

# Rechtsprechung

## Arbeitsrecht

### §§ 124, 126, 128 AGB.

**1. Die Verantwortung für die richtige Lohnberechnung und -auszahlung trägt der Betrieb. Es entspricht jedoch den Regeln der kameradschaftlichen Zusammenarbeit, wenn der Werk tätige auf eine mögliche Lohnüberzahlung aufmerksam macht.**

**2. Informiert der Werk tätige den Betrieb so rechtzeitig von einer Lohnüberzahlung, daß dieser vor Ablauf von zwei Monaten nach der Auszahlung die Ursachen für die Überzahlung ermitteln und mit dem Werk tätigen die Möglichkeit einer freiwilligen Rückzahlung klären oder erforderlichenfalls einen Antrag an die Konfliktkommission stellen kann, ist der Betrieb auch bei einer erheblichen und dadurch offensichtlichen Überzahlung so gestellt, als hätte er von sich aus die Überzahlung festgestellt. Klärt der Betrieb die Umstände der Überzahlung trotz des Hinweises des Werk tätigen nicht ausreichend auf oder reagiert er aus anderen Umständen nicht bis zum Ablauf der in § 126 Abs. 2 AGB festgelegten Frist von zwei Monaten, erlischt sein Anspruch auf Rückforderung.**

**3. Informiert der Werk tätige den Betrieb von einer Lohnüberzahlung erst nach Ablauf von zwei Monaten nach der Auszahlung, obwohl er von Anfang an oder zu einem früheren Zeitpunkt die erhebliche und dadurch offensichtliche Überzahlung hätte erkennen müssen, ist der Rückforderungsanspruch des Betriebes auf der Grundlage der Frist des § 126 Abs. 3 Satz 1 AGB (drei Jahre) zu prüfen.**

**OG, Urteil vom 6. Januar 1984 - OAK 45/83.**

Die Klägerin ist seit Jahren bei der Verklagten beschäftigt. Im März 1982 stellte sie fest, daß auf ihrem Lohnstreifen statt des bisherigen Gehalts ein um 200 M brutto höherer Betrag und ein als Korrektur ausgewiesener Betrag für sieben Monate enthalten waren. Sie wandte sich daraufhin an die Wirtschaftsleiterin des Bereichs mit der Frage, was sie zur Klärung der Umstände für diese höhere Zahlung unternehmen müsse. Die Wirtschaftsleiterin teilte der Klägerin kurze Zeit später mit, daß nach Rücksprache mit der Lohnbuchhaltung die Zahlung in Ordnung sei. Es handele sich um eine rückwirkende Einstufung der Tätigkeit in eine höhere Gehaltsgruppe. In den folgenden Monaten erhielt die Klägerin weiterhin das höhere Gehalt.

Im November 1982 zahlte die Verklagte der Klägerin 400 M brutto Gehalt (für 2 Monate) weniger, und außerdem forderte die zuständige Bearbeiterin der Lohnbuchhaltung sie telefonisch zur Rückzahlung des zuviel gezahlten Gehalts auf.

Daraufhin wandte sich die Klägerin mit einem Antrag auf Zahlung von 400 M brutto an die Konfliktkommission. Diese beriet über diesen Antrag und zugleich über den Antrag der Verklagten, die Klägerin zur Rückzahlung zuviel gezahlten Gehalts zu verpflichten. Diesem Antrag der Verklagten gab die Konfliktkommission statt, während sie den Antrag der Klägerin abwies.

Den Einspruch der Klägerin wies das Kreisgericht ab und erklärte den Beschluß der Konfliktkommission für vollstreckbar.

Die hiergegen eingelegte Berufung wies das Bezirksgericht als offensichtlich unbegründet ab. Es führte hierzu aus, Konfliktkommission und Kreisgericht hätten zutreffend bejaht, daß die Verklagte ihre Forderung auf Rückzahlung zuviel gezahlten Gehalts rechtzeitig geltend gemacht habe. Die Zwei-Monats-Frist des § 126 Abs. 2 AGB gelte grundsätzlich nicht, wenn die Überzahlung so erheblich sei, daß der Werk tätige sie erkennen mußte. Sowohl die Nachzahlung für sieben Monate als auch die höheren monatlichen Zahlungen seien so offensichtlich unrichtig gewesen, daß § 126 Abs. 3 AGB zur Anwendung kommen mußte.

Gegen diese Entscheidung richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

### Aus der Begründung:

Das Bezirksgericht hat — wie vor ihm das Kreisgericht und die Konfliktkommission — erkannt, daß für diesen Rechts-

streit die Beantwortung der Frage, ob die Verklagte ihre Forderung rechtzeitig geltend gemacht hat, ausschlaggebend ist. Seiner Auffassung, in diesem Fall sei die Rückforderung gemäß § 126 Abs. 3 AGB bis zum Ablauf der Frist von drei Jahren (§ 128 Abs. 1 AGB) zulässig, kann jedoch nicht zugestimmt werden.

