

Aktenzeichen: 10 AZR 101/99
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 15. März 2000
- 10 AZR 101/99 -

I. Arbeitsgericht
Rostock

Urteil vom 15. Dezember 1997
- 4 Ca 300/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 17. Dezember 1998
- 3 Sa 22/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Rückzahlung des Steueranteils einer Zuwendung - Verjährung

Gesetz:

BGB § 196 Abs.1 Nr. 8, 9; EStG § 38 Abs. 2 Satz 1; Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter (TV-Zuwendung Arb-O) § 1 Abs. 5

Leitsätze:

1. Die Pflicht eines Arbeitnehmers, eine erhaltene Zuwendung gemäß § 1 Abs. 5 TV-Zuwendung Arb-O "in voller Höhe" zurückzuzahlen bezieht sich auch auf die vom Arbeitgeber an das Finanzamt abgeführte Lohnsteuer.

2. Der Anspruch auf Rückzahlung einer Zuwendung verjährt nicht wie der Anspruch auf Rückzahlung eines Vorschusses gemäß § 196 Abs. 1 Nr. 8 oder 9 BGB in zwei Jahren, sondern gemäß § 195 BGB in 30 Jahren. Eine analoge Anwendung der Vorschriften über die kurze Verjährungsfrist scheidet aus.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



10 AZR 101/99

3 Sa 22/98

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

15. März 2000

URTEIL

Backes, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. März 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Jobs und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Köhnen und Ohl für Recht erkannt:



1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 17. Dezember 1998 - 3 Sa 22/98 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rostock vom 15. Dezember 1997 - 4 Ca 300/97 - teilweise abgeändert.

Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin weitere 369,00 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 2. Juli 1993 zu zahlen.

3. Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch über die Zahlung des Steueranteils einer zurückzuzahlenden Sonderzuwendung, insbesondere über die Verjährung des Anspruchs.

Der am 20. Mai 1959 geborene Beklagte war bei der Klägerin bis zum 31. Januar 1993 in der Standortverwaltung R als vollbeschäftigter Arbeiter beschäftigt und in die Lohngruppe 5 eingereiht.

Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 10. Juni 1991 bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem MTArb-O und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen sowie nach den für Arbeiter des Bundes im Gebiet nach Artikel 3 des Einigungsvertrages jeweils geltenden sonstigen Regelungen.

Die Klägerin zahlte dem Beklagten für das Jahr 1992 eine tarifliche Zuwendung in Höhe von 1.697,29 DM brutto. Hiervon behielt sie 312,30 DM an Sozialversicherungsbeiträgen sowie weitere 369,00 DM als Lohnsteuer ein und zahlte dem Beklagten einen Betrag von 1.015,95 DM netto aus.

Mit Schreiben vom 15. Januar 1993 bat der Beklagte um Auflösung seines Arbeitsverhältnisses zum 31. Januar 1993, weil er ein neues, besser bezahltes Arbeitsverhältnis aufnehmen wollte.



Unter dem 19. Januar 1993 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis „aus persönlichen Gründen auf Antrag des Arbeitnehmers im gegenseitigen Einvernehmen“ mit Ablauf des 31. Januar 1993 endete.

Mit Schreiben vom 13. April 1993 forderte die Klägerin den Beklagten zur Rückzahlung der Zuwendung in Höhe eines Bruttobetrages von 1.384,95 DM bis zum 14. Mai 1993 auf. Dieser Betrag entspricht dem Bruttozuwendungsbetrag abzüglich der an die Sozialversicherung abgeführten Arbeitnehmeranteile. Auf dieses Schreiben wandte sich der Beklagte wegen der Rückzahlung des Betrages an einen Bediensteten des Wehrbereichsgebührensamtes der Klägerin.

Mit Schreiben vom 14. Juni 1993 forderte die Klägerin den Beklagten erneut zur Rückzahlung des Betrages von 1.384,95 DM auf. Das entsprechende Schreiben war von dem Mitarbeiter des Wehrbereichsgebührensamtes unterzeichnet, mit dem der Beklagte zuvor wegen der Forderung Rücksprache gehalten hatte.

Weiterhin forderte die Klägerin den Beklagten mit weiteren Schreiben vom 1. September 1994 bzw. 13. Februar 1995 zur Rückzahlung der überzahlten Zuwendung auf. Der Beklagte bestreitet den Zugang dieser Schreiben.

Unter dem 3. März 1997 beantragte die Klägerin gegenüber dem Beklagten einen Mahnbescheid in Höhe von 1.384,95 DM nebst 14,00 DM an Auslagen. Der Mahnbescheid des Arbeitsgerichts vom 11. März 1997 ist dem Beklagten am 13. März 1997 zugestellt worden. In dem am 21. März 1997 bei Gericht eingegangenen Widerspruch gab er zur Begründung an „zwecks Einigung über Zahlungsaufschub - Ratenzahlung“.

