

ist bei auftragsgebundenen, Prämien der Fall (§ 119 Abs. 2) und kann auch bei kollektiven Zielprämien praktisch werden. Bei nach erbrachter Leistung gewährten Initiativprämien dürfte hingegen dieser Fall kaum eintreten.

Das Überbrückungsgeld.

Während bisher bei Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen den Werkträgern ein Überbrückungsgeld gezahlt werden konnte, worüber im Einzelfall zu entscheiden war⁶, begründet § 121 für die Werkträgern einen Anspruch darauf und bestimmt dessen Voraussetzungen und Höhe. Die darin zum Ausdruck kommende Weiterentwicklung des Arbeitsrechts mit dem Ziel, die soziale Sicherheit der Werkträgern zu erhöhen, dokumentiert die Übereinstimmung von gesellschaftlichen Erfordernissen und persönlichen Interessen im Sozialismus und verwirklicht das Prinzip, daß sich notwendige Maßnahmen zur Intensivierung der Produktion, vor allem des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, in der sozialistischen Gesellschaftsordnung nicht zum Nachteil für die Werkträgern auswirken dürfen.

Da die gesetzliche Regelung die Voraussetzungen des Anspruchs, den Zahlungspflichtigen und die Kriterien, nach denen die Höhe des Überbrückungsgelds zu ermitteln ist, vollständig aufführt, kann der Anspruch ggf. mit Hilfe der Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen durchgesetzt werden. Diese sind berechtigt und verpflichtet, bei entsprechendem Antrag sowohl Streitigkeiten über das Bestehen eines Anspruchs als auch solche über die Höhe des Anspruchs zu entscheiden.

Die Lohnrückforderung

Vereinheitlichung der Fristen und der Geltendmachung

Die sehr differenzierte und schwer verständliche Regelung der Fristen und der Art und Weise der Geltendmachung von Lohnrückforderungsansprüchen des Betriebes gegenüber Werkträgern in § 12 Abs. 1 und 2 LZVO wird in § 126 Abs. 2 durch eine einheitliche und leichter zu handhabende Neuregelung ersetzt. Jetzt gilt für die hier aufgeführten Rückzahlungsfälle — ausgenommen ist die Rückzahlung bei Überzahlungen, die durch den Werkträgern schuldhaft verursacht wurden, und bei erheblichen und dadurch offensichtlichen sowie jederzeit erkennbaren Überzahlungen, für die § 126 Abs. 3 besondere Bestimmungen enthält — die einheitliche Frist von zwei Monaten nach der Lohnauszahlung. Außerdem ist die Lohnrückforderung stets — sofern der Werkträgern nicht bereits freiwillig zurückgezahlt oder sich nicht schriftlich zur Rückzahlung dem Betrieb gegenüber verpflichtet hat — innerhalb dieser Frist vor dem zuständigen Organ zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen, also in der Regel vor der Konfliktkommission, geltend zu machen. Eine bloße Geltendmachung gegenüber dem Werkträgern reicht somit nicht mehr aus, um den Ablauf der Frist und damit das Erlöschen des Rückforderungsanspruchs abzuwenden. In der Regel wird es bei Lohnüberzahlungen zu einer Vereinbarung zwischen dem Werkträgern und dem Betrieb gemäß § 127 Abs. 2 Buchst. b über eine Lohneinbehaltung kommen.⁷

Erweiterung der Frist für die Rückzahlung

Das bisher geltende Recht ging bei der Lohnrückforderung noch davon aus, daß die Lohnberechnung manuell und die Lohnauszahlung an den Werkträgern persönlich vorgenommen wird und daß dabei der Werkträgern durch fehlerhafte Berechnung oder Auszahlung nur einmal zuviel Lohn erhält. Nicht berücksichtigt wurde der Übergang zur Lohnberechnung mittels EDV und zur Überweisung des Lohns auf ein Konto des Werkträgern bei einem Kreditinstitut mit den dabei möglichen besonderen Formen der Überzahlung. Die dadurch vorhandene Unvollkommenheit

der rechtlichen Regelung führte in der Vergangenheit verschiedentlich zu der sozialistischen Moral widersprechenden, ungerechten Bereicherungen einzelner auf Kosten der Gesellschaft, weil hohe Überzahlungen den Betrieben oft erst nach Ablauf der kurzen Ausschlussfrist bekannt wurden, so daß der Werkträgern, da er die Überzahlung nicht schuldhaft verursacht hatte — selbst dann, wenn er sie erkannt und nicht gemeldet hatte —, nicht mehr zur Rückzahlung verpflichtet war.

