

ZU VIEL DES GUTEN

Auf meinem Konto, also meins?

Woher kommt die ganze Kohle?
Vom Chef? Ich kann es nicht fassen...

Bild: Slphotography / thinkstock

Eine Frage des Gewissens und des Gesetzes stellt sich bei zu viel gezahltem Lohn. Lesen Sie Hintergründe und alles Wissenswerte zu diesem rechtlichen Thema.

Auch wenn es wohl nicht so häufig vorkommt, dass zu viel Lohn ausbezahlt wird, wird sich doch sicherlich jeder Arbeitnehmer und Azubi darüber freuen, wenn es doch passiert. Allerdings stellt sich dann natürlich sogleich die Frage: Muss der zu viel bezahlte Arbeitslohn wieder an den Arbeitgeber zurückbezahlt werden?

GRUNDSÄTZLICHES

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass der Arbeitnehmer den zu viel bezahlten Lohn ohne rechtlichen Grund erhalten

hat, denn er hat dafür schließlich nicht gearbeitet. Folglich hat der Arbeitgeber daher das Recht, den zu viel bezahlten Lohn zurückzufordern.

Sehr häufig sehen Tarifverträge oder die Arbeitsverträge aber eine Ausschlussfrist für die Geltendmachung des Anspruchs auf Rückerstattung des Lohns vor. Das bedeutet, der Arbeitgeber muss die Rückforderung innerhalb einer bestimmten Frist (in der Regel schriftlich) geltend machen. Verpasst er diese Ausschlussfrist, hat er keine Möglichkeit mehr, den zu viel bezahlten Lohn zurückzubekommen.

AUSNAHMEN

Nur ausnahmsweise kann sich der Arbeitnehmer nicht darauf berufen, dass die Frist abgelaufen ist, nämlich dann, wenn sein Verhalten gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßen würde. Dies ist aber nur ausnahmsweise der Fall, nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer erkannt hat, dass seinem Arbeitgeber bei der Berechnung der Vergütung ein Fehler unterlaufen ist und daher zu viel Lohn ausbezahlt wurde. Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer aber laut Bundesarbeitsgericht nicht dazu verpflichtet, die Vergütungsabrechnung des Arbeitgebers zu überprüfen. Erhält er aber deutlich mehr Lohn als ihm eigentlich zustünde, muss er diesen Fehler dem Arbeitgeber anzeigen. Unterlässt der Arbeitnehmer in einem solchen Fall die Anzeige gegenüber seinem Arbeitgeber, kann er sich später nicht auf die vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist berufen. Dies wäre ein solcher Fall, der gegen Treu und Glauben verstoßen würde. Allerdings ist – wie bereits erwähnt – entscheidend, dass es zu einer erheblichen Mehrzahlung kam.

BEREITS ENTSCHEIDENES

Einige Gerichtsentscheidungen verdeutlichen, dass eine falsche Lohnauszahlung durchaus in der Praxis vorkommt und es sich hierbei nicht nur um ein theoretisches Problem handelt: Das Landesarbeitsgericht Köln hatte einen Fall zu entscheiden, bei dem eine Post-Mitarbeiterin über zwei Jahre einen zu hohen Lohn ausbezahlt bekam, weil eine falsche Stundenzahl zugrunde gelegt wurde. Der Arbeitgeber forderte daraufhin den zu viel bezahlten Gesamtbetrag in Höhe von 4346 Euro zurück, hatte jedoch vor Gericht keinen Erfolg. Die Arbeitnehmerin war der Ansicht, eine Rückforderung sei wegen Ablauf der Ausschlussfrist nicht mehr möglich. So hieß es im entsprechenden Tarifvertrag: „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen beiderseits, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.“ Der Arbeitgeber berief sich hingegen darauf, dass die Arbeitnehmerin den Fehler hätte erkennen können. Das Gericht war jedoch der Meinung, dass ein durchschnittlicher Arbeitnehmer bei dem umfangreichen Vertragswerk – wie es in diesem Fall vorlag – leicht den Überblick verlieren könne, denn im konkreten Fall waren u. a. verschiedene Arbeits- und Änderungsverträge geschlossen worden. (vgl. Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 11. Februar 2011, Az. 4 Sa 1178/10).

Anders entschied das Landesarbeitsgericht Köln im Falle eines Arztes, der bei einem kommunalen Krankenhaus

beschäftigt war. Auch nach Ausscheiden aus dem Betrieb bekam er versehentlich sein vollständiges Gehalt weiterbezahlt. Die Klinik forderte das irrtümlich bezahlte Gehalt zurück, der Arzt berief sich auf die tarifvertragliche Ausschlussklausel und behauptete, nicht bemerkt zu haben, dass er sein Gehalt weiterhin bezahlt bekam, obwohl er gar nicht arbeitete. Das Gericht war jedoch der Ansicht, dass auch nach Kündigung und Ausscheiden aus dem Betrieb eine Treupflicht gegenüber dem alten Arbeitgeber bestehe und der Arzt die versehentlich erfolgte Zahlung hätte melden müssen (vgl. Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 06. Juni 2012, Az. 7 Sa 1195/11).

Selbst wenn es keine Ausschlussklausel im Arbeits- oder Tarifvertrag gibt, muss der Arbeitnehmer den zu viel bezahlten Lohn in manchen Fällen nicht zurückbezahlen. Nämlich dann, wenn er sich auf den Wegfall der Bereicherung berufen kann. Dies ist dann der Fall, wenn das Geld salopp gesprochen weg ist, also ausgegeben wurde und er hierdurch keinen Gegenwert bekommen hat, sein Vermögen nicht entsprechend gemehrt wurde. Für den Arbeitnehmer ist es dann leichter, sich auf den Einwand der Entreicherung zu berufen, wenn es sich lediglich um eine geringfügige Überzahlung handelt. Dann greift nämlich der sogenannte Anscheinsbeweis. In diesem Fall muss der Arbeitgeber beweisen, dass der



Arbeitnehmer das Geld nicht ausgegeben hat. Dieser Beweis wird kaum möglich sein. Von einer geringfügigen Überzahlung wird ausgegangen, wenn die Überzahlung nicht mehr als 10 % der gesamten Bezüge beträgt und nicht mehr als 100 Euro im Monat.

Insgesamt kann, wie so oft, festgehalten werden, dass es auch bei der Frage, ob zu viel bezahlter Lohn zurückbezahlt werden muss, immer auf den Einzelfall ankommt.



AUTOR



**Julia Reisch, Rechtsanwältin bei
Reuter / Hald & Partner
E-Mail: reisch@hald-partner.eu**