

Rückforderung von überbezahltem Arbeitsentgelt

Die Rückzahlungsverpflichtung betrifft die Fälle, in denen der Arbeitgeber unbewusst oder irrtümlich ein zu hohes Arbeitsentgelt gezahlt hat.

Grundsätzlich ist dann der Arbeitnehmer nach den Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung (§§ 812 ff. BGB) zur Rückzahlung verpflichtet.

Gesetzlicher Rückforderungsanspruch

Wenn der Arbeitgeber unbewusst oder irrtümlich ein zu hohes Arbeitsentgelt gezahlt hat, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich zur Rückzahlung verpflichtet. Allen Bereicherungsansprüchen der §§ 812 ff. ist der Grundgedanke gemeinsam, dass durch einen persönlichen schuldrechtlichen Anspruch ein Rechtserwerb rückgängig gemacht werden soll, der zwar nach den maßgeblichen Vorschriften im Interesse der Rechtssicherheit, aus Gründen der rechtlichen Logik, zum Schutz eines gutgläubigen Erwerbs oder aus sonstigen Gründen gültig vollzogen ist, aber im Verhältnis zu dem Benachteiligten nicht gerechtfertigt erscheint.

Fälligkeit des Rückzahlungsanspruchs und Ausschlussfristen, Verjährung

Erfasst eine tarifliche Ausschlussfrist "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis", verfällt der Rückzahlungsanspruch, wenn der Arbeitgeber ihn nicht fristgerecht geltend macht. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wann der Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers fällig wird.

Berechnet der Arbeitgeber die Vergütung fehlerhaft, obwohl ihm die maßgeblichen Berechnungsgrundlagen bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen, entsteht sein Rückzahlungsanspruch bei überbezahlter Vergütung im Zeitpunkt der Überzahlung und wird auch sogleich fällig. Auf die Kenntnis des Arbeitgebers von seinem Rückzahlungsanspruch kommt es in einem solchen Fall nicht an.

Etwas anderes gilt dann, wenn der Arbeitgeber die Überzahlung nicht erkennen kann, weil die Fehler bei der Berechnung der Vergütung in die Sphäre des Arbeitnehmers fallen. Teilt dieser Änderungen in seinen persönlichen Verhältnissen, die sich auf die Höhe der Vergütung auswirken, dem Arbeitgeber nicht mit, wird der Rückzahlungsanspruch erst dann fällig, wenn der Arbeitgeber von den rechtsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Der Arbeitgeber kann dem Ablauf einer tariflichen Ausschlussfrist mit dem Einwand der unzulässigen Rechtsausübung begegnen, wenn der Arbeitnehmer ihn durch aktives Handeln von der Einhaltung der Ausschlussfrist abgehalten oder es pflichtwidrig unterlassen hat, ihm Umstände mitzuteilen, die ihn zur Einhaltung der Ausschlussfrist veranlasst hätten. Eine solche pflichtwidrige Unterlassung ist in der Regel anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer erkennt, dass seinem Arbeitgeber bei der Berechnung der Vergütung ein Irrtum unterlaufen ist, der zu einer erheblichen Überzahlung geführt hat,

und er diese nicht anzeigt. Zwar ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verpflichtet, eine vom Arbeitgeber erstellte Vergütungsabrechnung zu überprüfen. Erhält er jedoch eine erhebliche Mehrzahlung, die er sich nicht erklären kann, hat er diese dem Arbeitgeber mitzuteilen und ihm Gelegenheit zur Prüfung und eventuellen Berichtigung zu geben. Ist keine Ausschlussfrist für die Geltendmachung von überbezahltem Lohn vorgesehen, verjähren Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung innerhalb der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren.

Unbegrenzte Rückzahlungspflicht

In Formulararbeitsverträgen lassen sich vielfach Klauseln finden, die eine generelle Rückgewährpflicht bei Überzahlungen von Lohn oder sonstigen Leistungen begründen sollen (Beispiele aus Preis, Der Arbeitsvertrag, 2. Aufl. 2005, II A 80 Rdn. 7):

(aa) Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass er alle Bezüge zurückzahlen muss, die er infolge unterlassener, verspäteter oder fehlerhafter Meldung zuviel erhalten hat.