Die Klägerin meint, der Beklagte müsse den gesamten Bruttobetrag der Zuwendung für das Jahr 1992 abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge zurückzahlen, da er vor dem 31. März 1993 auf eigenen Wunsch ausgeschieden sei. Steuerschuldner sei der Beklagte. Die Forderung sei weder verjährt noch verwirkt. Eine analoge Anwendung des § 196 Abs. 1 Nr. 8 oder 9 BGB scheide aus. Der Beklagte meint, ein Anspruch der Klägerin auf Rückzahlung des Steueranteils in Höhe von 369,00 DM bestehe nicht.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten rechtskräftig verurteilt, an die Klägerin 1.015,95 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 2. Juli 1993 zu zahlen. Soweit die Klägerin die Rückzahlung des einbehaltenen Lohnsteuerbetrages in Höhe von 369,00 DM nebst Zinsen verlangt hat, hat es die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen.



Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin mit der Begründung zurückgewiesen, die Forderung sei verjährt. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Der Beklagte ist verpflichtet, an die Klägerin 369,00 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 2. Juli 1993 zu zahlen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:

Der Rückzahlungsanspruch sei dem Grunde nach durch das Ausscheiden des Beklagten auf eigenen Wunsch vor dem 31. März des Folgejahres entstanden. Der Anspruch sei weder verfallen, da die sechsmonatige Ausschußfrist des § 72 MTArb-O gewahrt sei, noch verwirkt. Grundsätzlich könnten zwar tarifvertragliche Ansprüche trotz § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG verwirken, wenn sie - wie hier - nur kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden seien. Jedoch fehle es an Darlegungen des Beklagten, weshalb dieser hätte annehmen dürfen, daß die Klägerin ihm gegenüber den Rückzahlungsanspruch nicht mehr geltend machen werde. Aus dem Widerspruch des Beklagten gegen den Mahnbescheid gehe hervor, daß er zumindest zu diesem Zeitpunkt die Rückforderung dem Grunde nach für berechtigt gehalten habe. Auf einen Wegfall der Bereicherung könne sich der Beklagte nicht berufen, da der Tarifvertrag ausdrücklich die Rückzahlungsverpflichtung „in voller Höhe“ regele. Im übrigen habe der Beklagte keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich seine Entreicherung ergeben könnte.

Der Anspruch auf Rückzahlung sei jedoch verjährt. § 196 Abs. 1 Nr. 9 BGB sei analog anwendbar. Zwar handele es sich nicht um die Rückzahlung eines Vorschusses, da der Anspruch auf die Zuwendung zunächst unbedingt entstanden und der Rückzahlungsanspruch nur nach den tariflichen Voraussetzungen begründet sei. Die analoge Anwendung sei aber geboten, um eine planwidrige Regelungslücke des Gesetzes zu schließen. Zwischen einer vorschußweisen Zahlung und einer unbedingten Zahlung mit Rückzahlungsvorbehalt bestünden keine erheblichen Unterschiede. Lediglich die rechtliche Konstruktion sei anders, während die wirtschaftlichen Auswir-



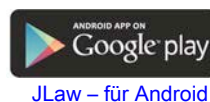
kungen die gleichen seien. Die Lücke sei planwidrig, da in der Zeit des Inkrafttretens des BGB Vertragsgestaltungen wie die vorliegende noch nicht verbreitet gewesen seien. Durch die analoge Anwendung würden Systemwidersprüche vermieden. Die kurze zweijährige Verjährung solle grundsätzlich für alle Ansprüche gelten, die in einem weiteren Sinne Arbeitsentgelt oder auch sonstige regelmäßige nach dem Vertrag geschuldete Leistungen betreffen. Ausgenommen davon seien nur solche Leistungen, die kein Äquivalent für die erbrachten Arbeitsleistungen darstellten.

II. Mit diesen Ausführungen kann die Klage nicht abgewiesen werden. Der Anspruch auf 369,00 DM ist entstanden und weder verwirkt noch verjährt.

A. Der Anspruch beruht nicht auf einem deklaratorischen Schuldanerkennntnis. Durch die Formulierung des Beklagten vom 17. März 1997, er widerspreche dem Mahnbescheid „zwecks Einigung über Zahlungsaufschub - Ratenzahlung“, hat der Beklagte die Forderung der Klägerin nicht anerkannt mit der Folge, daß er mit allen Einwendungen ausgeschlossen wäre, zu denen auch die Verjährungseinrede gehört (*Staudinger/Marburger BGB 13. Bearbeitung § 781 Rn. 13*).

