

ebd.	= ebenda
Entscheidungskalender	= Entscheidungskalender Berliner Arbeits- und Sozialrecht, Loseblatt-Entscheidungssammlung
FamRZ	= Ehe und Familie im privaten und öffentlichen Recht (Zeitschrift)
FN	= Fußnote
Gruchot	= Gruchots Beiträge zur Erläuterung des Deutschen Rechts (Zeitschrift)
i. d. F.	= in der Fassung
i. S. v.	= im Sinne von
i. V. m.	= in Verbindung mit
JR	= Juristische Rundschau
JuRA	= Juristische Analysen (Zeitschrift)
JW	= Juristische Wochenschrift
JZ	= Juristenzeitung
LAG	= Landesarbeitsgericht
LBG	= Landesbeamtengesetz
LM	= Lindenmaier-Möhring, Nachschlagewerk des Bundesgerichtshofes
MBI.	= Ministerialblatt
MDR	= Monatsschrift für Deutsches Recht
m. w. N.	= mit weiteren Nachweisen
NDBZ	= Neue Deutsche Beamtenzeitschrift
n. F.	= neuer Fassung
NJW	= Neue Juristische Wochenschrift
NW	= Nordrhein-Westfalen
NWB	= Neue Wirtschaftsbriebe (Loseblattsammlung)
OVG	= Oberverwaltungsgericht
PersVertretung	= Die Personalvertretung (Zeitschrift)
pVV	= Positive Vertragsverletzung
R	= Rückseite
RAG	= Reichsarbeitsgericht
RAGE	= Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (Amtliche Sammlung)
RdA	= Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RG	= Reichsgericht
RGZ	= Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
Rspr.	= Rechtsprechung
SchR	= Schuldrecht
SKV	= Staats- und Kommunalverwaltung (Zeitschrift)
s. o. S.	= siehe oben Seite
TOA	= Tarifordnung für Angestellte des öffentlichen Dienstes
TVG	= Tarifvertragsgesetz
v. c. f. p.	= venire contra factum proprium
VGH	= Verwaltungsgerichtshof
VV	= Verwaltungsverordnung
WM	= Wertpapiermitteilungen (Zeitschrift)
ZBR	= Zeitschrift für Beamtenrecht
ZFA	= Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfgStW	= Zeitschrift für die gesamten Staatswissenschaften



## Einleitung

Da das Recht der Arbeitsbedingungen in seinen wesentlichen Grundlagen nahezu erschöpfend durch Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und andere — diesen kollektivrechtlichen Instituten äußerlich ähnliche — betriebliche Einheitsregelungen festgelegt ist, sind die etwa im öffentlichen Dienst oder im Bereich privater Großunternehmen anzutreffenden formularmäßigen Massenarbeitsverträge ausgesprochen inhaltsarm<sup>1</sup>. Der nicht individuell ausgehandelte Arbeitsvertrag enthält im wesentlichen nur Angaben über die allgemeine Art der Tätigkeit, den Eintrittstermin, die tarifliche Lohn- oder Gehaltsgruppe und gegebenenfalls außertarifliche Zulagen. Umfangreiche Einzelvereinbarungen erspart man sich durch eine formelhafte Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge, deren Inhalt damit entweder bereits kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit oder jedenfalls kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme unmittelbar in den Arbeitsvertrag einfließt. Der konkrete Inhalt des Arbeitsverhältnisses erschließt sich also erst durch Heranziehung der einschlägigen kollektiven Bestimmungen, wobei die Konkretisierung der Leistungspflichten des Arbeitgebers (Einstufung in die tarifliche Lohn- oder Gehaltsgruppe; Berechnung von Lohn und Gehalt; Ermittlung von Zulagen und Zuschlägen) in den Aufgabenbereich der Personal- bzw. Lohn- oder Gehaltsstelle fällt.

Namentlich die umfangreichen Tarifvertragswerke besitzen in vielen Bestimmungen nicht genügend Klarheit und Eindeutigkeit, um jeden Zweifel über Inhalt und Tragweite auszuschließen, sei es, daß Regelungslücken bestehen oder einzelne Normen zu weit oder mißverständlich gefaßt sind. Es kann daher nicht verwundern, daß die Angestellten, die mit dem Tarifvertrag arbeiten müssen, dessen Bestimmungen nicht gerade selten falsch auslegen. Ebenso häufig werden allerdings auch unzweideutige Tarifnormen infolge fehlerhafter Subsumtion oder schlichter Versehen unrichtig angewendet.

Demzufolge ist es ein der Praxis geläufiger Tatbestand, daß der Arbeitgeber infolge fehlerhafter Beurteilung kollektiver Normen Leistungen an den Arbeitnehmer erbringt, zu denen ihn die kollektiven Bestimmungen nicht oder nicht im tatsächlich gewährten Umfang ver-

---

<sup>1</sup> Vgl. *Rehhahn*, AuR 63, 238 ff.; *Söllner*, Leistungsbestimmung, S. 11.

pflichten. So führt beispielsweise die fehlerhafte Einstufung des Arbeitnehmers in eine zu hohe Vergütungsgruppe zu Lohn- oder Gehaltsüberzahlungen. Oder der Arbeitgeber legt seinen Berechnungen irrtümlich ein zu hohes Lohndienstalter des Arbeitnehmers zugrunde und gewährt diesem eine tariflich vorgesehene Dienstzeitzulage, auf die er keinen Anspruch hat. Die Reihe der Beispiele fehlerhafter Normenanwendung infolge von Tatsachen- oder Rechtsirrtümern läßt sich beliebig erweitern um solche der irrtümlichen Zahlung etwa von Feiertags-, Erschwernis-, Gefahren- oder Kinderzulagen, der zusätzlichen Leistungen zur Alters- und Hinterbliebenenvorsorge, der irrtümlichen Nichteinbehaltung von Arbeitnehmerbeiträgen zur gesetzlichen Renten- oder Krankenversicherung oder auf den Fall, daß der Arbeitgeber versehentlich eine geringere als die tariflich vorgesehene Arbeitsstundenzahl verlangt. Bisweilen entstehen Überzahlungen auch im Zusammenhang mit der Ablösung eines Tarifvertrages durch einen neuen, der im Gegensatz zur alten Regelung eine bestimmte Leistung nicht mehr vorsieht, dem Arbeitgeber diese Änderung aber unbemerkt geblieben ist.

