

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: § 4 TVG Ausschlußfristen; Berufsgenossenschafts-
Arbeiter tariffvertrag II vom 17. Februar 1965
§ 72

Leitsatz: Eine "Ansprüche aus Arbeitsverträgen" erfassen-
de tarifliche Ausschlußklausel gilt auch für
Ansprüche des Arbeitgebers auf Rückzahlung über-
zahlter Lohnbeträge.

Aktenzeichen: 5 AZR 62/77
Urteil des BAG vom 26. April 1978

LAG Hamm



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



5 AZR 62/77

7 Sa 867/76 Hamm

Verkündet am
26. April 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Scherer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. November 1976 - 7 Sa 867/76 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 9. Juli 1976 - 1 Ca 316/76 - abgeändert:



- 2 -

Die Beklagte wird verurteilt, an den
Kläger 355,06 DM brutto nebst 4 % Zin-
sen ab 22. Mai 1976 zu zahlen.

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

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Heizer beschäftigt.
Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien findet kraft
Organisationszugehörigkeit der Berufsgenossenschafts-Arbeiter-
tarifvertrag II (BG-ArbT II) vom 17. Februar 1965 Anwendung.
Dieser Tarifvertrag enthält in § 72 eine Ausschußklausel mit
folgendem Wortlaut:

"§ 72

Ausschlußfrist

Ansprüche aus Arbeitsverträgen, die sich nach
dem Tarifvertrag und den dazu vereinbarten Er-
gänzungsabkommen bestimmen, müssen innerhalb
einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach
Fälligkeit geltend gemacht werden, soweit der
Tarifvertrag nichts anderes bestimmt."

Der Kläger beansprucht die Zahlung einer Ausgleichszu-
lage für die Zeit vom 22. Januar bis 1. Februar 1976 in Höhe
von 355,06 DM. Die Beklagte hat in dieser Höhe ihre Forderung
auf Rückzahlung einer im März 1975 erfolgten Überzahlung von
822,60 DM verrechnet. Dies hat sie dem Kläger mit Schreiben
vom 22. März 1976 wie folgt mitgeteilt:

"Sehr geehrter Herr W

,

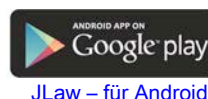
bei der Neuberechnung des Urlaubslohnes für das
Jahr 1976 haben wir folgendes festgestellt:

Anlässlich der Lohnabrechnung für den Monat März
1975 haben Sie zwei Lohnzettel erhalten. Aus dem
Lohnzettel für die Zeit ab 1.2.1975 geht hervor,
daß Ihnen ein Zuschlag nach § 48 Abs. 2 b BG-ArbT

- 3 -



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



- 3 -

(Zuschlag für Überstundenvergütung bei Krankheit) in Höhe von 813,63 DM gezahlt wurde. Aus der zweiten Abrechnung für die Zeit ab 1.3.1975 ist ersichtlich, daß Sie aus dem gleichen Anlaß einen Betrag in Höhe von 822,60 DM erhalten haben. Bei der Lohnabrechnung "April 1975" wurde Ihnen aus dem gleichen Grund nochmals ein Betrag von 742,45 DM gezahlt.

Anspruch auf entsprechende Vergütung bestand jedoch nur für die Dauer Ihrer Arbeitsunfähigkeit in der Zeit vom 25.11.74 - 31.12.74 in Höhe von 813,63 DM (März-Abrechnung für Februar 1975) und für die Dauer Ihrer Kur in der Zeit vom 21.1.1975 - 25.2.1975 in Höhe von 742,45 DM (April-Abrechnung 1975). Mithin ist für den im Monat März 1975 zur Anweisung gebrachten Bruttobetrag von 822,60 DM keine Zahlungsgrundlage vorhanden.

Wir sehen uns daher veranlaßt, diese Überzahlung mit dem bereits entstandenen (355,06 DM) bzw. noch entstehenden Anspruch auf Urlaubs- bzw. Krankenlohn gem. § 48 Abs. 2 b BG-ArbT zu verrechnen."