Ein selbständiges, vom Schuldgrund gelöstes Zahlungsversprechen (§ 781 BGB) wollte der Beklagte nicht abgeben. In Frage kommt allein ein kausales oder auch deklaratorisches bzw. schuldbestätigendes Anerkenntnis. Der Zweck eines kausalen Anerkenntnisvertrages besteht darin, das Schuldverhältnis insgesamt oder in einzelnen Punkten dem Streit oder der Ungewißheit der Parteien zu entziehen und es insoweit endgültig festzulegen (*BGH 24. März 1976 - IV ZR 222/74 - BGHZ 66, 250, 253 f.*). In dieser vertragstypischen Zweckbestimmung ist das kausale Schuldanerkennntnis von vergleichsähnlicher Rechtsnatur. Im Unterschied zum Vergleich werden Streit oder Ungewißheit jedoch nicht durch gegenseitiges, sondern durch einseitiges Nachgeben des Schuldners beseitigt. Es handelt sich also um einen kausalen einseitigen Feststellungsvertrag. Mit ihm regeln die Parteien ihre materiell-rechtlichen Beziehungen (*Staudinger/Marburger aaO § 781 Rn. 8 mwN*).

Das kausale Schuldanerkennntnis erfordert den Abschluß eines Vertrages (§ 305 BGB). Eine vom Schuldner ausdrücklich abgegebene Erklärung kann vom Gläubiger konkludent angenommen werden (§ 151 Satz 1 BGB). Ob ein Schuldanerkennntnis abgegeben worden ist, ist durch Auslegung des erklärten Parteiwillens zu ermitteln.



Der Widerspruch gegen den Mahnbescheid stellt eine Prozeßhandlung dar (§ 694 ZPO), die auch materiell-rechtliche Wirkungen haben kann (BGH 14. Juli 1983 - VII ZR 365/82 - NJW 1983, 2699 f.). Als Abwehrmaßnahme gegen den drohenden Vollstreckungsbescheid verfolgt er einen prozessualen und fristwahrenden Zweck. In ihm wird jedoch auch der Wille des Antragsgegners deutlich, dem Mahnbescheid nicht nachzukommen und weder zu zahlen noch sich der Zwangsvollstreckung zu unterwerfen. Ihm liegt also die sachlich-rechtliche Entscheidung zugrunde, den erhobenen Zahlungsanspruch ganz oder zumindest teilweise abzulehnen.

Der Schuldner wird im Formular aufgefordert, den geltend gemachten Betrag entweder zu begleichen oder dem Gericht auf dem dafür vorgesehenen Vordruck mitzuteilen, ob und in welchem Umfang er dem Anspruch widerspreche.

Auch in einer Bitte um Stundung kann eine deklaratorische Anerkennung der Forderung zu sehen sein. Jedoch ist die Erklärung des Beklagten im Zusammenhang mit den Umständen, unter denen sie abgegeben worden ist, nicht eindeutig genug, um anzunehmen, der Beklagte wolle grundsätzlich zahlen, bitte aber um Aufschub. Keines der beiden vorgesehen Kästchen, wonach sich der Widerspruch „gegen den Anspruch insgesamt“ bzw. „den nachfolgend bezeichneten Teil des Anspruchs“ richte, ist angekreuzt worden. Jedoch ist die Erklärung angekreuzt, wonach der Beklagte die Bestimmung eines Termins zur mündlichen Verhandlung beantrage. Dadurch wird deutlich, daß der Beklagte den Übergang ins streitige Verfahren - und zwar mangels Eindeutigkeit unbeschränkt über den gesamten Anspruch - wünschte. So ist die Erklärung auch vom Gericht und der Klägerin verstanden worden. Dem Beklagten ist weder vom Rechtspfleger nahegelegt worden, den Widerspruch zurückzunehmen, noch haben er oder eine der Parteien auf ein Zahlungsabkommen hingewirkt (vgl. hierzu *Baumbach/Hartmann ZPO 58. Aufl. § 694 Rn. 5*).

B. Der Klägerin steht der geltend gemachte Steueranteil an dem rechtskräftig ausgeurteilten Nettobetrag der Zuwendung für das Jahr 1992 in Höhe von 369,00 DM zu.

Der Beklagte war nach § 1 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter vom 10. Dezember 1990 (TV-Zuwendung Arb-O) dem Grunde nach verpflichtet, die für das Jahr 1992 erhaltene Zuwendung zurückzuzahlen, weil er vor dem 31. März 1993 auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war. Die Rückzahlungsverpflichtung bezieht sich auch auf die abgeführten Steuern und ist weder verwirkt noch verjährt.