Dem an einer Korrektur seines Irrtums gelegenen Arbeitgeber stellt sich nach dessen Aufdeckung die Frage,

- ob er die in der Vergangenheit irrtümlich gewährten Leistungen zurückfordern
- oder wenigstens die bisher erbrachten Überzahlungen für die Zukunft einstellen darf.

Sofern eine diesbezügliche tarif- oder einzelvertragliche Regelung fehlt, ist zur Beantwortung der Frage auf das Bereicherungsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches zurückzugreifen. Entscheidend ist also, ob der Arbeitgeber die irrtümliche Leistung ohne Rechtsgrund erbringt. Bejahendenfalls kann der Arbeitgeber die Zuvielzahlung kondizieren. Eine Bindung für die Zukunft kommt nicht in Betracht; er kann seinen Irrtum durch schlichte Einstellung der Zahlungen korrigieren.

Die fehlerhaft gehandhabte Kollektivnorm scheidet selbstverständlich als Rechtsgrund aus, sieht sie doch gerade die betreffende Leistung nicht vor. Eine Bindung des Arbeitgebers kommt also allenfalls auf individualrechtlicher Ebene in Betracht. Daher ist zunächst jeweils zu prüfen, ob sich der Arbeitgeber — sei es auch ungewollt — zu der höheren Vergütung rechtsgeschäftlich verpflichtet hat. Sodann kann fraglich sein, ob der Arbeitgeber nicht durch besondere Erklärungen wie Zusagen oder Bescheide (ähnlich den verwaltungsrechtlichen Festsetzungsbescheiden) die Leistungen mit einem Rechtsgrund versehen und damit den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zum Vorteil des Arbeitnehmers abgeändert hat.

In der Mehrzahl der Fälle fehlerhafter Normenanwendung beschränkt sich jedoch das Verhalten des Arbeitgebers auf die mehr oder weniger kommentarlose Erfüllung der vermeintlichen Rechtspflicht. Anfangs, d. h. bei Einsetzen der überobligatorischen Leistungen, fehlt ihnen sicherlich ein Rechtsgrund. Deckt der Arbeitgeber in diesem Frühstadium den Fehler auf, kann er die irrtümlich gezahlten Beträge kondizieren und braucht künftig nur die rechtmäßig zustehenden Bezüge zu zahlen. Dem Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers wird bei einmaligen oder kurzzeitigen Überzahlungen dadurch Rechnung getragen, daß er gegenüber dem Rückzahlungsbegehr des Arbeitgebers gegebenenfalls den Wegfall der Bereicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) einwenden kann.

Hat der Arbeitgeber dagegen über lange Zeiträume hinweg eine Leistung ohne entsprechende Verpflichtung erbracht, sind die irrtümlichen Einzahlungen also erst einmal zu einer ständigen Übung geworden, stellt sich die Frage, ob es mit dem das gesamte Arbeitsrecht in besonderem Maße beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben vereinbar ist, dem Arbeitgeber ausnahmslos die einseitige Richtigstellung des Irrtums zu gestatten. Hier ist nicht nur der Vertrauenschutz für die Vergangenheit besonders hoch zu veranschlagen. Es kann im Einzelfall eine rechtsethische Notwendigkeit sein, dem Arbeitnehmer den einmal erworbenen Besitzstand auch für die Zukunft zu belassen, sei es auf Dauer oder nur für eine Übergangszeit.

So leicht es ist, dieses Postulat eines dem Einzelfall gerecht werden den Vertrauenschutzes aufzustellen, so schwierig ist es, eine Bindung des Arbeitgebers an sein irrtümliches Vorverhalten mit der allgemeinen Privatrechtsdogmatik in Einklang zu bringen. Nicht zuletzt deshalb zählt die Problematik der Rückforderung und Einstellung derartiger rechtsgrundlos scheinender Leistungen „zu den gegenwärtig schwierigsten und umstrittensten Fragen des Individualarbeitsrechts“<sup>2</sup>. Obwohl die Frage, ob aus einer irrtümlichen Zahlung, die während eines längeren Zeitraumes regelmäßig erbracht wird, eine Bindung für die Zukunft entsteht, bereits mehrfach Gegenstand von divergierenden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts war<sup>3</sup>, wird sie in der arbeitsrechtlichen Literatur — wenn überhaupt — eher beiläufig erörtert<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> So Säcker, Gruppenautonomie, S. 195 FN 25.

<sup>3</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 242 Betriebliche Übung; BAG AP Nr. 11 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche (*Larenz*); BAG AP Nr. 1 zu § 9 TV Arb Bundespost (*Wiedemann*); BAG AP Nr. 121 zu § 242 BGB Ruhegehalt (*Wiedemann*); BAG AP Nr. 26 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG (*Canaris*).

<sup>4</sup> Seiter, S. 43, 78, 91, 100 f., 112; Eberle, Diss., S. 49 ff.; etwas ausführlicher Canaris, Vertrauenshaftung, S. 386 ff.; vgl. ferner die in FN 3 Ge nannten in den jeweiligen Urteilsanmerkungen.