

- 8. Feb. 1964

15

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse! Ja  
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB §§ 611 Lohnrückzahlung, Fürsorgepflicht, 812,  
818 Abs. 3, § 242 Unzulässige Rechtsausübung

Leitsätze:

- 1) Wird in einem Arbeitsvertrag ausdrücklich die Verpflichtung des Arbeitnehmers festgelegt, Lohnüberzahlungen zurückzuerstatten, so kann sich der Arbeitnehmer nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen.
- 2) Es besteht zwar grundsätzlich eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dahin, den Lohn richtig zu berechnen. Ihre Verletzung kann Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers zur Folge haben. Diese sind aber, zumindest bei typischen Versehen bei der Lohnabrechnung, ausgeschlossen, wenn durch Arbeitsvertrag ausdrücklich die Rückzahlung zuviel gezahlten Lohnes vereinbart wird.
- 3) Ein Schaden des Arbeitnehmers liegt nicht schon deshalb vor, weil er jetzt Beträge einsparen muß, die er früher schon erhalten und verausgabt hat (im Anschluß an BAG 6, 52 = AP Nr. 5 zu § 670 BGB).
- 4) In dem Verlangen des Arbeitgebers auf Rückzahlung irrtümlich überzahlter Lohnbeträge liegt keine unzulässige Rechtsausübung, wenn er dem Arbeitnehmer weder die Richtigkeit der Lohnberechnung ausdrücklich zugesagt noch es ihm unmöglich gemacht hat, die Richtigkeit der Abrechnung selbst zu überprüfen.

Aktenzeichen: 5 AZR 371/63

Urteil des BAG vom 8. Februar 1964 LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. AZR 371/63

1 Sa 16/63 Berlin

Urteilsformel

zugestellt am 8. Februar 1964

gez. Weinrich,  
Regierungshauptsekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß  
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 6. Februar 1964  
durch die Bundesrichter Dr. Stumpf, Wichmann und  
Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Knipps  
und Röglin für Recht erkannt:

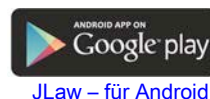
Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil  
des Landesarbeitsgerichts Berlin, 1. Kammer,  
vom 17. Juli 1963 - 1 Sa 16/63 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil  
des Arbeitsgerichts Berlin, 21. Kammer, vom  
23. April 1963 - 21 Ca 194/62 - wie folgt  
teilweise abgeändert: Der Beklagte wird

- 2 -



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



- 2 -

verurteilt, an die Klägerin weitere dreihundertundelf Deutsche Mark nebst 4 % Zinsen seit dem 1. August 1962 zu zahlen.

Der Beklagte trägt die gesamten Kosten des Rechtsstreits.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Beklagte war in der Zeit vom 15. März 1960 bis zum 30. April 1962 bei der Klägerin als Autobusschaffner beschäftigt. Zu Beginn seiner Tätigkeit erhielt er von der Klägerin in zwei Teilbeträgen insgesamt 350,- DM Lohn als Dauerabschlag ausgezahlt, der später auf 410,- DM erhöht wurde und nach den betrieblichen Gepflogenheiten bei Ausscheiden aus dem Dienst von dem zuletzt fälligen Lohn wieder einzubehalten war. Die Klägerin zahlt die Löhne jeweils gegen Ende des auf den Arbeitsmonat folgenden Monats. Auf Wunsch des Beklagten erfolgte die Lohnzahlung vom September 1960 an durch Überweisung auf sein Bankkonto. Die Lohnabrechnungszettel hatte der Beklagte dann bei der Klägerin abzuholen, was jedoch nicht regelmäßig geschehen ist.

Der Netto-Lohn für den Monat März 1962 in Höhe von 491,- DM ging auf dem Bankkonto des Beklagten laut Gutschriftanzeige am 27. April 1962 ein. Der Beklagte erhielt außerdem bei seinem Ausscheiden aus dem Betrieb der Klägerin am 30. April 1962 auf Grund einer schriftlichen Lohnabrechnung vom selben Tage durch die Hauptkasse der Klägerin 567,84 DM in bar ausgezahlt. In diese Abrechnung war außer den Bezügen für April 1962 versehentlich der Nettolohn für März 1962 in Höhe von 491,- DM unter der Rubrik "vereinnahmte Lohnbeträge" erneut einbezogen und dann von der Gesamtsumme der Dauerabschlag abgerechnet worden.