1. Der Rückzahlungsanspruch gem. § 1 Abs. 5 TV-Zuwendung Arb-O umfaßt auch die auf den zugrundeliegenden Bruttobetrag an das Finanzamt abgeführten Steuern.

a) Die Vorschriften des TV-Zuwendung Arb-O lauten, soweit hier von Interesse:

„§ 1

Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Arbeiter erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht ...

2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Arbeiter ... im öffentlichen Dienst gestanden hat

oder

im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat ...

3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf einen eigenen Wunsch ausscheidet.

...

(5) Hat der Arbeiter in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 ... die Zuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Absatzes 4 vorliegt.“

Die Tarifvertragsparteien haben geregelt, daß der Arbeitnehmer unter den genannten Voraussetzungen verpflichtet ist, die Zuwendung „in voller Höhe“ zurückzahlen. Die Auslegung dieses Tarifbegriffs hat nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln zu erfolgen. Dabei ist zunächst vom Wortlaut auszugehen. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Über den reinen Tarifwortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, sofern und soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Hierzu ist auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Bleiben sodann noch Zweifel, kann zur Ermittlung des wirklichen Willens der Tarifvertragsparteien auch auf weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, die praktische Ta-



riführung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge zurückgegriffen werden (*BAG 12. November 1997 - 10 AZR 206/97 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Bahn Nr. 1*).

Mit der Verwendung des Begriffs „in voller Höhe“ haben die Tarifvertragsparteien zunächst klargestellt, daß ein Entreicherungsseinwand nach § 818 Abs. 3 BGB ausscheidet. Es wird ferner deutlich, daß - gleichgültig zu welchem Zeitpunkt zwischen dem 1. Januar und dem 31. März des Folgejahres der Arbeitnehmer ausscheidet - die volle Summe zurückzuzahlen ist. Eine Auslegung nach Sinn und Zweck der Regelung, soweit diese im Wortlaut ihren Niederschlag gefunden haben, ergibt, daß auch die vom Arbeitgeber abgeführten Steuern vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen sind, denn der Arbeitnehmer hat all das zurückzuzahlen, was er „erhalten“ hat. Dazu gehört alles, was ihm im steuerlichen Sinne zugeflossen ist. Dies ist die gem. § 38 Abs. 3 EStG für Rechnung des Arbeitnehmers abgeführte Lohnsteuer, denn der geschuldete Bruttobetrag unterliegt der Einkommenssteuerpflicht als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 4, § 19 f. EStG), wobei Steuerschuldner der Arbeitnehmer ist (§ 38 Abs. 2 Satz 1 EStG). Der Arbeitgeber ist lediglich Haftungsschuldner (§ 42 d EStG). Mit der Abführung der Lohnsteuer, zu der der Arbeitgeber kraft öffentlichen Steuerrechts verpflichtet ist, tilgt er die zivilrechtliche Lohnforderung des Arbeitnehmers (§ 362 BGB). Auch diesen Teil der Bruttozuwendung hat der Arbeitnehmer also „erhalten“ im tarifrechtlichen Sinne und muß ihn demzufolge zurückzahlen (*BAG 11. April 1984 - 5 AZR 430/82 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 8 = EzA BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 4; 23. April 1997 - 5 AZR 29/96 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 25 = EzA BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 17; 9. Juli 1992 - 6 AZR 623/90 - nv.; BVerwG 8. Oktober 1998 - 2 C 21.97 - Die PersV 1999, 273 f.; BVerfG 11. Oktober 1977 - 2 BvR 407/76 - BVerfGE 46, 97, 115 ff.*).

b) Es kommt nicht darauf an, ob bei dem Beklagten ein steuerlicher Nachteil entsteht. Der Beklagte kann die Leistung nicht mit der Begründung zurückhalten, daß ihm ein Gegenanspruch im Sinne des § 273 Abs. 1 BGB in der Weise zustünde, daß die Klägerin ihm einen möglicherweise entstehenden steuerrechtlichen Nachteil ersetzen müsse. Daher kommt auch eine Verurteilung zu einer Leistung nur Zug um Zug gem. § 274 Abs. 1 BGB gegen die Abgabe einer entsprechenden Verpflichtungserklärung nicht in Betracht.

Ein steuerlicher Nachteil kann dann entstehen, wenn wegen des Progressionseffekts der Steuertarife im Zuflußjahr die auf den Bruttobetrag entfallende Steuer



höher war, als die Vorteile einer möglichen Verrechnung als „negative Einnahme“ im Rückzahlungsjahr. Dies kann geschehen, wenn im Rückzahlungsjahr der Arbeitnehmer wenig oder gar nichts verdient hat und daher die Steuern insgesamt geringer waren.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Ersatz eines solchen Schadens läßt sich jedoch weder aus der Tarifvorschrift noch aus einer allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers herleiten (*so aber Groß ZIP 1987 S 5, 19 f.*).

