nachkommt; nach den Erfahrungen unserer Zwangsvollstreckungsorgane ist das auch in hohem Maße erreicht. Eine wirkliche Freiwilligkeit besteht aber nur dann, wenn er die gegen ihn bestehenden Forderungen jeweils bei oder kurz nach Fälligkeit aus Mitteln erfüllt, die ihm zur Verfügung stehen. Wird statt dessen vom Betrieb auf Grund eines Lohnabtretungsvertrages geleistet, so liegt keine wirkliche Freiwilligkeit mehr vor. Im übrigen sollte, soweit es sich nicht um Unterhaltsforderungen handelt, die Möglichkeit eines gelegentlichen, wegen unvorhergesehener Ereignisse, z. B. Krankheit, wünschenswerten Zahlungsaufschubes nicht durch derartige Maßnahmen erschwert werden. Es besteht also weder eine gesetzliche Möglichkeit noch ein gesellschaftlicher Grund, den Betrieb zum Abschluß von Lohnabtretungsverträgen zu zwingen. Derartige Vereinbarungen können sich außerdem ungünstig auf die Arbeitsfreudigkeit auswirken und infolgedessen die Arbeitsproduktivität beeinträchtigen, während uns allerdings die Erwägung, daß der Betrieb mit zusätzlicher Buchhaltungsarbeit belastet wird, zweitrangig erscheint. Gegenüber einer unbilligen — übrigens nicht notwendig böartigen — Bevorzugung des Abtretungsgläubigers steht benachteiligten anderen Gläubigern, insbesondere Vollstreckungsgläubigern, die Anfechtung nach dem Anfechtungsgesetz von 1898 zu. An diese Möglichkeit sollte bei Rechtsstreitigkeiten, die das Rangverhältnis von Gläubigern zum Gegenstand haben, stets gedacht werden.

Dr. KURT COHN,
Oberrichter am Obersten Gericht

Fraget* der Qesetzgeburtg

- Dr. ANITA GRANDKE, beauftr. Dozentin am Institut für Zivilrecht der Humboldt-Universität Berlin

Vorschläge für die Ausgestaltung eines sozialistischen Wohnungsmietrechts

Schluß*

Die wichtigsten subjektiven Rechte und Pflichten im neuen Wohnungsmietrecht

Die subjektiven Rechte und Pflichten folgen weitgehend unmittelbar aus dem ökonomischen Inhalt und Zweck des Wohnungsmietverhältnisses. Der Bürger mietet eine Wohnung, um sie zu nutzen. Entsprechend ist der Vermieter als Eigentümer oder Verwalter von Wohnraum verpflichtet, dem Mieter auf Grund des Mietverhältnisses die Wohnung in einem zum vertragsgemäßen Gebrauch geeigneten Zustand zu übergeben. Die Wohnung muß unter berechtigter Außerachtlassung von individuellen Sonderwünschen* 22 den allgemeinen üblichen Anforderungen an Sauberkeit und Wohnlichkeit entsprechen. Sie braucht also bei Weitervermietung nicht in jedem Fall völlig neu hergerichtet zu werden, darf aber ebensowenig völlig verwahrlost und abgewohnt sein.

* Der erste Teil dieses Beitrags ist in NJ 1963 S. 530 ff. veröffentlicht.

22 Moderne Gestaltung der Räume, Farben der Tapeten, Abwaschbecken in der Küche u. ä.

Dieser Hauptpflicht des Vermieters entspricht die Pflicht des Mieters zur Zahlung des festgesetzten bzw. vereinbarten Mietpreises. Dabei sieht das Wohnungsmietrecht den zu zahlenden Mietpreis als eine der Lage, Größe, dem Komfort der Wohnung entsprechende Gegenleistung an, auch wenn das im Einzelfall keineswegs immer so ist.

Die Gewährleistungsrechte im Mietrecht

Zugunsten des Mieters erfolgt der Schutz der Äquivalenz durch die Gewährleistungsrechte, die die Übereinstimmung zwischen der Leistung des Mieters und der des Vermieters wiederherstellen, wenn der Vermieter seinen vertraglichen Pflichten nicht bzw. zum Teil nicht nachkommt, und zwar unabhängig von den Gründen, aus denen das geschieht, auch imabhängig vom Verschulden.

Das Festhalten des sozialistischen Gesetzgebers an der Regelung mittels Gewährleistungsrechten, an der Verantwortlichkeit für die Äquivalenz zwischen Leistung