Mit Schreiben vom 11. Juli 1962 forderte die Klägerin den Beklagten zur Zurückzahlung des überzahlten Betrages von 491,- DM auf. Der Beklagte hatte sich in der Zwischenzeit von dem doppelt erhaltenen März-Lohn einen Anzug für 180,- DM gekauft und das

- 4 -

übrige Geld nebenbei verbraucht. Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag vom 15. März 1960 enthielt im § 16 folgende Bestimmung:

"Der Arbeitnehmer gibt im Falle seines Ausscheidens sein Einverständnis, daß seine restlichen Dienstbezüge erst nach Prüfung seiner Abrechnung ausgezahlt werden. Hierbei werden Forderungen des Arbeitgebers in Abzug gebracht. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ungedeckte Abrechnungsdifferenzen und Überzahlungen an den Arbeitgeber zurückzuerstatten."

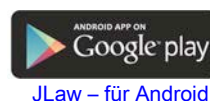
Da der Beklagte die Rückzahlung verweigerte, hat die Klägerin Klage erhoben mit dem Antrag, den Beklagten zur Zahlung von 491,- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. August 1962 zu verurteilen. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und vorgetragen, er habe die Doppelzahlung des März-Lohnes angesichts des komplizierten Lohnabrechnungsverfahrens der Klägerin nicht erkennen können. Da er der Meinung gewesen sei, daß ihm der Dauerabschlag bereits im Laufe der Dienstzeit in kleineren Beträgen abgezogen worden sei, habe er bei seinem Ausscheiden noch mit einer Zahlung in Höhe von 800,- bis 900,- DM gerechnet. Erst durch das Schreiben der Klägerin vom 11. Juli 1962 habe er die Doppelzahlung erkannt. Zu diesem Zeitpunkt aber sei er nur noch um den gekauften Anzug im Wert von 180,- DM bereichert gewesen.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten zur Zahlung von 180,- DM nebst entsprechenden Zinsen verurteilt und die Klage im übrigen abgewiesen, da eine Bereicherung insoweit nicht mehr vorliege und der Nachweis der Bösgläubigkeit des Beklagten nicht erbracht sei. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen, da dem weiteren Rückzahlungsverlangen

- 5 -



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



der Einwand unzulässiger Rechtsausübung entgegenstehe. Die Überzahlung sei auf grob fahrlässiges und zum Schadenersatz verpflichtendes Verhalten der Klägerin zurückzuführen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr weiteres Zahlungsbegehren in Höhe von 311,- DM nebst Zinsen weiter, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg. Denn das Verlangen der Klägerin, den für den Monat März doppelt gezahlten Lohn zurückzuerhalten, ist kraft ausdrücklicher Bestimmung im Arbeitsvertrag gerechtfertigt.

1) Es bedarf hier keiner Entscheidung, ob nicht auch ohne ausdrückliche Bestimmung schon kraft der Treuepflicht des Arbeitnehmers die Verpflichtung besteht, überzahlten Lohn an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Jedenfalls ist hier eine derartige Verpflichtung in § 16, letzter Satz, ausdrücklich in den Arbeitsvertrag aufgenommen worden. Diese Bestimmung gilt - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt - seinem Wortlaut nach gerade auch für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zutreffend führt das Berufungsgericht ferner aus, der Wortlaut des § 16 könne sinnvoll nur dahin verstanden werden, daß er den Einwand des Wegfalls der Bereicherung gemäß § 818 Abs. 3 BGB ausschließen will, was zulässig ist. Denn sonst wäre eine derartige Vertragsklausel weitgehend überflüssig und zwecklos, weil sich nämlich der Rückzahlungsanspruch dem Grunde nach ohnehin aus dem Gesichtspunkt der ungerecht-



- 6 -

fertigten Bereicherung ergibt (RAG ARS 37, S. 38; LAG Frankfurt/Main AP Nr. 1 zu § 611 BGB Lohnrückzahlung). Es kommt demnach nicht darauf an, ob und inwieweit die Bereicherung des Beklagten bis zur Rechtshängigkeit der Klage weggefallen ist. § 16 letzter Satz des Arbeitsvertrages bezieht sich auch auf "Überzahlungen" schlechthin, gleich aus welchem Grunde sie erfolgten.

