

Grenzen der Rückforderung von Überzahlungen

Praxisfall 1:

Ein Beschäftigter mit mittlerem Einkommen hatte den Stundenumfang zum Mai 2012 von 50 % auf 70 % erhöht. Versehentlich und ohne dass ihm das bewusst war, bekam er in der Zeit von Mai 2012 – August 2012 monatlich 50 € zu viel überwiesen. Es fiel dem Beschäftigten nicht auf und er gab das Geld für die laufenden Kosten der Lebenshaltung aus. Als dem Dienstgeber die Überzahlung im September 2012 auffiel, forderte sie umgehend schriftlich die Rückzahlung des zu viel gezahlten Betrages.

Praxisfall 2:

Ein Beschäftigter mit mittlerem Einkommen hatte den Stundenumfang zum April 2011 von 50 % auf 70 % erhöht. Versehentlich bekam er in der Zeit von April 2011 – Oktober 2011 monatlich 1.000 € zu viel überwiesen. Der Beschäftigte freute sich über den unerwarteten Geldsegen und vermutete möglicherweise eine sehr großzügige Tarifierhöhung. Schnell gab er das Geld für Luxusgüter aus, da er gehört hatte, dann könne das Geld in keinem Fall vom Dienstgeber zurückgefordert werden. Als dem Dienstgeber im September 2012 durch einen Hinweis der Revision erstmals die massive Überzahlung auffiel, forderte sie umgehend schriftlich die Rückzahlung des zu viel gezahlten Betrages.

Beschäftigte mit AVO-Arbeitsvertrag

- I. Die AVO hat keine spezielle Regelung für die Rückforderung von überzahlten Gehaltsbeträgen.
- II. Hat der Beschäftigte irrtümlich eine zu hohe Arbeitsvergütung erhalten, ist er gem. §§ 812 Abs. 1 Alt. 1 BGB grundsätzlich zur Rückzahlung der Bruttoentgeltüberzahlung¹ verpflichtet.

§ 812 BGB – Herausgabeanspruch

(1) Wer durch die Leistung eines anderen oder in sonstiger Weise auf dessen Kosten etwas ohne rechtlichen Grund erlangt, ist ihm zur Herausgabe verpflichtet.

¹) Der Rückforderungsanspruch richtet sich auf den Bruttolohn bzw. auf Abtretung des Anspruchs gegen die Sozialversicherungsträger (§ 26 Abs. 2, 3 SGB IV). Siehe BAG vom 11.10.2006 - 5 AZR 755/05 und BAG vom 09.04.2008 - 4 AZR 164/07

- III. Der Rückzahlungsanspruch ist aber ausgeschlossen, wenn der Empfänger nicht mehr bereichert ist und dies geltend macht (§ 818 Abs. 3 BGB).

§ 818 BGB - Umfang des Herausgabeanspruchs

(3) Die Verpflichtung zur Herausgabe oder zum Ersatze des Wertes ist ausgeschlossen, soweit der Empfänger nicht mehr bereichert ist.

Dieser Entreichungseinwand ist begründet, wenn die **Überzahlung ersatzlos weggefallen ist und kein Überschuss** mehr zwischen dem vorhandenen Vermögen und demjenigen Vermögen besteht, dass auch ohne die ursprüngliche Bereicherung vorhanden wäre². Die Vorschrift schützt den "gutgläubig" Bereicherten, der das rechtsgrundlos Empfangene im Vertrauen auf das (Fort-) Bestehen des Rechtsgrundes verbraucht hat. Er soll nicht über den Betrag einer wirklichen (noch bestehenden) Bereicherung hinaus zur Herausgabe oder zum Wertersatz verpflichtet werden³. Wenn der Empfänger einer Gehaltsüberzahlung die Beträge restlos für seine laufenden Lebensbedürfnisse verbraucht hat, ist er entreichert.

Abgelehnt wird die Entreichung, wenn sich der Bereicherte mit der Überzahlung noch in seinem Vermögen vorhandene Werte oder Vorteile (z.B. Luxusgüter) verschafft hat. Das ist anzunehmen, falls anderweitige Ersparnisse oder Anschaffungen vorliegen. Auch eine infolge Tilgung eigener Schulden mittels des rechtsgrundlos erlangten Geldes eingetretene Befreiung von Verbindlichkeiten zählt zu den weiterhin vorhandenen Vermögensvorteilen, die einem Wegfall der Bereicherung grundsätzlich entgegenstehen. Die rechtsgrundlose Überzahlung müsste für diesen Vermögensvorteil ursächlich gewesen sein.

Schwierig wird regelmäßig die **Beweisführung**. Der Beschäftigte muss nachweisen, dass ein der Überzahlung entsprechender Wert nicht mehr in seinem Vermögen vorhanden ist. Außerdem dürfte er durch die Verwendung des zu viel gezahlten Betrages auch keine notwendigen anderen Aufwendungen erspart haben.

