

der Arbeit im Februar 1988 wollte der Kläger einen Kassettenrecorder verwenden, um den Gang und den Inhalt des Disziplinarverfahrens aufzuzeichnen. Das wurde ihm vom Disziplinarbefugten untersagt. Der Kläger hielt sich jedoch nicht daran, so daß der Termin des Disziplinarverfahrens zweimal verschoben wurde.

Die Konfliktkommission wies den Einspruch des Klägers gegen den strengen Verweis und seinen Antrag auf Zuerkennung einer höheren Jahresendprämie als unbegründet ab.

Auf seine Klage sprach das Kreisgericht dem Kläger über die ihm vom Betrieb gewährte Jahresendprämie in Höhe von 400 M weitere 150 M zu. Sein weitergehender Antrag wurde abgewiesen. Als unbegründet abgewiesen wurde auch seine Klage (Einspruch) gegen den strengen Verweis.

Die Berufung des Klägers wurde ebenso wie die des Verklagten vom Bezirksgericht als unbegründet abgewiesen.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat die Kassation des Urteils des Bezirksgerichts beantragt.

Der Antrag hatte Erfolg.

#### *Aus der Begründung:*

##### 1. Zur Jahresendprämie für 1987:

Nach den im Instanzverfahren getroffenen Feststellungen lagen ohne Zweifel sowohl objektive Gründe (Krankheitsdauer von insgesamt 40 Arbeitstagen) als auch Disziplinarverstöße (insbesondere wiederholte Unpünktlichkeiten bei der Arbeitsaufnahme) vor, die es rechtfertigten, hierauf mit einer Minderung der Jahresendprämie zu reagieren. Die vom Verklagten dieserhalb vorgenommene Kürzung um mehr als die Hälfte der dem Kläger ansonsten zustehenden Jahresendprämie läßt jedoch ein angemessenes Verhältnis zwischen den vom Kläger erbrachten Arbeitsleistungen und den negativen Umständen in seinem Verhalten vermissen. Das zeigt sich z. B. schon darin, daß bei anderen Werkträgern bei einer ähnlichen Krankheitsdauer wie beim Kläger die Minderung der Jahresendprämie für 1987 nur zwischen 80 M und 110 M lag bzw. daß auf „ständige Unpünktlichkeit“ lediglich mit 80 M Abzug reagiert wurde.

Hinzu kommt weiter, daß der Verklagte im erstinstanzlichen Verfahren den Tatsachen widersprechend behauptet hatte, bei guter Planerfüllung hätte der Kläger für 1987 maximal 700 M Jahresendprämie erhalten können — eine Behauptung, die er noch bei Berufungseinlegung wiederholte und bekräftigte. Erst zu einem späteren Zeitpunkt räumte der Verklagte ein, daß für 1987 der Basisbetrag der Jahresendprämie 930 M betragen hatte. Damit hat sich die vom Kläger von Anfang an behauptete Darstellung bestätigt, aus der sich erst das wirkliche Ausmaß der vom Verklagten vorgenommenen Kürzung der Jahresendprämie ergab und mit der seine ursprüngliche Version, sich mit einer Kürzung der Jahresendprämie in Höhe von lediglich 300 M beschieden zu haben, widerlegt wurde.

Nachdem im Rechtsmittelverfahren klar war, daß der Verklagte nicht, wie von ihm behauptet, die Jahresendprämie „nur“ um 300 M, sondern um 530 M gemindert hatte, war es nicht mehr gerechtfertigt, die deshalb vom Kläger eingelegte Berufung als unbegründet abzuweisen.

Unter Berücksichtigung dessen, daß der Kläger für seine Arbeitspflichtverletzungen im Jahre 1987 disziplinarisch zur Verantwortung gezogen worden war, er wegen seiner Unpünktlichkeit im Juni 1987 für diese Zeit keine Leistungsprämie erhalten hatte und auch im Hinblick auf die gegenüber anderen Mitarbeitern vorgenommene Leistungsbewertung, insbesondere bei Krankheit, wäre deshalb eine Jahresendprämie in Höhe von 700 M angemessen gewesen. In diesem Umfang war der Verklagte zur Nachzahlung zu verpflichten.

##### 2. Zur Disziplinarmaßnahme „strenger Verweis“:

Das Kreisgericht hätte — ebenso wie später im Rechtsmittelverfahren das Bezirksgericht — die gegen den Kläger ausgesprochene Disziplinarmaßnahme nicht bestätigen dürfen.

Gewiß kann es gewichtige Gründe geben, in der Arbeitsordnung oder durch Weisung die Benutzung von Tonbandgeräten durch Werkträger während der Arbeitszeit zu untersagen, so z. B. wenn damit betriebliche Vorgänge aufgenommen werden sollen, die nicht allgemein der Öffentlichkeit zugänglich sind, oder wenn die Gefahr mißbräuchlicher Benutzung gegeben ist. Andererseits muß nicht jeder

Verstoß gegen solche betrieblichen Maßnahmen eine Arbeitspflichtverletzung darstellen, vor allem dann nicht, wenn andernfalls unzulässig in Persönlichkeitsrechte eingegriffen würde.

