



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B
- im Hause -

nachrichtlich

Vereinigungen und Verbände

Rückforderung des zu viel gezahlten Entgelts bei Tarifbeschäftigten

hier: Wegfall der Bereicherung

Bezug: Rundschreiben vom 27. Juli 2006 – D II 2 – 220 210 2/0

D5-31002/28#10

Berlin, 4. August 2021

Seite 1 von 3

Pommernallee 4
14052 Berlin

Postanschrift
11014 Berlin

Tel +49 30 18 681 - 0

Fax +49 30 18 681 - 10807

bearbeitet von:
Referat D 5

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

Dieses Rundschreiben ersetzt das Rundschreiben vom 27. Juli 2006 (Az.: D II 2 – 220 210 2/0), das hiermit aufgehoben wird.

Im Falle der Überzahlung von Entgelt bitte ich im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen um die Beachtung der folgenden Grundsätze:

1. Rückzahlungsverpflichtung nach Bereicherungsrecht

Zu viel gezahltes Entgelt ist grundsätzlich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) über die Verpflichtung zur Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung (§§ 812 ff. BGB) zurückzufordern. Entgelt ist „zu viel gezahlt“, soweit es ohne rechtlichen Grund gezahlt wurde, wobei unerheblich ist, ob der rechtliche Grund von Anfang an nicht bestanden hat oder erst später weggefallen ist. Entgelt im Sinne dieses Rundschreibens sind alle Geldleistungen, die der Arbeitgeber erbracht hat (z. B. Tabellenentgelt, Zulagen, Zuschläge, Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss, Einmalzahlungen, Trennungsgeld, Reise- und Umzugskostenvergütung).

Eine Rückforderung des zu viel gezahlten Entgelts ist ausgeschlossen, soweit die/der Beschäftigte nicht mehr bereichert ist (§ 818 Abs. 3 BGB). Dies ist nur dann der Fall, wenn das Erlangte ersatzlos weggefallen ist und kein Überschuss zwischen dem vorhandenen Vermögen und dem Vermögen mehr besteht, das ohne den bereichernden Vorgang vorhanden wäre. Ein Wegfall der Bereicherung ist daher anzunehmen, wenn die/der Beschäftigte die rechtsgrundlose Leistung ersatzlos für Ausgaben verwendet hat, die sie/er sonst nicht gemacht hätte.

Von dem Fortbestehen einer Bereicherung ist hingegen in Konstellationen auszugehen, wenn die/der Beschäftigte mit der Ausgabe des Erlangten anderweitige Aufwendungen erspart hat. Ebenso besteht die Bereicherung in Höhe der Befreiung von einer Verbindlichkeit fort, soweit die/der Beschäftigte mit dem Erlangten bestehende Schulden tilgt.

Bei geringen Überzahlungen des laufenden Arbeitsentgelts¹ spricht ein Beweis des ersten Anscheins dafür, dass das überzahlte Entgelt für den laufenden Lebensunterhalt verbraucht wird. Wird von der/dem Beschäftigten gegen einen Rückforderungsanspruch der Wegfall der Bereicherung eingewendet, kann dieser daher ohne nähere Prüfung unterstellt werden, wenn das im jeweiligen Monat zu viel gezahlte Entgelt 10 v. H. des insgesamt zustehenden Bruttobetrages, **höchstens aber 250 Euro brutto**, nicht übersteigt.

Dies gilt nicht, sofern die Voraussetzungen des § 818 Abs. 4 BGB oder des § 819 BGB vorliegen. Wenn die/der Beschäftigte den Mangel des rechtlichen Grundes für zu viel gezahltes Entgelt kennt oder ihn später erfährt (positive Kenntnis), kann dem Rückforderungsanspruch des Arbeitgebers die Einrede des Wegfalls der Bereicherung nicht entgegengesetzt werden (§ 818 Abs. 3 i. V. m. § 819 Abs. 1 BGB).

Die im Tarifbereich im Unterschied zum Besoldungsbereich bestehende Geltendmachungspflicht der Einrede des Wegfalls der Bereicherung ist eine Konsequenz der unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen; zur verschärften Haftung im Besoldungsbereich siehe § 12 Abs. 2 BBesG.

2. Tarifvertragliche Ausschlussfrist

Die tarifvertragliche Ausschlussfrist nach § 37 TVöD ist zu beachten. Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Bei Ansprüchen auf Rückforderung zu viel gezahlter Entgelte wird der Anspruch grundsätzlich im Zeitpunkt der Überzahlung fällig. Der Zahltag wird nach § 24 Abs. 1 TVöD bestimmt. Auf eine Kenntnis des Arbeitgebers, dass er überzahlt hat, kommt es nicht an².

Auf die Ausschlussfrist nach § 37 TVöD kann sich die/der Beschäftigte jedoch nicht berufen, wenn sie/er es pflichtwidrig unterlassen hat, dem Arbeitgeber Umstände mitzuteilen, die die Erhebung des Rückzahlungsanspruchs innerhalb der Ausschlussfrist ermöglicht hätten. Zu einer solchen Mitteilung ist die/der Beschäftigte verpflichtet, wenn sie/er bemerkt hat, dass sie/er eine gegenüber sonst ungewöhnlich hohe Zahlung erhalten hat, deren Grund sie/er nicht klären kann³. Die/Der Beschäftigte kann sich auch nicht auf die Ausschlussfrist berufen, wenn eine Überzahlung allein darauf beruht, dass die/der Beschäftigte für die Entgeltzahlung maßgebliche Tatsachen verschweigt⁴.

¹ Gilt nicht für Einmalzahlungen, vgl. BAG-Urteil vom 24.10.2000 - 9 AZR 610/99.

² BAG, Urteil vom 19.02.2004 - 6 AZR 664/02.

³ BAG, Urteil vom 01.06.1995 - 6 AZR 912/94.

⁴ BAG, Urteil vom 19.02.2004 - 6 AZR 664/02.

Die Geltendmachung muss den jeweiligen Rückzahlungsanspruch dem Grunde und der Höhe nach und Rückzahlungsmodalitäten hinreichend deutlich bezeichnen, insbesondere ist der Anspruchszeitraum mit der für die Beschäftigte/den Beschäftigten notwendigen Deutlichkeit ersichtlich zu machen⁵. Die/Der Beschäftigte muss aus der Geltendmachung erkennen können, aus welchem Sachverhalt und in welcher Größenordnung sie/er in Anspruch genommen werden soll. Die/Der Beschäftigte ist darüber zu unterrichten, in welcher Form die Rückzahlung erfolgen soll. Die/Der Beschäftigte ist auf die Möglichkeit hinzuweisen, sich auf den Wegfall der Bereicherung zu berufen.

Der Rückzahlungsanspruch muss mindestens in Textform gemäß § 126b BGB geltend gemacht werden, so dass eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird (vgl. Rundschreiben vom 16. April 2020, Az.: D5-31000/55#3, Ziffer 4). Für die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB ist beispielsweise eine E-Mail, die den Namen und die Adresse des Absenders enthält und den Abschluss der Erklärung durch eine Grußformel und die Wiederholung des Namens eindeutig kenntlich macht, ausreichend. Textnachrichten, wie SMS oder WhatsApp, entsprechen diesen Vorgaben regelmäßig nicht.

§ 59 BHO und die dazu bestehenden Verwaltungsvorschriften bleiben unberührt.

Im Auftrag

Franzen

Weitere Rundschreiben finden Sie in der [Rundschreibendatenbank](#). Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; [hier](#) können Sie sich anmelden.

⁵ BAG, Urteil vom 13.11.1986 - 6 AZR 529/83.