Diese Beweisführung ist für Beschäftigte regelmäßig sehr schwierig. Daher ist nach der Rechtsprechung⁴ eine Entreichung – auch ohne Darlegung konkreter Tatsachen – bei kleineren und mittleren Arbeitseinkommen anzunehmen, wenn

- die monatliche Überzahlung gleichbleibend und geringfügig, in der Größenordnung von etwa 10 % des Nettozahlbetrages, gewesen ist und
- aufgrund der Lebenssituation des Beschäftigten erfahrungsgemäß ein alsbaldiger Verbrauch der Überzahlung für die laufenden Kosten der Lebenshaltung anzunehmen ist. Davon ist regelmäßig bei kleineren und mittleren Arbeitseinkommen auszugehen.

²) BAG vom 23.05.2001 - 5 AZR 374/99

³) BGH vom 17.06.1992 - XII ZR 119/91

⁴) BAG vom 18.01.1995 - 5 AZR 817/93

- IV. Der Empfänger hat die Überzahlung aber in jedem Fall zurückzuzahlen, wenn er wusste („positive“ Kenntnis), dass ihm die Überzahlung nicht zustand. Wer also z.B. erheblich mehr Gehalt als erwartet erhält, wird sich nicht auf die Entreicherungseinrede berufen können, wenn er wusste, dass ihm das Geld nicht zustand und sich der Einsicht in die Nichtigkeit der Überweisung verschließt⁵.

§ 819 BGB - Haftungsverschärfung bei Bösgläubigkeit

(3) Kennt der Empfänger den Mangel des rechtlichen Grundes bei dem Empfang oder erfährt er ihn später, so ist er von dem Empfang oder der Erlangung der Kenntnis an zur Herausgabe verpflichtet, wie wenn der Anspruch auf Herausgabe zu dieser Zeit rechtshängig geworden wäre.

- V. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen prinzipiell, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden, § 16 AVO.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts kann es rechtsmissbräuchlich sein, wenn Beschäftigte trotz Kenntnis von der Überzahlung dem Dienstgeber hiervon keine Mitteilung machen. In diesem Fall beginnt die Ausschlussfrist erst dann zu laufen, wenn der Beschäftigte dies dem Dienstgeber mitteilt bzw. der Dienstgeber hiervon Kenntnis erlangt.⁶

Lösung:

Im **Praxisfall 1** kann sich der Beschäftigte wegen der relativ geringen Überzahlung von 50 € pro Monat (weniger als 10 % des Gehalts) und einem mittleren Einkommen auf die Entreicherungseinrede berufen. Er müsste darlegen, dass seine Lebenssituation so ist, dass erfahrungsgemäß ein alsbaldiger Verbrauch der Überzahlung für die laufenden Kosten der Lebenshaltung anzunehmen ist. Der Dienstgeber kann die Bruttoentgeltüberzahlung in diesem Fall vom Beschäftigten nicht zurückfordern.

Im **Praxisfall 2** handelte sich mit 1.000 € um eine erhebliche Überzahlung. Der Beschäftigten verschloss sich der Einsicht in die Nichtigkeit der Überweisung (eine so großzügige Gehaltserhöhung ist unrealistisch) und wird sich daher nicht auf die Entreicherungseinrede berufen können.

Da die letzte Überzahlung schon mehr als sechs Monate zurückliegt, stellt sich die Frage, ob die 6-monatige Ausschlussfrist des § 16 AVO greift. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts fängt die Ausschlussfrist erst an zu laufen, wenn der Beschäftigte – der von der Überzahlung wusste - den Dienstgeber hierüber aufklärte. Die Ausschlussfrist fängt daher erst ab Kenntnis des Dienstgebers von der Überzahlung im September 2012 an zu laufen. Der Dienstgeber kann die Bruttoentgeltüberzahlung von dem Beschäftigten zurückfordern.

⁵) BGH vom 12.07.1996 - V ZR 117/95

⁶) BAG vom 13.10.2010 - 5 AZR 648/09, BAG vom 22.07. 2010 – 6 AZR 847/07 und 6 AZR 170/08

Beschäftigte mit AVR-Caritas Vertrag

- I. Für den AVR CARITAS Bereich bestimmt Anlage 1 Abschnitt X (d) AVR CARITAS, dass Überzahlungen zurückzuerstatten sind.

AVR CARITAS- Anlage 1 Abschnitt X Ziffer d

(d) Hat der Mitarbeiter bei den Dienstbezügen eine Überzahlung erhalten, so ist er verpflichtet, diese dem Dienstgeber zurückzuerstatten. Die überzahlten Dienstbezüge können gegen zukünftig auszahlende Dienstbezüge aufgerechnet werden. Das gilt auch für Überzahlungen bei Bezügen nach Abschnitt XII, XIV und XV der Anlage 1 zu den AVR bzw. Jahressonderzahlungen nach den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR, in Monatsbeiträgen festgelegte Zulagen und bei überhöhten sonstigen Leistungen sowie für alle dem Mitarbeiter ohne Rechtsgrund gewährten Bestandteile der Dienstbezüge (Abschnitt II Abs. a der Anlage 1 zu den AVR) bzw. der Bezüge nach Abschnitt XII bis XV der Anlage 1 zu den AVR bzw. Jahressonderzahlungen nach den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR, in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und sonstigen Leistungen.