Zur Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips und zur Herbeiführung der Übereinstimmung des Rechts mit den moralischen Anschauungen der Arbeiterklasse mußten die Fälle der Lohnrückzahlungspflicht des Werkträgern im AGB um den Fall der erheblichen und dadurch offensichtlichen und erkennbaren Überzahlung erweitert werden. Dieser Fall war hinsichtlich der Fristen aus den erwähnten Gründen mit der Rückzahlungspflicht durch schuldhaft Verursachung von seiten des Werkträgern gleichzustellen, wie das in § 126 Abs. 3 geschehen ist.

Der Werkträgern ist künftig zur Lohnrückzahlung verpflichtet, wenn die Überzahlung auf Grund ihrer Erheblichkeit offensichtlich und damit für ihn ohne weiteres erkennbar war, wie das z. B. bei weiterer voller Gehaltszahlung nach dem Übergang zu Teilarbeit oder bei voller Gehaltszahlung trotz teilweiser unbezahlter Freistellung im betreffenden Monat der Fall ist. Als „erheblich und dadurch offensichtlich“ wird jede Überzahlung zu betrachten sein, die das Ausmaß der üblichen Lohnschwankungen bei dem betreffenden Werkträgern entsprechend seinen unterschiedlichen Arbeitsleistungen in einer Lohnabrechnungsperiode weit überschreitet. Die Rückzahlungspflicht bei diesen Überzahlungen ist nicht davon abhängig, daß sie der Werkträgern tatsächlich bemerkt hat. Entscheidend ist, daß er die Überzahlung bei Überprüfung der Lohnabrechnung oder der Überweisung bzw. bei Überprüfung seines Kontostands ohne weiteres hätte erkennen können. Hier gilt dann die Verjährungsfrist von drei Jahren, die am 1. Tag des Monats beginnt, der dem Tag folgt, an dem der Anspruch geltend gemacht werden kann (§ 128 Abs. 1).

1 Vgl. Programm der SED, Berlin 1976, S. 23, 24; E. Honecker, Bericht des Zentralkomitees der SED an den IX. Parteitag, Berlin 1976, S. 46.

2 Alle Paragraphen ohne nähere Bezeichnung beziehen sich auf das AGB.

3 Durch die Bekanntmachung vom 26. September 1976 wurden mit Wirkung vom 31. Dezember 1977 die §§ 10 bis 20 LZVO sowie § 4 der 1. DB zur LZVO vom 10. September 1962 (GBl. n. S. 633) aufgehoben.

4 Vgl. vor allem OG, Urteil vom 19./22. Februar 1971 - Ua 7/70 - (OGA Bd. 7 S. 188 ff.; NJ 1971 S. 307; Arbeit und Arbeitsrecht 1971, Heft 10, S. 314) mit Anmerkung von F. Kaiser.

5 Aus diesen Gründen geht die Regelung der Prämien nicht von dem bisher in Theorie und Rechtsprechung meistens vertretenen Unterschied zwischen „Erfüllungsprämien“ und „Anerkennungsprämien“ aus.

6 Vgl. „Direktive für die Regelung arbeitsrechtlicher Fragen, die im Zusammenhang mit der komplexen sozialistischen Rationalisierung sowie der Veränderung der Produktionsstruktur in volkseigenen Betrieben und staatlichen Verwaltungen auftreten, vom 14. August 1968.

7 Vgl. hierzu auch W. Rudelt, „Streitfälle wegen Lohnrückforderungen“, Tribüne vom 2. November 1977, KK-Beilage, Nr. 43, S. 5f.

Neuerscheinung im Staatsverlag der DDR

Jahrbuch der internationalen Politik und Wirtschaft 1977
544 Seiten; Preis (DDR): 25 Mark

In diesem Band, der wiederum ein Ergebnis bewährter Gemeinschaftsarbeit namhafter Autoren aus der UdSSR und der DDR ist, werden die wichtigsten internationalen Ereignisse und Tendenzen des Jahres 1976 beleuchtet. Die Grundsatzbeiträge beschäftigen sich mit der welthistorischen Bedeutung der sowjetischen Außenpolitik, mit aktuellen Fragen der weiteren Annäherung der sozialistischen Staaten und Völker, mit den Ergebnissen der Berliner Konferenz der kommunistischen und Arbeiterparteien Europas, der Bukarester Tagung des Politischen Beratenden Ausschusses der Staaten des Warschauer Vertrages sowie mit der wachsenden Rolle der Entwicklungsländer. Übersichtsartikel haben die Entwicklung der internationalen Beziehungen, der kapitalistischen Weltwirtschaft, der EWG und der NATO sowie der UNO im Jahre 1976 zum Gegenstand. Ferner enthält das Jahrbuch Beiträge über 15 sozialistische, 13 entwickelte kapitalistische und 16 Entwicklungsländer sowie 12 wichtige Dokumente.