Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 5 AZR 648/09
Bundesarbeitsgericht 5. Senat — Urteil vom 13. Oktober 2010 - 5 AZR 648/09 -

I. Arbeitsgericht Weiden Kammer Schwandorf — Urteil vom 28. Januar 2008 - 3 Ca 1582/07 S -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg — Urteil vom 4. Juni 2009 - 7 Sa 266/08 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Rückzahlung überzahlter Vergütung - Kenntnis der Nichtschuld - treuwidrige Berufung auf Ausschlussfrist - Schadensersatz wegen Nichtaufklärung eines Irrtums

Gesetze:

BGB § 166 Abs. 1, § 241 Abs. 2, §§ 242, 280 Abs. 1, § 812 Abs. 1 Satz 1, §§ 814, 818, 819 Abs. 1; Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) § 70 Satz 1; Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) § 37 Abs. 1 Satz 1

Leitsatz:

Das Erfordernis der positiven Kenntnis des Leistenden von der Nichtschuld iSv. § 814 BGB kann nicht durch die Zurechnung des Wissens anderer entsprechend § 166 Abs. 1 BGB ersetzt werden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

5 AZR 648/09
7 Sa 266/08
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Oktober 2010

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 2010 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl sowie die ehrenamtlichen Richter Hinrichs und Dr. Dombrowsky für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 4. Juni 2009 - 7 Sa 266/08 - aufgehoben, soweit die Berufung des Klägers zurückgewiesen wurde.

2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rückzahlung überzahlter Vergütung. 1

Die 1947 geborene, verheiratete Beklagte war von Juli 1977 bis August 2007 beim Kläger in dessen Zentrum Bayern Familie und Soziales Region O beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 14. Mai 1980 vereinbarten die Parteien ua.: 2

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis bemißt sich nach den Vorschriften des **Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 23.2.1961 (BAT)** und den zur Ergänzung sowie Änderung abgeschlossenen bzw. künftig abzuschließenden Tarifverträgen.

§ 9

Sonderregelungen, Nebenabreden

Gemäß § 22 Abs. 3 BAT wurde ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen. Die Angestellte ( ) ist seit 1.7.1977 beim Versorgungsamt R beschäftigt.

Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, Überzahlungen von Dienstbezügen an den Arbeitgeber zu erstatten. Sie kann sich dabei nicht auf den Wegfall der Bereicherung nach § 818 BGB berufen.“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Vom 1. Januar bis zum 31. August 2002 arbeitete die Beklagte befristet Teilzeit mit 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten. Sie erhielt dafür eine Vergütung iHv. 1.560,93 Euro brutto, aus denen sich ein Auszahlungsbetrag von 996,62 Euro ergab. Am 8. April 2002 vereinbarten die Parteien ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 14,44 Stunden, die im Blockmodell geleistet werden sollte. Dem Landesamt für Finanzen Dienststelle R als der zuständigen Bezügestelle des Klägers wurde die Vereinbarung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht mitgeteilt. Der Beklagten wurde deshalb ab 1. September 2002 die Vergütung für eine Vollbeschäftigung iHv. monatlich 2.064,67 Euro brutto entsprechend 1.212,47 Euro netto gezahlt. In der von der Bezügestelle erteilten Gehaltsabrechnung für September 2002 war unter der Überschrift „Erläuterungen Änderungsgründe“ vermerkt: 3

„Sie sind ab 1. 9. 2002 vollbeschäftigt.“

Anfang Juli 2007 wurde der Irrtum bemerkt. Mit Schreiben vom 20. Juli 2007 machte der Kläger die Rückzahlung überzahlter Vergütung geltend, die er für den Zeitraum Mai 2005 bis Juni 2007 auf 20.024,48 Euro bezifferte. In einem weiteren Schreiben vom 3. August 2007 bezifferte er die Überzahlung für das Jahr 2003 auf 9.061,96 Euro, für das Jahr 2004 auf 9.508,91 Euro und für die Monate Januar bis April 2005 auf 2.642,04 Euro. Die Beklagte lehnte eine Rückzahlung mit Anwaltsschreiben vom 13. September 2007 ab. 4

Mit seiner der Beklagten am 7. November 2007 zugestellten Klage hat der Kläger die Rückzahlung der im Zeitraum Januar 2003 bis Juni 2007 überzahlten Vergütung begehrt und die Auffassung vertreten, die Beklagte könne sich weder auf Entreicherung noch den Verfall des Anspruchs aufgrund tarifvertraglicher Ausschlussfrist berufen. Sie habe die Überzahlung positiv gekannt. 5