- II. Fraglich ist, ob durch die AVR die Entreicherungseinrede ausgeschlossen ist bzw. werden kann.

a) Ein Ausschluss der Entreicherungseinrede (§ 818 Abs. 3 BGB) ist nicht ausdrücklich in den AVR geregelt. Eine höchstrichterliche Entscheidung ist – soweit ersichtlich – hierzu bisher aber nicht ergangen. Beyer vertritt – ohne dies weiter zu begründen - die Auffassung, dass durch die AVR Formulierung auch die Entreicherungseinrede ausgeschlossen ist⁷. Diese Auffassung überinterpretiert den Wortlaut der AVR. Alleine durch die Wiederholung des § 812 Abs. 1 BGB in den AVR, dass Überzahlungen zurückzuerstatten sind, wird nicht auch die Entreicherungseinrede nach § 818 Abs. 3 BGB bzw. das gesamten zivilrechtlichen Bereicherungsrecht ausgeschlossen.

b) Aber selbst wenn man der Auffassung wäre, dass durch die AVR die Entreicherungseinrede ausgeschlossen wäre, würde diese nicht einer AGB-Kontrolle standhalten. Die AVR-Caritas sind für eine Vielzahl von Arbeitsverträgen vorformulierte Vertragsbedingungen. Sie unterliegen daher grundsätzlich dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen iSd. §§ 305 ff. BGB.

§ 310 Abs. 4 BGB sieht für Tarifverträge eine eingeschränkte AGB-Kontrolle vor. Nach einhelliger Auffassung sind Kirchliche Arbeitsvertragsregelungswerke - wie die AVR - keine Tarifverträge und werden grundsätzlich auch nicht analog hierzu behandelt. Das hat Bundesarbeitsgericht hat im Jahr 2010 entschieden, dass auf dem Dritten Weg ordnungsgemäß zustande gekommene Arbeitsvertragsregelungen unabhängig davon, ob sie tarifvertragliche Regelungen des öffentlichen Dienstes ganz oder mit im Wesentlichen gleichen Inhalten übernehmen, wie Tarifverträge nur daraufhin zu überprüfen, ob sie

- gegen die Verfassung,
- gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder

⁷) so Arbeitsrecht der AVR Kommentar Beyer/Papenheim Anlage 1, Abschnitt X, Rd. 43

- die guten Sitten

verstoßen⁸.

Durch AVR CARITAS- Anlage 1 Abschnitt X Ziffer d soll § 818 Abs. 3 BGB komplett abbedungen werden. Damit wird der Grundsatz, dass den Dienstgeber die Fürsorgepflicht zu richtiger Lohnberechnung trifft, abbedungen⁹. Eine Abbedingung von § 818 Abs. 3 BGB ist zwar grundsätzlich möglich, die vollständige Verlagerung des Risikos der Überzahlung von Entgelt auf den Beschäftigten kommt allerdings Freizeichnung der Haftung auch für grobe Fahrlässigkeit des Dienstgebers gleich. Das wäre eine vollständige Abkehr vom gesetzlichen Leitbild einer unangemessenen Benachteiligung und wegen Sittenwidrigkeit unwirksam¹⁰.

Beschäftigte mit AVR-Arbeitsvertrag können sich daher auf die Entreicherungseinrede nach § 818 Abs. 3 BGB berufen.

Lösung:

Da im AVR Fall die gleichen Vorschriften der ungerechtfertigten Bereicherung (§ 818 Abs. 3) zur Anwendung kommen und die Ausschlussfrist ebenfalls gem. § 23 AVR 6 Monate beträgt, kann auf die Ausführungen von Seite 2 ff verwiesen werden.

FAZIT

Eine Rückforderung von Gehaltsüberzahlungen kann nicht in jedem Fall verlangt werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Dienstnehmer die Rückzahlung verweigern, wenn er das Geld ausgegeben hat (Entreicherungseinrede).

Die AVO schließt nicht die Entreicherungseinrede aus.

Das gilt auch für die AVR-Caritas, auch wenn im einschlägigen Kommentar etwas anderes vertreten wird. Eine Rechtsprechung liegt hierzu noch nicht vor.

Der Dienstgeber muss die Rückforderung innerhalb der 6-monatigen Ausschlussfrist schriftlich geltend machen (§ 23 AVR und § 16 AVO).

⁸) BAG vom 22.07. 2010 – 6 AZR 847/07 und 6 AZR 170/08

⁹) BAG vom 8.02.1964 - 5 AZR 371/63

¹⁰) vgl. dazu Erfurter Kommentar/Preis 12. Aufl. §§ 310 BGB Rn. 93 mwN