In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht ist anerkannt, daß für den Fall der Rückforderung rechtsgrundlos geleisteter Zahlungen gem. §§ 812 ff. BGB eine durch diese verursachte endgültige steuerliche Mehrbelastung des Bereicherungsschuldners als ein die Bereicherung mindernder Nachteil zu berücksichtigen sein kann (*BAG 12. Januar 1994 - 5 AZR 597/92 - AP BGB § 818 Nr. 3 = EzA BGB § 818 Nr. 6*). Auch können Steuerschäden wegen verspäteter Lohnzahlung entstehen (*BAG 14. Mai 1998 - 8 AZR 633/96, 8 AZR 634/96 - nv.; 18. Februar 1999 - 8 AZR 320/97 - nv.*).

Vorliegend handelt es sich jedoch nicht um einen Fall der ungerechtfertigten Bereicherung, sondern um einen eigenen tarifvertraglichen Anspruch, der eine selbständige Rechtsgrundlage darstellt (*BAG 8. Februar 1964 - 5 AZR 371/63 - BAGE 15, 270*). Der Einwand der Entreicherung ist durch die tarifvertragliche Vorschrift gerade ausgeschlossen. Um einen Fall verspäteter Lohnzahlung handelt es sich auch nicht.

Es lassen sich aus der tarifvertraglichen Vorschrift auch keine Anhaltspunkte dafür entnehmen, daß der Arbeitgeber irgendeinen Schaden des Arbeitnehmers zu tragen hätte. Dagegen spricht schon, daß die Rückzahlungsverpflichtung nur dann eintritt, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer selbst veranlaßt wird. Die Rückzahlungsverpflichtung setzt also voraus, daß der Arbeitgeber den Schadenseintritt nicht verursacht hat. Er hat weiterhin nicht die Möglichkeit, den Schadensumfang zu beeinflussen. Ob und welche Steuernachteile - denkbar sind sogar auch Steuervorteile - beim Arbeitnehmer im Rückzahlungsjahr entstehen, liegt allein in der Sphäre des Arbeitnehmers. Aus denselben Gründen kommt auch eine „Fürsorgepflichtverletzung“ des Arbeitgebers nicht in Betracht. Der Arbeitgeber hat keinen Einfluß auf das die Rückzahlungsverpflichtung auslösende Verhalten des Arbeitnehmers und dessen Folgen in steuerlicher Hinsicht.

c) Soweit das Arbeitsgericht der Rückzahlungsverpflichtung wegen der damit verbundenen Steuernachteile einen Vertragsstrafencharakter beigemessen hat, kann dem nicht gefolgt werden. Der Arbeitgeber erhält nämlich nur den Betrag zurück, den



er selbst für den Arbeitnehmer an das Finanzamt abgeführt hat. Eine vertragsstrafenähnliche Wirkung könnte nur dann in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber mehr erhielte, als er verauslagt hat.

2. a) Der Anspruch ist, wie das Berufungsgericht zutreffend festgestellt hat, nicht verfallen, da er innerhalb der sechsmonatigen Ausschlußfrist des § 72 MT Arb-O durch Schreiben vom 13. April 1993 beziffert geltend gemacht worden ist.

b) Der Anspruch ist nicht verwirkt.

Die Verwirkung kann als Ausprägung des Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB) wegen illoyal verspäteter Rechtsverfolgung dann eintreten, wenn der Berechtigte mit der Geltendmachung eines Rechts längere Zeit zugewartet hat (Zeitmoment), wenn besondere Umstände vorliegen, auf Grund derer der Verpflichtete annehmen durfte, der Berechtigte werde sein Recht nicht mehr geltend machen (Umstandsmoment) und dem Schuldner deshalb die Erfüllung der Forderung nicht mehr zuzumuten ist (BAG 15. September 1992 - 3 AZR 438/91 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 39).

Auch wenn das Zeitmoment hinsichtlich der Zeit zwischen den Mahnschreiben vom 13. April und 14. Juni 1993 bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Mahnbescheids im März 1997 erfüllt sein dürfte, sind weder besondere Umstände ersichtlich, auf Grund derer der Beklagte darauf hätte vertrauen können, die Klägerin werde ihren Rückzahlungsanspruch nicht mehr geltend machen, noch solche, die es dem Beklagten unzumutbar machen würden, den Betrag von 369,00 DM an die Klägerin zu zahlen. Zu Recht hat das Berufungsgericht auch auf die Formulierung im Mahnbescheidswiderspruch verwiesen, aus dem hervorgeht, daß der Beklagte es zu diesem Zeitpunkt nicht für unzumutbar hielt, die Forderung dem Grunde nach zu erfüllen.