Welche Gründe im vorliegenden Fall dafür maßgeblich waren, daß der Kläger ein Tonband benutzen wollte, der Disziplinarbefugte dies jedoch untersagte, ist zwar durch die Instanzgerichte nicht näher untersucht worden. Indes bedurfte es nunmehr dazu im konkreten Streitfall keiner weiteren Sachaufklärung, weil sich — selbst wenn das Verhalten des Klägers als Arbeitspflichtverletzung zu werten wäre — in der Reaktion des Betriebes hierauf in Form eines strengen Verweises eine der Schwere dieses Disziplinarverstößes nicht adäquate und damit unangemessene Maßnahme zeigte. Allein mit dem Hinweis — wie durch die Instanzgerichte erfolgt —, der Kläger hätte durch wiederholte Nichtbefolgung einer ihm erteilten Weisung zur Nichtbenutzung des Tonbandes in schwerwiegender Weise Arbeitspflichten verletzt, konnte die Notwendigkeit dieser Disziplinarmaßnahme nicht begründet werden. Es war deshalb nicht gerechtfertigt, den strengen Verweis aufrechtzuerhalten.

Aus den vorstehenden Erwägungen waren auf den Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts die Entscheidungen der Vordergerichte zu korrigieren.

Dieses Ergebnis wird auch von der Stellungnahme des im Kassationsverfahren mitwirkenden Vertreters des Zentralvorstandes der Gewerkschaft der Mitarbeiter der Staatsorgane und der Kommunalwirtschaft getragen.

#### **§ 126 Abs. 2 und 3 AGB.**

**Die Verpflichtung des Werkträgern zur vollen Rückzahlung von Lohn gemäß § 126 Abs. 3 AGB setzt nicht voraus, daß er über alle Einzelheiten des fehlerhaft errechneten und ausgezahlten Lohnes informiert ist. Entscheidend ist vielmehr, ob sich für ihn im Hinblick auf eine objektiv gegebene erhebliche Überzahlung eindeutige (offensichtliche) Anhaltspunkte dafür ergaben und er diese zumindest erkennen mußte (hier: bejaht bei einem Übergang des Werkträgern von der durchgängigen Dreischichtarbeit in ein unterbrochenes Zweischichtsystem und bei Fortgewährung des bisherigen Lohnes nach der durchgehenden Dreischichtarbeit im Umfang von zusätzlich mehr als 25 Prozent des dem Werkträgern tatsächlich zustehenden Lohnes).**

**OG, Urteil vom 26. Mai 1989 - OAK 13 89.**

Die Klägerin, die beim Verklagten im durchgängigen Dreischichtsystem gearbeitet hatte, nahm auf ärztliche Empfehlung ab März 1987 eine Arbeit im unterbrochenen Zweischichtsystem auf. Da die Änderung des Schichtsystems bei der Lohnzahlung im wesentlichen keine Berücksichtigung gefunden hatte, wurde ihr in der Zeit von März 1987 bis Mai 1988 insgesamt 3 941 M zuviel Lohn gezahlt. Das entspricht einer durchschnittlichen Überzahlung von 262,74 M monatlich.

Da die Klägerin lediglich für die letzten zwei Monate den zuviel gezahlten Lohn freiwillig zurückzahlte, forderte der Verklagte die Rückzahlung des insgesamt überzahlten Lohnes. Er trug vor, die Klägerin sei zur vollen Rückzahlung verpflichtet, weil die Überzahlung so erheblich und dadurch offensichtlich gewesen sei, daß die Klägerin dies hätte erkennen müssen.

Die Konfliktkommission entsprach dem Antrag des Verklagten. Der von der Klägerin hiergegen erhobene Einspruch hatte keinen Erfolg.

Auf die Berufung der Klägerin hob das Bezirksgericht die Entscheidung des Kreisgerichts sowie den Beschluß der Konfliktkommission auf und wies bis auf die in den letzten beiden Monaten zuviel gezahlte Lohnsumme das Verlangen des Verklagten auf volle Rückzahlung des überzahlten Lohnes als unbegründet ab. Es vertrat den Standpunkt, die Überzahlung des Lohnes sei allein durch Leitungsmängel des Betriebes verursacht worden. Der Klägerin seien trotz einer objektiv erheblichen Überzahlung mangels ausreichender Erläuterung durch den Verklagten die zutreffenden Lohnbedingungen und die Unterschiede in der Stimulierung der beiden Schichtsysteme weder bekannt noch für sie erkennbar gewesen. Infolgedessen könne der Rückforderungsanspruch des Verklagten nicht auf § 126 Abs. 3 AGB gestützt werden.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat gegen das Urteil des Bezirksgerichts Kassationsantrag gestellt, der Erfolg hatte.