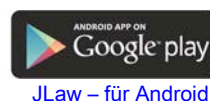
2) Das Landesarbeitsgericht hat gleichwohl der Berufung nicht stattgegeben, weil die Klägerin ihre Fürsorgepflicht grob verletzt habe. Es ist zwar richtig, daß grundsätzlich eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dahin besteht, den Lohn richtig zu berechnen, wie das Bundesarbeitsgericht schon mehrfach entschieden hat (AP Nr. 41 zu § 256 ZPO Ziff. II 4 bezgl. der Sozialversicherung; BAG AP Nr. 1, 2, 4 zu § 670 BGB; BAG 6, 52 = AP Nr. 5 zu § 670 BGB; BAG 7, 1 = AP Nr. 7 zu § 670 BGB; BAG 9, 105 = AP Nr. 8 zu § 670 BGB für die richtige Berechnung der Lohnsteuer). Der früher vom Reichsarbeitsgericht vertretenen Ansicht (ARS 37, 38 und 41, 151 [155]), den Arbeitgeber treffe keine allgemeine Pflicht zur richtigen Lohnberechnung, kann heute nicht mehr gefolgt werden (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 1, 7. Aufl., § 40 VII S. 289, und Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 1, 3. Aufl., § 29 VII 6 S. 365).

3) Eine schuldhafte Verletzung dieser Arbeitgeberpflicht kann grundsätzlich auch einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers zur Folge haben, mit dem er gegen den Erstattungsanspruch des Arbeitgebers aufrechnen könnte. Es fragt sich aber bereits, ob entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts eine Haftung für fahrlässiges Verhalten des Arbeitgebers nicht gerade zulässigerweise durch § 16 des Arbeits-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vertrages ausgeschlossen werden soll. Die Rückzahlungsklausel des Arbeitsvertrages hat gerade den Sinn, mit dem Risiko unrichtiger Lohnberechnung den Arbeitnehmer zu belasten (LAG Frankfurt/Main AP Nr. 1 zu § 611 BGB Lohnrückzahlung). Die Haftung wegen Fahrlässigkeit – selbst wegen grober Fahrlässigkeit – kann vertraglich abbedungen werden (§§ 276 Abs. 2, 278 S. 2 BGB). Entgegen dem Berufungsgericht liegt hier jedenfalls auch keine grobe Fahrlässigkeit der Klägerin vor. Es handelt sich vielmehr um ein typisches Versehen, das in einem Betrieb mit mehr als 10.000 Arbeitnehmern immer wieder einmal vorkommt. Schon das Reichsarbeitsgericht (ARS 37, 38 [41]) hat ausgeführt, eine Vertragsklausel auf Rückzahlung zuviel gezahlten Lohnes wäre nicht nur praktisch gegenstandslos, wenn ihr der Einwand des Wegfalls der Bereicherung entgegen gehalten werden könnte, sondern auch, wenn der Arbeitnehmer die Rückzahlung unter Hinweis auf eine Fürsorgepflichtverletzung wegen falscher Lohnberechnung verweigern könnte. Schon deshalb geht es nicht an, dem Arbeitnehmer im Falle des Bestehens einer ausdrücklichen Rückzahlungsklausel zu gestatten, gegen den Rückzahlungsanspruch mit einem Schadenersatzanspruch aus verletzter Fürsorgepflicht aufzurechnen, jedenfalls dann nicht, wenn es sich um ein typisches Versehen auf Arbeitgeberseite handelt.