3. Der Anspruch ist nicht gemäß § 196 Abs. 1 Nr. 8 oder Nr. 9 BGB verjährt.

Diese Vorschrift regelt die Verjährung von Ansprüchen der Arbeitnehmer und Ansprüchen der Arbeitgeber unterschiedlich. Während sämtliche Vergütungsansprüche von Arbeitnehmern, zu denen auch Gratifikationsansprüche gehören (BAG 17. Februar 1992 - 10 AZR 450/90 - ZTR 1992, 390) in der kurzen Frist des § 196 Abs. 1 BGB verjähren, ist dies bei den Ansprüchen der Arbeitgeber gegen ihre Arbeitnehmer nur wegen der auf solche Ansprüche gewährten Vorschüsse der Fall. Das bedeutet, daß alle anderen Ansprüche gemäß § 195 BGB in 30 Jahren verjähren. Hierzu gehören auch



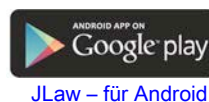
die Rückzahlungsansprüche der Arbeitgeber auf Gratifikation. Dies ergibt die Auslegung der Vorschrift.

a) Gesetzesbegriffe sind zunächst vom Wortlaut her auszulegen. Der maßgebliche Sinn des Begriffs ist zu ermitteln. Auch sind der Wille des Gesetzgebers, der systematische Zusammenhang sowie Sinn und Zweck der Norm zu berücksichtigen.

Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, daß der auf den vor 100 Jahren bestehenden rechtlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen beruhende, kasuistisch gefaßte § 196 BGB mit dem heutigen Entwicklungsstand von Wirtschaft und Technik nur noch teilweise im Einklang steht. So sind seine Berufsbilder zum Teil veraltet und durch die Rechtsprechung an die Weiterentwicklung anzupassen (*Jauernig BGB 9. Aufl. § 196 Rn. 1*). Auch neue Vertragstypen können eine rechtsfortbildende Anwendung des § 196 BGB notwendig machen (*Palandt/Heinrichs BGB 59. Aufl. § 196 Rn. 2 mwN*). Jedoch ist zu berücksichtigen, daß die Verjährungsvorschriften dazu dienen, im Rechtsverkehr klare Verhältnisse zu schaffen. Daher ist es grundsätzlich geboten, sich bei ihrer Auslegung eng an den Wortlaut zu halten (*BGH 8. Dezember 1992 - X ZR 123/90 - NJW-RR 1993, 1059 f.*).

b) Keinesfalls kann aus § 196 Abs. 1 Nr. 8 und 9 BGB geschlossen werden, sämtliche Ansprüche von Arbeitgebern unterlägen der kurzen Verjährung. Dagegen sprechen der eindeutige Wortlaut und die Entstehungsgeschichte des Gesetzes. Sowohl in der vorbereitenden Beratungskommission als auch im Plenum des Reichstages wurden Anträge gestellt, die zweijährige Verjährung auch auf Ansprüche „der Arbeitgeber ..., die ihnen den von ihnen beschäftigten Arbeitern gegenüber aus den Arbeitsverhältnisse zustehen“ zu erstrecken bzw. die Nr. 8 und 9 folgendermaßen zu fassen „Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer wegen der aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Verpflichtungen“. Diese Anträge wurden jeweils abgelehnt und statt dessen von der Kommission der Antrag angenommen, der die später verabschiedete Gesetzesfassung und damit die Beschränkung auf Vorschußzahlungen enthielt (*Mugdan Die gesamten Materialien zum Bürgerlichen Gesetzbuch 1899 I. Band S 972, 1001*).

Die Ablehnung der weiteren Fassung wurde jeweils damit begründet, daß es nicht angehe, daß davon auch Ersatzansprüche des Arbeitgebers wegen schuldhaft verursachter Schäden des Arbeitnehmers umfaßt seien. Hieraus ist aber nicht zu folgern, alle anderen Arbeitgeberansprüche unterlägen der kurzen Verjährung des § 196



BGB (vgl. *Borrmann Zur Verjährung von Rückforderungsansprüchen aus Lohnüberzahlung RdA 1983, 85 ff.*).

Aus dem Beitrag von Enneccerus im Reichstag ist zu ersehen, daß sich der weitergehende Antrag von den Beschlüssen der Kommission „hauptsächlich“ dadurch unterschied, daß auch die wechselseitigen Entschädigungsansprüche der kurzen Verjährung unterworfen seien sollten. Daraus kann zwar geschlossen werden, daß dem Gesetzgeber des Bürgerlichen Gesetzbuchs, abgesehen von der Vorschußrückabwicklung, kaum weitere praktische Fälle außer Schadenersatzansprüchen erwähnenswert erschienen, in denen Arbeitgebern Ansprüche gegen Arbeitnehmer zustehen könnten. Sie erschienen jedoch nicht ausgeschlossen, zumal derselbe Gesetzgeber im selben Gesetzeswerk die Vorschriften der §§ 812 ff. BGB normiert hat, die immer auch Arbeitsbeziehungen zum Gegenstand haben konnten (*so auch BAG 20. September 1972 - 5 AZR 197/72 - BAGE 24, 434*).

c) Der Rückzahlungsanspruch aus § 1 Abs. 5 TV-Zuwendung Arb-O ist kein „Vorschuß“ iSd. § 196 Abs. 1 Nr. 8 oder 9 BGB. Er ist auch nicht im Wege einer erweiternden Auslegung unter diesen Begriff zu fassen.