Der Kläger vertritt die Ansicht, die Beklagte habe mit ihrem Rückzahlungsanspruch aus Überzahlung nicht aufrechnen können, da dieser Anspruch verfallen sei. Er habe die Überzahlung auch nicht erkennen können. In dem genannten Zeitraum habe er mit mehreren Nachzahlungen, deren Höhe im einzelnen für ihn ungewiß gewesen sei, zu rechnen gehabt. Durch die Einführung einer zentralen Datenverarbeitungsanlage bei der Gehalts- und Lohnabrechnung sei es in der ersten Jahreshälfte 1975 zu erheblichen Schwierigkeiten gekommen, die zahlreiche Unter- und Überzahlungen sowie verspätete Zahlungen von Überstunden und Bereitschaftsdienstvergütungen zur Folge gehabt hätten. Im übrigen sei er auch nicht mehr bereichert.

Der Kläger hat demgemäß beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 355,06 DM brutto nebst 4 % Zinsen ab Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Ansicht, der Rückzahlungsanspruch, mit dem sie gegen die Klageforderung aufgerechnet habe, sei kein Anspruch aus dem Arbeitsvertrag und unterliege daher nicht der tariflichen Ausschlußklausel. Außerdem bestreitet sie den Wegfall der Bereicherung des Klägers.



- 4 -

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Die Forderung der Beklagten auf Rückzahlung zuviel gezahlter Bezüge war im Zeitpunkt der Aufrechnungserklärung bereits verfallen.

I. Das Landesarbeitsgericht ist der Ansicht, die Rückzahlungsforderung der Beklagten falle nicht unter die Ausschlußklausel des § 72 BG-ArbT II, weil es sich hierbei nicht um einen Anspruch aus dem Arbeitsvertrag handle, sondern um einen gesetzlichen Rückforderungsanspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung nach § 812 BGB. Dieser Ansicht ist der Senat nicht gefolgt. Vielmehr wird der von der Beklagten zur Aufrechnung gestellte Anspruch auf Rückzahlung zuviel gezahlter Bezüge von der tariflichen Ausschlußklausel erfaßt.

1. Der Rückzahlungsanspruch bestimmt sich zwar nicht nach dem Tarifvertrag. § 72 BG-ArbT II enthält aber auch keine derartige Beschränkung auf tarifliche Ansprüche. Der in dieser Vorschrift enthaltene Nebensatz ("die sich nach dem Tarifvertrag ... bestimmen") bezieht sich auf "Arbeitsverträge" und stellt lediglich klar, daß die Verfallklausel für alle dem Tarifvertrag - sei es kraft Organisationszugehörigkeit, sei es kraft einzelvertraglicher Vereinbarung - unterworfenen Arbeitsverträge gelten soll (vgl. zu dem wortgleichen § 72 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter des Bundes: BAG 20, 30 [34] = AP Nr. 37 zu § 4 TVG Ausschußfristen [unter II 4 a der Gründe]; BAG AP Nr. 20 zu § 670 BGB [unter I 3 der Gründe m.w. Nachw. - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt -]).

2. Gegen die Anwendung des § 72 BG-ArbT II auf den Rückzahlungsanspruch kann auch nicht vorgebracht werden, daß der Wortlaut dieser Vorschrift von Ansprüchen aus **A r b e i t s v e r t r ä g e n** spricht. Daß der Begriff des Arbeitsvertrages vielfach gleichbe-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