4) Abgesehen davon ist hier auch nicht feststellbar, worin ein Schaden des Beklagten bestehen soll. Das Bundesarbeitsgericht ist in ständiger Rechtsprechung der Auffassung, bei der Nachzahlung von Lohnsteuerbeträgen könne ein Schaden des Arbeitnehmers nicht schon darin gesehen werden, daß er die Lohnsteuer später bezahlen muß, als er sie eigentlich hätte bezahlen müssen (vgl. AP Nr. 1, 2, 4 zu § 670 BGB; BAG 6, 52

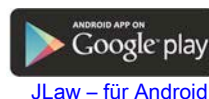
- 8 -

= AP Nr. 5 zu § 670 BGB). Auch bei Rückzahlung überzahlter Lohnbeträge entsteht dem Arbeitnehmer in aller Regel überhaupt kein Schaden im Rechtssinne. Denn bei richtiger Festsetzung der Bezüge hätte er im Ergebnis den gleichen Betrag erhalten, der ihm nach Erstattung der Überzahlung auch jetzt noch verbleibt. Allerdings muß der Beklagte an seinen Ausgaben jetzt etwas einsparen, was er früher im voraus ausgegeben hat. Das kommt aber in anderen Fällen, z.B. bei Lohnvorschüssen, ebenfalls vor. Ein Schaden kann ferner noch nicht darin gesehen werden, daß der Arbeitnehmer finanziell etwas anders disponiert hätte, wenn er die richtige Lohnhöhe gekannt hätte (vgl. Anm. von Larenz zu AP Nr. 1 zu § 611 BGB Lohnrückzahlung). Etwas anderes könnte allenfalls gelten, wenn der Arbeitnehmer durch die Überzahlung zu Ausgaben veranlasst worden ist, die er bei richtiger Lohnberechnung niemals gemacht hätte, von denen auch kein Vorteil mehr verblieben ist und die er nicht durch zumutbare Einschränkungen im Hinblick auf die früher genossenen Vorteile wieder ausgleichen kann. Dieser Gesichtspunkt kann bei Überzahlungen von zahlenmäßig erheblicher Höhe eine Rolle spielen (Hueck-Nipperdey, aaO, Anm. 120 und Nikisch aaO) oder bei Überzahlungen von längerer Dauer, auf die sich der Arbeitnehmer in seiner Lebensführung erkennbar eingerichtet hat, z.B. durch Anmieten einer größeren Wohnung (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 670 BGB [a.E]). In dieser Hinsicht hat aber der Beklagte nichts vorgetragen. Ein Schaden liegt weder in der blossen Verpflichtung, das zuviel Erhaltene zurückzuzahlen, noch in der Tatsache des Wegfalls der Bereicherung als solcher.

- 9 -



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



- 9 -

5) Da nach den vorstehenden Ausführungen unter Ziff. 3) und 4) weder eine Schadenersatzpflicht überhaupt besteht noch ein Schaden entstanden ist, kommt es auf die Frage eines etwaigen mitwirkenden Verschuldens des Beklagten im Sinne des § 254 BGB nicht mehr an.

6) Schließlich greift auch der vom Beklagten erhobene Einwand der unzulässigen Rechtsausübung gegenüber der Klageforderung nicht durch. Weitere Tatsachen, außer<sup>der</sup> der unrichtigen Lohnberechnung als solcher, sind weder vom Beklagten vorgetragen noch ersichtlich. Weder hat die Klägerin dem Beklagten ausdrücklich die Richtigkeit der Lohnabrechnung zugesichert, noch hat sie es dem Beklagten unmöglich gemacht, sich über die Richtigkeit der Lohnabrechnung zu unterrichten, noch liegen andere ähnliche Umstände vor. Der Einwand der Arglist oder der unzulässigen Rechtsausübung könnte allenfalls dahin erhoben werden, daß die Klägerin vom Beklagten eine Leistung verlangt, die sie alsbald (wegen schuldhafter Fürsorgepflichtverletzung) wieder zurückerstatten müßte. Nach den vorstehenden Ausführungen steht dem Beklagten aber kein derartiger Schadenersatzanspruch zu. Infolgedessen kann das Klagebegehren auch nicht gegen Treu und Glauben verstoßen. Im Rahmen des § 242 BGB ist auch nicht außer Acht zu lassen, daß bei Verneinung des Rückforderungsanspruchs die Klägerin sich unter Umständen im Regreßwege an den Angestellten des Lohnbüros halten könnte, der für die Doppelzahlung verantwortlich ist.

gez. Dr. Stumpf      Wichmann      Dr. Auffarth  
Dr. Knipps      Röglin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)