Bei einer Vorschußgewährung von Geld sind sich Vorschußgeber und Vorschußnehmer darüber einig, daß der letztere Geld für eine Forderung erhält, die entweder noch gar nicht entstanden oder nur aufschiebend bedingt entstanden oder zwar entstanden, aber noch nicht fällig ist. Beide Teile sind sich weiterhin darüber einig, daß im Falle der Entstehung bzw. der endgültigen unbedingten Entstehung oder des Fälligwerdens der so bevorschußten Forderung der Vorschuß auf die Forderung zu verrechnen sei. Sollte die Forderung nicht oder nicht zeitgerecht entstehen, soll der Vorschußnehmer verpflichtet sein, den erhaltenen Vorschuß dem Vorschußgeber zurückzugewähren (*BAG 31. März 1960 - 5 AZR 441/57 - BAGE 9, 137, 140; 10. März 1960 - 5 AZR 426/58 - AP BGB § 138 Nr. 2; 11. Juli 1961 - 3 AZR 216/60 - BAGE 11, 188*). Der Begriff des Vorschusses ist eng zu fassen. Er ist im Gesetz nur selten erwähnt (§§ 669, 1835 BGB).

Der tarifvertragliche Anspruch auf Zahlung einer Gratifikation hat einen anderen Charakter. Der Anspruch entsteht zunächst unbedingt und wird zu einem näher bestimmten Zeitpunkt - meist vor Jahresende - fällig. Die Voraussetzungen für einen Rückzahlungsanspruch stehen zwar von vornherein fest, zum Zeitpunkt der Zahlung steht aber nicht fest, ob die Rückzahlungsvoraussetzungen eintreten werden. Der Arbeitnehmer muß nicht wie im Falle des Vorschusses „nur“ noch die vertragsgemäß

geschuldete Leistung, also Arbeit, erbringen, sondern er weiß, daß er die Gratifikation zurückzahlen muß, wenn er dem Arbeitgeber nicht die erwartete Betriebstreue erweist.

d) Eine erweiternde Auslegung des Gesetzesbegriffs „Vorschuß“ auf Fälle des vertraglichen oder tarifvertraglichen Rückzahlungsanspruchs des Arbeitgebers ist nicht möglich, obwohl beide Vertragsformen Ähnlichkeiten aufweisen.

Ähnlich wie beim Vorschuß liegt auch dem Gratifikationsrückzahlungsanspruch eine einzel- oder tarifvertragliche Abmachung zugrunde. Vergleichbar sind beide Vertragsformen auch insoweit, als von vornherein feststeht, unter welchen Voraussetzungen die Leistung behalten werden darf.

Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgericht besteht jedoch wirtschaftlich bzw. in den rechtlichen Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation des Arbeitnehmers ein erheblicher Unterschied zwischen beiden Fallgestaltungen. Ein Vorschuß kann zum vereinbarten Datum - meist mit der nächsten Lohnabrechnung - einfach verrechnet werden. § 394 BGB ist grundsätzlich nicht anwendbar, lediglich sehr eingeschränkt wird ein Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers anerkannt (*BAG 15. März 1962 - 5 AZR 172/61 - AP UrlaubsG Niedersachsen § 6 Nr. 1*). Bei einem Rückzahlungsanspruch wie im vorliegenden Fall ist dagegen die Verrechnung auf den pfändbaren Anteil der Vergütung beschränkt (§ 394 BGB; *BAG 3. Oktober 1958 - 1 AZR 183/58 - AP BGB § 394 Nr. 3*; *22. Februar 1962 - 5 AZR 126/61 - AP UrlaubsG Berlin § 8 Nr. 1*). Aus diesem Grund ist in Rechtsprechung und Kommentarliteratur weitgehend anerkannt, daß der Gratifikationsanspruch nicht als Vorschuß angesehen und - auch im Tarifvertrag - nicht als solcher vereinbart werden darf, um nicht die Schutzfunktion des § 394 BGB zu umgehen (*BAG 6. Dezember 1963 - 5 AZR 169/63 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 28*; *LAG Frankfurt 21. Januar 1992 - 7 Sa 933/91 - NZA 1992, 840*; vgl. *Arbeitsgericht Göttingen 4. Mai 1956 - Ca 269/56 - AP BGB § 394 Nr. 2*; aA *Schaub Arbeitsrechtshandbuch 8. Aufl. § 78 V 5 und 6*; auch *Staudinger-Peters BGB 13. Bearbeitung § 196 Rn. 51*).

e) Eine erweiternde Auslegung des § 196 Abs. 1 Nr. 8 und 9 BGB ist auch nicht von Verfassungs wegen geboten. Die unterschiedlichen Verjährungsfristen sind sachlich gerechtfertigt.