Die Verantwortung für die richtige Berechnung und Auszahlung von Lohn und Gehalt trägt der Betrieb (vgl. § 124 AGB). Wird aus einem der in § 126 Abs. 1 Buchst. a bis c AGB genannten Gründe zuviel Lohn oder Gehalt ausgezahlt, hat der Betrieb das Recht, den entsprechenden Betrag zurückzufordern. Zahlt der Werk tätige den zuviel erhaltenen Lohn nicht freiwillig zurück oder erklärt er sich nicht schriftlich dazu bereit, hat der Betrieb grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten seit der Auszahlung einen entsprechenden Antrag bei der Konfliktkommission zu stellen.

Unstrittig ist, daß die Klägerin im März 1982 und in den darauf folgenden Monaten bis einschließlich Oktober 1982 ein um 200 M brutto höheres Gehalt und für sieben davor liegende Monate eine entsprechende Nachzahlung erhalten hat, obwohl ihr dieses Geld rechtlich nicht zustand. Durch ein Versehen der Lohnbuchhaltung ist die für einen anderen Werk tätigen festgelegte Gehaltserhöhung auf die Gehaltsstammkarte der Klägerin übertragen worden. Somit war gemäß § 126 Abs. 1 Buchst. c AGB für die Verklagte ein Rückforderungsrecht gegeben.

Von sich aus hat die Verklagte diesen Fehler nicht bemerkt. Durch die Nachfrage der Klägerin nach dem Grund dieser Zahlung bereits im März 1982, d. h. unmittelbar nach der ersten unrichtigen Auszahlung, war die Verklagte jedoch in die Lage versetzt, die Richtigkeit der Gehaltszahlung alsbald zu überprüfen und ggf. innerhalb der Frist von zwei Monaten nach der Auszahlung das zuviel gezahlte Gehalt zurückzufordern.

Sie hat aber der Klägerin mitgeteilt, die vorgenommenen Zahlungen seien richtig. Im übrigen wurden weitere überhöhte Beträge ausgezahlt. Damit bestand für die Klägerin kein Anlaß, weiterhin der Frage nachzugehen, ob ihr Gehalt in richtiger Höhe gezahlt wird.

Die Verklagte hätte mit einem bis zum Gehaltstag im Mai 1982 gestellten Antrag an die Konfliktkommission die im März 1982 erfolgte Überzahlung oder mit einem späteren Antrag die Überzahlung für jeweils zwei Monate zurück geltend machen können. Im Hinblick darauf, daß letztmalig die Zahlung des höheren, der Klägerin nicht zustehenden Gehalts im Oktober 1982 erfolgt ist, liegt der im Januar 1983 bei der Konfliktkommission eingegangene Antrag auf Rückzahlung des insgesamt überzahlten Betrags eindeutig außerhalb der Frist gemäß § 126 Abs. 2 AGB.

Die Bestimmung in § 126 Abs. 3 AGB mit ihrer wesentlich längeren Frist für die Geltendmachung ist für diesen Fall nicht anwendbar. Es steht fest, daß die Klägerin die Überzahlung nicht schuldhaft herbeigeführt hat. Im Hinblick auf die konkreten Umstände des Falls kommt aber auch der Aspekt nicht in Betracht, daß die Überzahlung erheblich und dadurch offensichtlich war, so daß die Klägerin sie hätte erkennen müssen.

Der Sinn der letztgenannten Bestimmung besteht darin, daß sich der Werk tätige auf die seinem Schutz und der Rechtssicherheit dienende kurze Geltendmachungsfrist dann nicht berufen kann, wenn die Überzahlung erheblich und dadurch für ihn offensichtlich war und deshalb von ihm eine entsprechende Information über die Überzahlung an den Betrieb erwartet werden konnte.

Informiert der Werk tätige den Betrieb so rechtzeitig, daß dieser vor Ablauf von zwei Monaten nach der Auszahlung die Ursachen der Überzahlung ermitteln und mit dem Werk tätigen die Möglichkeit einer freiwilligen Rückzahlung klären oder erforderlichenfalls einen Antrag an die Konfliktkommission stellen kann, ist der Betrieb so gestellt, als hätte er die Überzahlung von sich aus festgestellt. Klärt er die Umstände der Überzahlung nicht ausreichend auf oder reagiert er aus anderen Gründen trotz der ihm gegebenen Möglichkei-