Der Kläger hat sinngemäß beantragt, 6

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 41.237,39 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 13. Oktober 2007 zu zahlen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, ihr Gehalt sei auf ein gemeinsames Konto geflossen. Um finanzielle Angelegenheiten habe sich allein ihr Ehemann gekümmert. Die für den Zeitraum Januar 2003 bis Dezember 2006 erhobenen Ansprüche seien verfallen. Zudem müsse ein Steuerschaden berücksichtigt werden, der ihr dadurch entstanden sei, dass sie jahrelang aus den überhöhten Bezügen Steuern entrichtet habe. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers die Beklagte zur Zahlung von 8.009,77 Euro nebst Zinsen verurteilt und im Übrigen die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen über den zugesprochenen Betrag hinausgehenden Klageantrag weiter. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils, soweit das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen hat und im Umfang der Aufhebung zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht *(§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO)*. Auf der Grundlage des bisher festgestellten Sachverhalts kann der Senat nicht entscheiden, ob und in welchem Umfang ein Anspruch des Klägers auf Rückzahlung der im Zeitraum Januar 2003 bis Januar 2007 überzahlten Vergütung besteht. 9

I. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch des Klägers auf Rückzahlung überzahlter Vergütung aus ungerechtfertigter Bereicherung *(§ 812 Abs. 1 Satz 1 BGB)* grundsätzlich bejaht, weil die Überzahlung ohne Rechtsgrund erfolgt und die Beklagte bösgläubig gewesen sei. Es hat dem Kläger daher für Überzahlungen in den Monaten Februar bis Juni 2007 3.850,85 Euro zugesprochen. Der Anspruch auf Rückzahlung der vor Februar 2007 geleisteten Überzahlungen sei dagegen nach § 70 BAT bzw. § 37 TV-L verfallen. 10

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Berufung auf die tarifliche Ausschlussfrist sei nicht rechtsmissbräuchlich, weil § 242 BGB der Rechtsausübung nur dort eine Schranke setze, wo sie zu untragbaren, mit Recht und Gerechtigkeit offensichtlich unvereinbaren Ergebnissen führe. Das sei ausschließlich dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer zu der Überzahlung beigetragen oder durch aktives Tun den Arbeitgeber von der rechtzeitigen Geltendmachung seiner Ansprüche abgehalten habe. Hinsichtlich der Überzahlungen für die Monate August 2006 bis Januar 2007 hat das Landesarbeitsgericht eine Schadensersatzpflicht der Beklagten aus § 280 Abs. 1 in Verb. mit § 241 Abs. 2 BGB angenommen, weil sie es schuldhaft unterlassen habe, den Kläger davon zu unterrichten, dass ihm offensichtlich bei der Berechnung der Vergütung ein Fehler unterlaufen sei. Unter Berücksichtigung eines Mitverschuldens iHv. zehn Prozent ergebe sich für diesen Zeitraum ein von der Beklagten zu ersetzender Schaden iHv. 4.158,92 Euro. Schadensersatzansprüche für die Monate Januar 2003 bis Juli 2006 seien nach § 70 BAT verfallen.

II. Dem vermag der Senat nicht in allen Punkten zu folgen. Der Kläger kann von der Beklagten grundsätzlich die Rückzahlung überzahlter Vergütung aus § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB verlangen. 11

1. Dass die Beklagte im Zeitraum Januar 2003 bis Juni 2007 die über die sich aus dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis ergebende Entlohnung hinausgehende Vergütung einer entsprechenden vollzeitbeschäftigten Angestellten ohne Rechtsgrund erhalten hat, steht zwischen den Parteien außer Streit. 12

2. Der Bereicherungsanspruch des Klägers ist nicht nach § 814 BGB ausgeschlossen. 13

a) Nach § 814 Alt. 1 BGB kann das zum Zweck der Erfüllung einer Verbindlichkeit Geleistete nicht zurückgefordert werden, wenn der Leistende gewusst hat, dass er zur Leistung nicht verpflichtet war. Erforderlich ist die positive Kenntnis der Rechtslage im Zeitpunkt der Leistung. Nicht ausreichend ist die Kenntnis der Tatsachen, aus denen sich das Fehlen einer rechtlichen Verpflichtung ergibt. Der Leistende muss wissen, dass er nach der Rechtslage 14