(bb) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, zu viel gezahlte Bezüge zurückzuzahlen.

(cc) Der Angestellte verpflichtet sich, eventuelle Überzahlungen von Gehalt an den Arbeitgeber zurückzuzahlen, auch wenn die Bereicherung nicht mehr vorliegt.

(dd) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle Verdienstabrechnungen unverzüglich zu prüfen und zuviel bezahlte Bezüge auf jeden Fall, und zwar unabhängig von ihrer Höhe, unaufgefordert zurückzuzahlen.

(ee) Fehler bei der Berechnung der Bezüge oder bei der Überweisung sind unverzüglich der zuständigen Gehaltsabrechnung mitzuteilen, und zwar auch dann, wenn sie sich zugunsten des Mitarbeiters ausgewirkt haben. Nachgewiesene Differenzbeträge sind uneingeschränkt auszugleichen.

Durch die Beispielsklausel (aa) wird kein Ausschluss des Entreicherungseinwands vereinbart. Die Klausel beinhaltet eine bloße Wissenserklärung und gibt deklaratorisch nur die ohnehin bestehende gesetzliche Verpflichtung wieder.

Die Klauselbeispiele (aa) bis (dd) bewirken allerdings eine Abbedingung des § 818 III BGB. Es stellt sich die Frage, ob dies im Hinblick auf das geltende AGB-Recht formularmäßig unbegrenzt zulässig ist.

Bislang wurden Vertragsklauseln, die eine uneingeschränkte Rückzahlungspflicht bei Lohnüberzahlungen vorsahen, überwiegend für zulässig gehalten, zumal § 818 Abs. 3 BGB dispositiv ist. In der früheren Rechtsprechung wurde geradezu als Zweck der Vertragsklauseln anerkannt, den Arbeitnehmer mit dem Risiko unrichtiger Lohnberechnung zu belasten.

Heute ist anerkannt, dass den Arbeitgeber eine Nebenpflicht zu richtiger Lohnabrechnung aus dem Gesichtspunkt der Leistungstreuepflicht trifft und dass die globale Freizeichnung von arbeitgeberseitig verursachten oder zu verantwortenden Betriebsrisiken in allgemeinen Geschäftsbedingungen unzulässig ist. Formularmäßige Klauseln, die den Entreicherungseinwand ohne Ergänzungen oder Präzisierungen ausschließen, führen aber zu einer Freizeichnung des Arbeitgebers für grob fahrlässiges

Verhalten anlässlich der Erfüllung der Pflicht zur richtigen Lohnberechnung. Solche Klauseln verstoßen gegen § 309 Nr. 7 b) BGB.

Der vollständige Ausschluss des § 818 Abs. 3 BGB in uneingeschränkten Lohnrückzahlungsklauseln stellt daneben eine unangemessene, mit Treu und Glauben nicht vereinbare Benachteiligung des Arbeitnehmers im Sinne von § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB dar.

Auf der einen Seite hat der Arbeitgeber zwar ein berechtigtes Interesse daran, sich durch die Verwendung von formularmäßigen Rückzahlungsklauseln vor eigenen oder Irrtümern seiner Erfüllungsgehilfen zu schützen. Auf der anderen Seite existiert aber zugunsten des Arbeitnehmers der Schutzgedanke des § 818 Abs. 3 BGB, wonach ihm bei einer Überzahlung die Möglichkeit eingeräumt werden muss, sich auf den Wegfall der Bereicherung zu berufen, zumal der Arbeitnehmer grundsätzlich darauf vertrauen darf, dass sein Gehalt von einer Personalabteilung richtig berechnet wird. Pauschale, uneingeschränkte Lohnrückzahlungsklauseln, die eine vollständige Risikoabwälzung auf den Arbeitnehmer bezwecken, führen aber zu einer vollständigen Abkehr vom dispositiven Leitbild des § 818 III BGB, so dass sie den Arbeitnehmer unbillig benachteiligen.

Es wird daher empfohlen, eine grundsätzliche und uneingeschränkte Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers nicht zu vereinbaren.