Die kurze Verjährung wurde für Geschäfte des täglichen Verkehrs für unabweisbar gehalten. Diese seien zu zahlreich und dem Gegenstand nach in der Regel zu unbedeutend, als daß sie dem Gedächtnis der Beteiligten längere Zeit gegenwärtig



blieben. Eine in kurzer Zeit eintretende Verdunkelung des Sachverhalts sei unvermeidlich. Schuldner und Erben sollten nicht nach langer Zeit noch mit Forderungen konfrontiert werden, die voraussichtlich bezahlt seien, über deren Bezahlung aber ein Nachweis nicht vorhanden sei. Wirtschaftlich sollte außerdem die Ausdehnung des Borgsystems im Geschäftsverkehr eingedämmt werden (*Motive zu dem Entwurf eines Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich 2. Aufl. 1896 Band I S 291, 297*).

Gegenüber den so beschriebenen Zwecken ist § 196 BGB allerdings verselbstständigt. Er gilt auch für wirtschaftlich bedeutsame Geschäfte. Andererseits fallen nicht alle Geschäfte des täglichen Lebens unter diese Vorschrift (*Palandt/Heinrichs BGB 59. Aufl. § 196 Rn. 1*). Dennoch liegt der Grundgedanke der kurzen Verjährung darin, Ansprüche zu erfassen, die in großer Zahl entstehen. Dazu gehören Lohnansprüche und deren Ersatz und Nebenansprüche. In der arbeitsgerichtlichen Praxis sind hingegen Ansprüche von Arbeitgebern gegen Arbeitnehmer in der Minderzahl. Dies gilt erst recht für Rückzahlungsansprüche aus Gratifikationszusagen. Das dürfte daran liegen, daß Arbeitgeber solche Ansprüche häufig durch Verrechnung mit pfändbaren Lohnanteilen in den verbleibenden Monaten befriedigen können oder daß über die Rückzahlungspflicht selten Streit besteht. Dem entspricht, daß der Gesetzgeber als Grund für die Nichteinbeziehung sämtlicher Arbeitgeberansprüche in § 196 Abs. 1 BGB die besondere Bedeutung von Schadenersatzansprüchen aus positiver Vertragsverletzung für die Arbeitgeber hervorhob, die sich nach Auffassung der Mehrheit der gesetzgebenden Versammlung eben von den Lohnansprüchen als Teile des Massengeschäftes an Bedeutung und Zahl abhoben.

4. Eine analoge Anwendung des § 196 Abs. 1 Nr. 8 oder 9 BGB auf einzelvertragliche oder tarifvertragliche Rückzahlungsansprüche von Gratifikationen scheidet aus. Eine Analogie ist die Übertragung der Rechtsfolge eines gesetzlichen Tatbestandes auf einen vergleichbaren, aber im Gesetz nicht geregelten Tatbestand. Es muß sich um eine planwidrige Lücke handeln (*BAG 21. Juli 1993 - 7 ABR 25/92 - BAGE 73, 378, 382 f.*).

Eine Lücke liegt jedoch nicht vor. Ansprüche, die nicht von den besonderen Verjährungsvorschriften der §§ 196 und 197 BGB erfaßt werden, verjähren gem. § 195 BGB in 30 Jahren. Damit ist der hier vorliegende Tatbestand gesetzlich geregelt. Dies entspricht auch weiterhin dem Willen des Gesetzgebers, der trotz mehrfacher Änderungen des § 196 BGB (zuletzt im Jahre 1996 in Nr. 3 durch das allgemeine Magnet-schwebebahngesetz vom 19. Juli 1996, zuvor in Nr. 15 durch das Gesetz zur Ände-



run und *Ergänzung kostenrechtlicher Vorschriften vom 26. Juli 1957*) keine Veranlassung gesehen hat, die unterschiedlichen Verjährungsfristen für Ansprüche des Arbeitnehmers und solche des Arbeitgebers anders zu regeln.

5. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 291, 288 Abs. 1 BGB.

C. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Beklagte zu tragen (§ 91 Abs. 1 ZPO).

Dr. Freitag

Dr. Jobs

Fischermeier

K. Ohi

Köhnen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)