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nichts schuldet. Er hat aus den ihm bekannten Tatsachen eine im Ergebnis zutreffende rechtliche Schlussfolgerung zu ziehen, wobei allerdings eine entsprechende „Parallelwertung in der Laiensphäre“ genügt *(BAG 1. Februar 2006 - 5 AZR 395/05 - zu I 3 a der Gründe, ZTR 2006, 319; 9. Februar 2005 - 5 AZR 175/04 - zu III 2 a der Gründe, AP BGB § 611 Lohnrückzahlung Nr. 12 = EzA BGB 2002 § 818 Nr. 1)*. Vorliegend war der leistenden Bezügestelle nicht bekannt, dass der Kläger nicht zur Zahlung des Gehalts einer vollbeschäftigten Angestellten verpflichtet war. Die Teilzeitbeschäftigung der Beklagten war bis zum 31. August 2002 befristet, der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wurde der Bezügestelle weder von der Beschäftigungsbehörde noch der Beklagten mitgeteilt. Die Bezügestelle musste deshalb davon ausgehen, dass die Beklagte ab 1. September 2002 wieder vollbeschäftigt war.

b) Die Kenntnis der Beschäftigungsbehörde von dem mit Wirkung zum 1. September 2002 begründeten Altersteilzeitarbeitsverhältnis reicht für eine Kenntnis iSv. § 814 Alt. 1 BGB nicht aus. Die Vorschrift stellt auf die Kenntnis des Leistenden ab. Die Beschäftigungsbehörde hat die Vergütung nicht geleistet. 15

c) Eine Zurechnung des Wissens der Beschäftigungsbehörde analog § 166 Abs. 1 BGB bzw. eine Zusammenführung des Wissens von Beschäftigungsbehörde und Bezügestelle findet nicht statt. § 814 BGB ist eine Ausprägung des allgemeinen Grundsatzes von Treu und Glauben, der widersprüchliches Verhalten verbietet *(vgl. Palandt/Sprau BGB 69. Aufl. § 814 Rn. 1; MünchKommBGB/Schwab 5. Aufl. § 814 Rn. 7 f.)*. An einem widersprüchlichen Verhalten fehlt es aber, wenn der leistende Vertreter des Arbeitgebers die Anpassung einer laufenden Vergütung an geänderte vertragliche Umstände deshalb unterlässt, weil ihm diese von einem anderen Vertreter des Arbeitgebers versehentlich nicht mitgeteilt werden. Das Erfordernis der positiven Kenntnis des Leistenden von der Nichtschuld iSv. § 814 BGB kann nicht durch die Zurechnung des Wissens anderer entsprechend § 166 Abs. 1 BGB ersetzt werden. 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

3. Die Beklagte kann sich nicht auf die Einwendung des Wegfalls der Bereicherung, § 818 Abs. 3 BGB, berufen. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob im Arbeitsvertrag durch eine Allgemeine Geschäftsbedingung der - dispositive - § 818 Abs. 3 BGB abbedungen werden kann oder eine den Einwand der Entreicherung ausschließende Klausel wegen der vollständigen Abkehr vom gesetzlichen Leitbild einer unangemessenen Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB und daher unwirksam ist *(vgl. dazu ErfK/Preis 11. Aufl. §§ 305 bis 310 BGB Rn. 93 mwN)*. Denn das Landesarbeitsgericht hat in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise für den Senat bindend *(§ 559 Abs. 2 ZPO)* festgestellt, dass die Beklagte beim Empfang der Überzahlungen bösgläubig war. Sie kann sich deshalb nicht auf Entreicherung berufen, § 818 Abs. 4 in Verb. mit § 819 Abs. 1 BGB. 17

III. Der Anspruch des Klägers aus § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB ist - nach den bisherigen tatsächlichen Feststellungen - für Überzahlungen in den Monaten Januar 2003 bis Januar 2007 nach § 70 Satz 1 BAT bzw. den diesen mit Wirkung zum 1. November 2006 ersetzenden § 37 Abs. 1 Satz 1 TV-L verfallen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen und wird von der Revision nicht angegriffen. Ob sich allerdings die Beklagte rechtsmissbräuchlich auf den Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist beruft, kann der Senat auf der Grundlage des bisher festgestellten Sachverhalts nicht abschließend entscheiden. 18

1. Zu Unrecht meint das Landesarbeitsgericht, eine rechtsmissbräuchliche Berufung auf den Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist komme vorliegend nicht in Betracht. Der Bedeutungsgehalt des § 242 BGB beschränkt sich nicht darauf, der Rechtsausübung *(nur)* dort eine Schranke zu setzen, wo sie zu untragbaren, mit Recht und Gerechtigkeit offensichtlich unvereinbaren Ergebnissen führt. Es ist vielmehr anerkannt, dass § 242 BGB zum Verlust eines Rechts im Hinblick auf ein missbilligtes Verhalten, das mit der Rechtsposition in sachlichem Zusammenhang steht, führen kann. Dies wird ua. dann angenommen, wenn der Schuldner die Kenntnis des Gläubigers von den anspruchsbegründenden Umständen verhindert *(vgl. MünchKommBGB/Roth § 242* 19