deutend mit dem des Arbeitsverhältnisses verwendet wird, hat das Bundesarbeitsgericht mehrfach dargelegt (BAG 20, 30 [34] = AP Nr. 37 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [unter II 4 a der Gründe]; BAG AP Nr. 20 zu § 670 BGB [unter I 2 a Gründe m.w.Nachw.]). Es ist nicht ersichtlich, daß die Tarifvertragsparteien ihrer Formulierung eine von diesem üblichen Sprachgebrauch abweichende Bedeutung beimessen wollten. Es ist im Gegenteil davon auszugehen, daß tarifliche Ausschlußklauseln ihrem Zweck entsprechend möglichst umfassend die gegenseitigen Ansprüche der Arbeitsvertragsparteien einbeziehen sollen. Mit Hilfe der Ausschlußklausel soll über die Ansprüche der Arbeitsvertragsparteien innerhalb eines Zeitraums, in dem alles noch übersehbar und deshalb ohne besondere Schwierigkeiten zu bereinigen ist, Klarheit geschaffen werden. Es soll möglichst bald Gewißheit eintreten, mit welchen Ansprüchen die jeweilige Gegenseite noch zu rechnen hat (BAG 20, 30 [35] = AP Nr. 37 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [unter II 4 b der Gründe]). Diesem Zweck würde nur unvollkommen Rechnung getragen, wollte man die wechselseitigen Ansprüche nicht nach ihrem Entstehungsbereich, dem Arbeitsverhältnis, sondern nach ihrer materiell-rechtlichen Anspruchsgrundlage beurteilen.

3. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist dieser Tendenz bisher schon gefolgt. So wurde anerkannt, daß auch Ansprüche aus unerlaubter Handlung unter derartige tarifliche Ausschlußklauseln fallen können (BAG 20, 30 [32] = AP Nr. 37 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [unter II der Gründe]; BAG 24, 116 [118 f.] = AP Nr. 49 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [unter I der Gründe]; AP Nr. 54 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [unter 2 der Gründe]). Zwar stellte in den entschiedenen Fällen die unerlaubte Handlung jeweils zugleich auch eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar. In den Entscheidungsgründen wird jedoch auch darauf hingewiesen, daß die Ansprüche aus dem gleichen Lebensvorgang herrühren und daher nicht zu unterschiedlichen Zeitpunkten erlöschen können.

In einem weiteren Urteil hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß Lohnsteuererstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer unter die Verfallfrist tariflicher Aus-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

schlußklauseln fallen (BAG AP Nr. 20 zu § 670 BGB [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]). Dabei wurde der vorher vertretene Standpunkt, es handele sich um ein auftragsähnliches Legalschuldverhältnis, aufgegeben. Auch hierbei hat das Bundesarbeitsgericht auf die enge Verknüpfung der Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer aus Anlaß des Lohnsteuerabzugsverfahrens mit dem Arbeitsverhältnis hingewiesen, so daß es gerechtfertigt sei, diese Rechtsbeziehungen "zwanglos und lebensnah nur als Teil des Arbeitsverhältnisses zu bestimmen". Die nach Auftragsrecht konkretisierten Rechtsbeziehungen rechtfertigen nicht die Annahme eines besonderen Schuldverhältnisses, dessen Eigenart darin bestehe, daß es nur in Verbindung mit einem Arbeitsverhältnis entstehen könne.

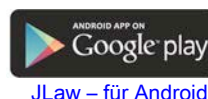
4. Allen diesen Entscheidungen ist gemeinsam, daß sie die enge Verknüpfung eines Lebensvorgangs mit dem Arbeitsverhältnis als entscheidendes Kriterium für die Einbeziehung eines Anspruchs in die tarifliche Ausschlußklausel bewerten. Eine derartig enge, geradezu notwendige Verknüpfung des Rückzahlungsanspruchs mit dem Arbeitsverhältnis ist im vorliegenden Fall nicht zu verkennen. Die Überzahlung eines Arbeitnehmers und die daraus folgende Rückforderung des Arbeitgebers haben ihren Ursprung im Arbeitsverhältnis. So wie der Lohnanspruch des Arbeitnehmers ohne Frage unter die tarifliche Ausschlußklausel fällt, ist auch der Gegenanspruch des Arbeitgebers auf Rückforderung zuviel gezahlten Lohns nach dem Zweck dieser Klausel, Rechtsklarheit über die wechselseitigen Ansprüche in relativ kurzen Fristen zu schaffen, in die Verfallfrist mit einzubeziehen.

5. Eine andere Auslegung der Ausschlußklausel würde dazu führen, daß der Arbeitnehmer seine Ansprüche wegen zu wenig gezahlten Lohns nach Ablauf der Verfallfrist verlieren, der Arbeitgeber aber seine aus dem gleichen Lebensvorgang der Lohnzahlung, herrührenden Rückforderungsanspruch wegen zuviel

- 7 -



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



gezahlten Lohnes weiterhin geltend machen könnte. Es kann nicht unterstellt werden, daß die Tarifvertragsparteien eine solche sozialpolitisch bedenkliche Regelung vereinbaren wollten. Sie wäre auch deswegen kaum vertretbar, weil Fehler bei der Berechnung der Löhne in die Sphäre des Arbeitgebers fallen und von ihm viel eher durch Kontrollmaßnahmen entdeckt werden können als vom Empfänger einer nicht immer besonders übersichtlichen elektronischen Abrechnung.

6. Dieses Ergebnis widerspricht auch nicht dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts BAG 24, 434 = AP Nr. 5 zu § 195 BGB. In dieser Entscheidung wird ausgeführt, daß der Bereicherungsanspruch des Arbeitgebers wegen versehentlicher Lohnüberzahlung in 30 Jahren verjährt, während die Lohnansprüche der kurzfristigen Verjährungsfrist von zwei Jahren unterliegen. Dieses Urteil hat ein geteiltes Echo gefunden. Während Herschel (AP aaO [zu 3] das Ergebnis de lege lata billigt, nimmt Schnorr von Carolfeld (SAE 1973, 244 [zu II]) kritisch zu dem Ergebnis Stellung. Der vorliegende Fall gibt dem Senat keinen Anlaß, die damalige Entscheidung zur Dauer der Verjährungsfrist zu überprüfen. Unterschiedliche Verjährungsfristen für die erwähnten Ansprüche sind kein Grund, auch die Verfallfristen tariflicher Ausschußklauseln für diese Ansprüche unterschiedlich zu behandeln. Es ist gerade ein Vorzug dieser Ausschußklauseln, daß sie im Gegensatz zu den starren gesetzlichen Verjährungsvorschriften nicht darauf angewiesen sind, nach den materiell-rechtlichen Anspruchsgrundlagen zu differenzieren, sondern daß sie die wechselseitigen Ansprüche von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Interesse des Rechtsfriedens und der Rechtsklarheit den gleichen kurzen Verfallfristen unterwerfen können (vgl. zu dem ähnlich gelagerten Fall einer Anspruchskonkurrenz: BAG 20, 30 [36] = AP Nr. 37 zu § 4 TVG Ausschußfristen [unter II 4 b der Gründe]).

II. Die tarifliche Ausschußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs war im Zeitpunkt der Aufrechnungserklärung abgelaufen. Sie begann mit der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs, also im Zeitpunkt der Überzahlung an den Kläger im März 1975. Von diesem Zeitpunkt an konnte die Beklagte die Rück-



- 8 -

zahlung der zuviel gezahlten Bezüge verlangen. Wann sie von der Überzahlung und damit vom Bestehen ihres Rückforderungsrechts Kenntnis erlangt hat, ist für den Ablauf der Frist nicht erheblich. Eine Ausschlußfrist läuft auch dann, wenn der fällige Anspruch demjenigen, der den Anspruch geltend machen muß, unbekannt ist (BAG AP Nr. 2 zu § 70 BAT [unter 3 d der Gründe m.w.Nachw.]). Die Ausschlußfrist war daher im Juni 1975 abgelaufen. Die Aufrechnungserklärung kann dem Kläger jedoch frühestens am 22. März 1976 (Datum des Schreibens der Beklagten) zugegangen sein. Zu diesem Zeitpunkt war der zur Aufrechnung gestellte Rückforderungsanspruch schon lange verfallen.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Fenge

Dr. Eck

Scherer



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