Begrenzte Rückzahlungspflicht

Weil es problematisch ist, in vorformulierten Verträgen unbedingte Rückzahlungspflichten für den Arbeitgeber zu begründen, empfiehlt es sich für den Arbeitgeber, die Rückzahlungspflicht zu begrenzen und qualifizierte Ausschlussklauseln zu verwenden, welche die Rechtsstellung des Bereicherungsschuldners nur unter näher konkretisierten Voraussetzungen verschlechtern. Insofern lassen sich zwei Kategorien von Konkretisierungen bilden.

Einerseits kann eine Verknüpfung der Rückzahlungspflicht mit der Ursache der Überzahlung erfolgen, etwa dergestalt, dass die Berufung auf den Wegfall der Bereicherung ausgeschlossen ist, wenn die überhöhte Zahlung auf falschen oder unvollständigen Informationen des Arbeitnehmers über seine persönlichen Verhältnisse beruht, eine Erstattung dagegen entfällt, wenn der Fehler vom Arbeitgeber oder dessen Erfüllungsgehilfen verursacht wurde. Sofern Erstattungsklauseln zwischen den Risikosphären des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers differenzieren und dem Arbeitnehmer die Einrede der Entreicherung nur dann gewährt wird, wenn dieser die Entgeltüberzahlung nicht durch sein Verhalten, insbesondere durch seine Informationen verursacht hat, sind solche Erstattungsklauseln wirksam.

Es sind aber auch Gestaltungen vorstellbar, nach denen die Rückzahlungspflicht von dem vom Arbeitnehmer zu beachtenden Sorgfaltsmaßstab abhängig gemacht wird.

Grobe Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers

Wenn der Arbeitnehmer selbst grob fahrlässig einen Fehler in der Gehaltsabrechnung nicht erkennt, versagt der Schutzgedanke des Vertrauensschutzprinzips, denn dieser setzt auch die Schutzwürdigkeit des Betroffenen voraus. Aus diesem Grund wird die Überlegung angestellt, ob nicht mit der Ausweitung des Vertrauensschutzes zugunsten des Empfängers der Bereicherung auch eine gewisse Haftungsverschärfung durch Einbeziehung der groben Fahrlässigkeit in die §§ 818 Abs. 4, 819 Abs. 1 BGB zugelassen werden.

Leichte Fahrlässigkeit des Arbeitgebers

Des Weiteren soll eine unbegrenzte Rückzahlungspflicht vereinbart werden können, wenn dem Arbeitgeber oder seinen Erfüllungsgehilfen selbst weder Vorsatz noch grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen sind. In diesem Falle würde nur das Risiko für leicht fahrlässige Irrtümer des Arbeitgebers auf den Arbeitnehmer verlagert. Unangemessen benachteiligend sei diese begrenzte Risikoverlagerung bei typischen Versehen des Arbeitgebers nicht, weil ein besonderes Vertrauen des Arbeitnehmers, nicht zustehende Lohnüberzahlungen behalten zu dürfen, nicht erkennbar ist. Die behutsame Abweichung von §§ 818, 819 BGB sei im Hinblick auf die Besonderheiten eines Dauerschuldverhältnisses, in dem es typischerweise auch einmal zu Fehlern bei der Lohnberechnung kommen kann, vertretbar.

Zusammenfassung

Unbegrenzte Rückzahlungsklauseln in Formulararbeitsverträgen sollten vermieden werden, da sie gegen geltendes AGB- und Bereicherungsrecht verstoßen. Sie stellen eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar und enthalten eine unzulässige Freizeichnung des Arbeitgebers von seiner Nebenpflicht zur korrekten Lohnabrechnung.

Eine rechtssichere Vertragsklausel, die die berechtigten Interessen beider Seiten berücksichtigt, könnte wie folgt lauten:

Zuviel gezahltes Entgelt oder sonstige Geldleistungen kann der Arbeitgeber nach den Grundsätzen über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung zurückverlangen. Der Arbeitnehmer kann sich auf den Wegfall der Bereicherung nicht berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruhte, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.