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Rn. 238, 250). Der Vorwurf des Rechtsmissbrauchs in Fällen wie dem vorliegenden beruht darauf, dass der Arbeitnehmer in Kenntnis des Irrtums des Arbeitgebers diesem Informationen vorenthält, die ihn seinen Irrtum entdecken lassen und ihm bezüglich erfolgter Überzahlungen die Einhaltung der Ausschlussfrist ermöglichen würden *(BAG 23. Mai 2001 - 5 AZR 374/99 - zu III 3 der Gründe, BAGE 98, 25)*.

2. Die Berücksichtigung eines solchen Rechtsmissbrauchs setzt voraus, dass das pflichtwidrige Unterlassen des Arbeitnehmers für das Untätigbleiben des Arbeitgebers kausal geworden ist. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs gegenüber dem Ablauf einer Ausschlussfrist steht dem Verfall des Rückzahlungsanspruchs daher nur solange entgegen, wie der Arbeitgeber aufgrund des rechtsmissbräuchlichen Verhaltens des Arbeitnehmers von der Einhaltung der Ausschlussfrist abgehalten wird *(BAG 10. März 2005 - 6 AZR 217/04 - zu II 2 b aa der Gründe, AP BAT § 70 Nr. 38 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 176; 13. Februar 2003 - 8 AZR 236/02 - zu II 2 c der Gründe, AP BGB § 613a Nr. 244 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 162; 23. Mai 2001 - 5 AZR 374/99 - zu III 3 der Gründe, BAGE 98, 25)*. Hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber pflichtwidrig Vergütungsüberzahlungen nicht angezeigt und der Arbeitgeber deshalb seinen Rückzahlungsanspruch nicht innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht, fällt der Einwand des Rechtsmissbrauchs weg, wenn der Arbeitgeber anderweitig vom Überzahlungstatbestand Kenntnis erhält. Der Arbeitgeber muss dann nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seinen Rückzahlungsanspruch innerhalb einer kurzen, nach den Umständen des Falls sowie Treu und Glauben zu bestimmenden Frist in der nach dem Tarifvertrag gebotenen Form geltend machen *(vgl. zuletzt BAG 10. März 2005 - 6 AZR 217/04 - mwN, aaO)*. 20

3. Ob der Kläger seinen Rückzahlungsanspruch innerhalb der gebotenen kurzen Frist geltend gemacht hat, kann der Senat aufgrund des bisher festgestellten Sachverhalts nicht beurteilen. Das Landesarbeitsgericht hat weder den genauen Zeitpunkt der Kenntnis des Klägers von den Überzahlungen noch 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

den des Zugangs der Geltendmachungsschreiben vom 20. Juli und 3. August 2007 festgestellt.

Zudem gibt es keine Regelfrist zur Geltendmachung der Rückzahlung nach Kenntnis von einer Überzahlung. Die Länge der Frist bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalls. Der Arbeitgeber muss nach Kenntnis von der Überzahlung ohne schuldhaftes Zögern Schritte zur Rückforderung einleiten und den Sachverhalt zügig, jedoch ohne Hast aufklären. Er hat dazu im Prozess vorzutragen, wie er nach Kenntniserlangung vorgegangen ist, welche Einzelschritte er wann unternommen hat und aus welchen Gründen diese wie lange gedauert haben. Insoweit muss den Parteien Gelegenheit zu ergänzendem Sachvortrag gegeben werden. 22

4. Ergibt sich im weiteren Verfahren, dass der Kläger die Rückzahlung der überzahlten Vergütung innerhalb einer nach den Umständen des Falls angemessenen Frist geltend gemacht hat und die Berufung der Beklagten auf den Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist deshalb rechtsmissbräuchlich ist, bedarf es tatsächlicher Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Höhe der Überzahlungen im Zeitraum Januar 2003 bis Januar 2007. 23

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht allerdings bei der rechtskräftig zugesprochenen Rückzahlung für den Zeitraum Februar bis Juni 2007 einen von der Beklagten reklamierten Steuerschaden nicht berücksichtigt. Nach § 818 Abs. 1 BGB erstreckt sich die Herausgabepflicht auf das Erlangte. Kann das nicht herausgegeben werden, hat der Bereicherungsschuldner den Wert zu ersetzen *(§ 818 Abs. 2 BGB).* Erlangt hat die Beklagte neben dem an sie ausgezahlten Entgelt auch die Befreiung von der entsprechenden Steuerschuld, die nach § 19 Abs. 1 Satz 2 EStG unabhängig davon entstand, ob ein Rechtsanspruch auf die Vergütung bestand *(vgl. BAG 19. Februar 2004 - 6 AZR 664/02 - AP BAT-O § 70 Nr. 3 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 174; 5. April 2000 - 10 AZR 257/99 - zu II 2 c der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 224 = EzA TVG § 4 Öffentlicher Dienst Nr. 13)*. Eine Saldierung mit einem evtl. Steuerschaden der Beklagten findet nicht statt. Stellt sich nachträglich heraus, dass der Arbeitgeber im Lohnabzugsverfahren auf Rechnung des 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Arbeitnehmers *(§ 38 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Abs. 3 Satz 1 EStG)* zuviel Lohnsteuer abgeführt hat, steht dem Arbeitgeber gegen die Finanzbehörde ein Erstattungsanspruch nicht zu. Eine Korrektur kann nur über die Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers erfolgen, bei der dem Arbeitnehmer nicht die ohne rechtlichen Grund entrichtete Lohnsteuer nach § 37 Abs. 2 AO erstattet, sondern die abgeführte Lohnsteuer angerechnet wird *(BFH 17. Juni 2009 - VI R 46/07 - Rn. 24, BFHE 226, 53)*. Sollte der Beklagten - was sie bislang nicht substantiiert dargelegt hat - nach der sachgerechten Wahrnehmung ihrer Steuerbelange eine endgültige steuerliche Mehrbelastung entstehen, kann diese jedenfalls wegen ihrer verschärften Haftung nach § 818 Abs. 4 in Verb. mit § 819 Abs. 1 BGB nicht als ein die Bereicherung mindernder Nachteil berücksichtigt werden *(vgl. dazu allgemein BAG 5. April 2000 - 10 AZR 257/99 - zu II 3 b der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 224 = EzA TVG § 4 Öffentlicher Dienst Nr. 13; 12. Januar 1994 - 5 AZR 597/92 - zu B V der Gründe, AP BGB § 818 Nr. 3 = EzA BGB § 818 Nr. 6; 9. Juli 1992 - 6 AZR 623/90 - zu II 2 der Gründe)*.

IV. Sollte sich im weiteren Verfahren ergeben, dass der Kläger seinen Rückzahlungsanspruch nicht in einer nach den Umständen des Falls angemessenen Frist geltend gemacht hat und damit der Einwand des Rechtsmissbrauchs nicht greift, könnte die Klage zumindest teilweise aus dem Rechtsgrund des Schadensersatzes begründet sein. 25

1. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte es schuldhaft unterlassen, den Kläger darüber zu unterrichten, dass ihm bei der Berechnung der Vergütung ein Fehler unterlaufen ist. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wäre ein auf § 280 Abs. 1 in Verb. mit § 241 Abs. 2 BGB gestützter Schadensersatzanspruch nicht nach § 70 Satz 1 BAT bzw. § 37 Abs. 1 Satz 1 TV-L verfallen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts tritt die Fälligkeit bei Schadensersatzansprüchen ein, wenn der Schaden für den Gläubiger feststellbar ist und geltend gemacht werden kann *(BAG 16. Mai 2007 - 8 AZR 709/06 - Rn. 54 mwN, BAGE 122, 304)*. Das erfordert zumindest die Kenntnis des Klägers von den Überzahlungen. Dass er 26

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

selbst eine Überzahlung hätte verhindern können, wenn die Beschäftigungsbehörde der Bezügestelle die Vereinbarung über das Altersteilzeitarbeitsverhältnis angezeigt hätte, ist keine Frage der Feststellbarkeit des Schadens, sondern des Mitverschuldens.

2. Ein Mitverschulden des Klägers iHv. zehn Prozent des Schadens - wie vom Landesarbeitsgericht bisher angenommen - wäre ohne die Feststellung weiterer Umstände iSd. § 254 Abs. 1 BGB unterbewertet. Zumindest müssen die zur Überzahlung führenden Versäumnisse der Beschäftigungsbehörde des Klägers und die unterlassene Mitteilung der Beklagten in ihrer Bedeutung für die Entstehung des Schadens gewichtet werden. 27

Müller-Glöge Laux Biebl

W. Hinrichs Dombrowsky

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS