
Datum: 14.11.2024
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 SLa 769/24
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2024:1114.11SLA769.24.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Hamm, 3 Ca 379-24

Tenor:

1. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 03.07.2024 – 3 Ca 379/24 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

- | | |
|--|---|
| Die Parteien streiten über die rückwirkende Kürzung von bereits geleisteter Jahressonderzahlungen nach Höhergruppierung. | 1 |
| Die Klägerin war bis zum 31.01.2024 als Justizbeschäftigte beim A B beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. Bis einschließlich November 2023 erhielt die Klägerin eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 Teil II Ziff. 12.1 der Entgeltordnung des TV-L (nachfolgend EGO TV-L). Im Jahre 2018 verlangte die Klägerin rückwirkend zum 01.01.2018 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 EGO TV-L. | 2 |
| Mit Urteilen vom 09.09.2020 (4 AZR 195/20) sowie vom 26.04.2023 (4 AZR 275/20) stellte das BAG fest, dass die Eingruppierung der Beschäftigten in Serviceeinheiten der Justiz nach der Entgeltgruppe 9 EGO TV-L bzw. (nach der Aufspaltung der Entgeltgruppe 9 zum 01.01.2019) nach der Entgeltgruppe 9a EGO TV-L zu erfolgen habe. Die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) und auch das Land NRW als Mitglied des verbandsangehörigen | 3 |
| | 4 |

Arbeitgeberverbandes des Lands NRW (AdL) akzeptierten schließlich diese Entscheidungen, woraufhin der AdL mit Schreiben vom 06.04.2023 gegenüber seinen Mitgliedern erklärte, dass keine Hinderungsgründe bzgl. der Umsetzung der Höhergruppierungen mehr bestünden. Von dieser Entscheidung waren beim beklagten Land zahlreiche Justizbeschäftigte in Serviceeinheiten betroffen.

Bezügeauszahlende Stelle ist das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV), das Änderungen in der Zahlung der Vergütung aufgrund von Änderungsmitteilungen der die Personalakten führenden Stelle vornimmt. 5

Die Änderungsmitteilung der Dienststelle zur Eingruppierung vom 12.09.2023 (Bl. 23 d.A. I) ging im September 2023 beim LBV ein. Mit Bezügemitteilung 12/2023 vom 15.12.2023 (Bl. 24ff d.A. I) ermittelte das LBV die der Klägerin zustehende Differenzvergütung zur Entgeltgruppe EG 9a EGO TV-L rückwirkend zum 01.01.2018. Gleichzeitig kürzte das beklagte Land jedoch nachträglich die gem. § 20 TV-L erbrachten Jahressonderzahlungen auf den für die Entgeltgruppe 9a bis 11 EGO TV-L vorgesehenen (niedrigeren) Vomhundertsatz und zwar für das Jahr 2018 um 229,07 EUR, für 2019 um 186,47 EUR, für 2020 um 185,98 EUR, für 2021 um 187,35 EUR und schließlich für das Jahr 2022 um 186,17 EUR und verringerte den sich aufgrund der höheren Eingruppierung ergebenden Nachzahlungsbetrag somit um insgesamt 975,04 EUR brutto und zahlte sodann 21.145,07 EUR an die Klägerin aus. 6

Im Januar 2024 machte die Klägerin unter Hinweis auf die tarifliche Ausschlussfrist nach § 37 TV-L erfolglos den streitgegenständlichen Einbehalt in Höhe von 975,04 EUR gegenüber dem beklagten Land geltend. 7

Mit am 22.03.2024 beim Arbeitsgericht eingegangener und dem Land am 30.03.2024 zugestellter Klage hat sie ihr Begehren weiterverfolgt. 8

Sie hat sich darauf berufen, die sich ergebene Überzahlung der Sonderzahlung für die Jahre 2018 bis 2022 sei nach § 37 TV-L verfallen und daher zu Unrecht mit der Nachzahlung verrechnet worden. Hierzu hat sie die Auffassung vertreten, die Jahressonderzahlungen seien jeweils im November des entsprechenden Jahres fällig gewesen. Der Rückzahlungsanspruch entstehe im Zeitpunkt der Überzahlung, damit trete grundsätzlich auch Fälligkeit ein. Die Fälligkeit sei auch nicht hinausgeschoben. Arbeitgeber sei das beklagte Land. Ausreichend sei, dass ihre Geltendmachung auf Höhergruppierung der Dienststelle vorgelegen habe. Das beklagte Land habe die Jahressonderzahlungen in Kenntnis dieser Geltendmachung geleistet. Es müsse sich hinsichtlich des Beginns der Ausschlussfrist als Körperschaft des öffentlichen Rechts das Wissen der die Personalakte führenden Dienststelle zurechnen lassen, auch wenn es sich bei der Beschäftigungsbehörde und dem LBV um zwei unterschiedliche Behörden handle. Das BAG habe lediglich die Zusammenführung des Wissens der Beschäftigungsbehörde und der Bezügestelle im Rahmen des § 814 BGB, der ausdrücklich auf den Leistenden abstelle, verneint. Sei für den Fristbeginn allein auf das Wissen des LBV abzustellen, so läge es in der Hand des beklagten Landes, den Fristbeginn des § 37 TV-L zu seinen Gunsten selbst festzulegen. 9

Zudem hat die Klägerin sich hinsichtlich der Ansprüche bis einschließlich des Jahres 2022 auf Verjährung berufen. 10

Schließlich sei sie auch entreichert, denn sie habe die Jahressonderzahlung in der geleisteten Höhe für ihren Lebensunterhalt verbraucht. 11

Die Klägerin hat beantragt,	
das beklagte Land zu verurteilen, an sie 975,04 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basissatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	13
Das beklagte Land hat beantragt,	14
die Klage abzuweisen.	15
Es hat die Auffassung vertreten, der Begriff der Fälligkeit in Ausschlussfristen sei unter Einbeziehung des Kenntnisstands des Gläubigers und subjektiver Zurechnungsgesichtspunkte interessengerecht auszulegen. Es müsse dem Gläubiger tatsächlich möglich sein, seinen Anspruch geltend zu machen. Damit komme es auf die Kenntnis des Gläubigers – mithin des LBV – an. Dieses habe erst im September 2023 Kenntnis darüber erhalten, dass eine rückwirkende Eingruppierung ab dem 01.01.2018 zu erfolgt habe. Dementsprechend sei es dem LBV erst zu diesem Zeitpunkt tatsächlich möglich gewesen, die Forderung geltend zu machen bzw. zu berechnen. Die Ausschlussfrist habe im Moment der Kenntnisnahme des LBV von der Überzahlung zu laufen begonnen. Entgegen der Auffassung der Klägerin sei für den Beginn der Ausschlussfrist das Wissen der personalaktenführenden Dienststelle dem LBV als Bezüge zahlende Stelle nicht zuzurechnen.	16
Der Rückforderungsanspruch sei auch nicht verjährt. Es sei auf die Kenntnis des zuständigen Bediensteten der verfügungsberechtigten Behörde abzustellen. Das LBV als Bezüge zahlende Stelle habe die Rückzahlungsansprüche mangels Vorlage der erforderlichen Daten und Informationen nicht vor September 2023 geltend machen bzw. mit der Nachzahlung verrechnen können.	17
Letztlich sei der Anspruch auch nicht an § 37 TV-L bzw. den Verjährungsvorschriften zu messen. Bei der Nachzahlung handle es sich um einen einheitlichen Anspruch, dessen Höhe auch von § 20 TV-L abhängig gewesen sei. Die Entgeltbestandteile hätten sich aufgrund der rückwirkenden Eingruppierung geändert und insgesamt zu einer Nachzahlung geführt. Durch die korrigierte Eingruppierung sei lediglich ein Nachzahlungsanspruch der Klägerin, nicht aber ein Rückforderungsanspruch des beklagten Landes entstanden. Die Klägerin begehre nicht die Rückzahlung einer verrechneten Forderung, sondern eine höhere Nachzahlung. Es gebe aber keinen allgemeinen Grundsatz, nach dem Höhergruppierungen stets und sofort einen Vergütungsvorteil mit sich bringen müssten.	18
Auch auf § 814 BGB könne die Klägerin sich nicht berufen. Eine Zurechnung des Wissens der Beschäftigungsbehörde analog § 166 Abs. 1 BGB bzw. eine Zusammenführung des Wissens von Beschäftigungsbehörde und Bezügestelle finde nicht statt. Damit sei das Wissen der Dienststelle (hier das A B nicht ausschlaggebend, sondern das des Leistenden (hier das LBV)).	19
Auch Entreicherung sei nicht eingetreten. Die Klägerin habe eine Nachzahlung erhalten. Eine Nachzahlung könne nicht dazu führen, dass sie entreichert sei. Es sei für die Klägerin unmöglich gewesen, im besagten Zeitraum Geld auszugeben, das ihr zu diesem Zeitpunkt nicht zur Verfügung gestanden habe.	20
Mit Urteil vom 03.07.2024 hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben.	21
	22

Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Klägerin habe Anspruch auf die Auszahlung der verrechneten Jahressonderzahlung. Der auf die Höhergruppierung beruhende Nachzahlungsbetrag hänge nicht von der Höhe der Sonderzahlung gem. § 20 TV-L ab. Vielmehr stünden sich der Anspruch auf Vergütungsnachzahlung und der Anspruch auf Rückzahlung überzahlter Jahressonderzahlungen, welcher erst aufgrund der Höhergruppierung entstanden sei, aufrechenbar gegenüber. Dementsprechend sei der Anspruch des beklagten Landes auf Rückzahlung überzahlter Jahressonderzahlungen sowohl an § 37 TV-L als auch an den Verjährungsvorschriften zu messen.

Der Anspruch der Klägerin auf Differenzvergütung sei nicht durch Aufrechnung mit dem Rückzahlungsanspruch erloschen, denn letzterer sei spätestens am 06.04.2023 fällig und im Dezember 2023 nach § 37 TV-L bereits verfallen gewesen. 23

Der Beschäftigte erwerbe den Anspruch auf die für die auszuübende Tätigkeit vorgesehene Eingruppierung aufgrund der unmittelbaren und zwingenden Wirkungen der Tarifnorm. Der Vergütungsanspruch entstehe, sobald die Tätigkeitsmerkmale entsprechend der Vergütungsgruppe erfüllt seien, im Streitfall mithin rückwirkend zum 01.01.2018. Der Anspruch auf Sonderzahlung sei jährlich im November entstanden, der Rückzahlungsanspruch wegen Überzahlung zum Zeitpunkt der Auszahlung. 24

Es könne dahinstehen, ob der Rückzahlungsanspruch bereits im Auszahlungszeitraum fällig wurde, weil der Dienststelle das Höhergruppierungsverlangen der Klägerin zum Auszahlungszeitpunkt bekannt war. Spätestens mit der Entscheidung, das Höhergruppierungsverlangen umzusetzen habe das beklagte Land seinen Rückzahlungsanspruch tatsächlich geltend machen können. Gläubiger des Anspruchs sei nicht das LBV, sondern das beklagte Land. Das Wissen und die Kenntnis aller für eine ordnungsgemäße Berechnung der Bezüge erforderlichen Daten liege stets bei der personalaktenführenden Dienststelle. Der formelle Akt der Änderungsmitteilung der Dienststelle an das LBV könne nicht maßgeblich für den Zeitpunkt der Fälligkeit sein. Denn der zufällige Zeitpunkt der Änderungsmitteilung liege ausschließlich in der Sphäre der Dienststelle, sei vom Beschäftigten weder beeinflussbar, noch bedürfe er seiner Mitwirkung. Würde für den Fristbeginn allein auf das Wissen des LBV abgestellt, läge es in der Hand des beklagten Landes, den Fristbeginn des § 37 TV-L zu seinen Gunsten selbst festzulegen. 25

Das beklagte Land müsse sich das Wissen der Personalakte führenden Dienststelle – hier des A B – zurechnen lassen. Die Kenntnis des A B um die für die Berechnung und Zahlbarmachung der für die Bezüge erforderlichen Daten, mithin auch der für den Rückzahlungsanspruch maßgeblichen Umstände, sei dort von Anfang an vorhanden gewesen und hätte im Rahmen der Änderungsmitteilung auch zu jeder Zeit vorher abgerufen werden können. Ohne Wissenszurechnung stünden die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des klagenden Landes schlechter dar, als wenn sie eine natürliche Person als Vertragspartner hätten, die das gesamte Wissen in ihrer Person vereinigt. 26

Die erstinstanzliche Entscheidung ist dem beklagten Land am 25.07.2024 zugestellt worden. Mit seiner am 20.08.2024 beim Landesarbeitsgerichtsgericht eingegangenen und eingehend am 24.09.2024 begründeten Berufung wendet sich das Land hiergegen im Wesentlichen mit folgender Begründung: 27

Bei der Rückforderung der anteiligen Jahressonderzahlung handele es sich nicht um eine eigenständige Forderung, sondern um einen einheitlichen Vorgang der Höhergruppierung ex post. Die Klägerin werde so behandelt, als sei sie seit dem Jahr 2018 in die Entgeltgruppe 9a eingruppiert und müsse auch im Rahmen des überwiegenden monetären Vorteils die 28

Nachteile einer solchen Umgruppierung rückwirkend hinnehmen. Mit der rückwirkenden Eingruppierung gehe auch die prozentuale Verringerung der Jahressonderzahlung einher. Dieser rückwirkende Gesamtvorgang könne nicht in einen Zahlungs- und einen Rückzahlungsanspruch aufgeteilt werden. Die Klägerin sei fiktiv so zu stellen, als wäre sie seit dem Jahr 2018 in der Entgeltgruppe 9a zu verorten.

Das LBV unterliege einer hochautonomen Organisationsstruktur, ohne Informationen der Dienststelle könnten keine Anpassungen vorgenommen werden. Parallel dazu könne es – das beklagte Land – seine finanziellen Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit Dienstverhältnissen nur durch das LBV einhalten bzw. geltend machen. 29

Die Ausschlussfrist beginne unter Einbeziehung des Kenntnisstandes des Gläubigers und subjektiver Zurechnungsgesichtspunkte zu laufen. Es müsse dem Gläubiger technisch möglich sein, seinen Anspruch geltend zu machen. Hier sei auf den Zeitpunkt der Änderungsmitteilung der Dienststelle an das LBV vom 12.09.2023 abzustellen. Soweit das BAG eine Zusammenführung von Beschäftigungsbehörde und Bezügestelle im Rahmen des § 814 BGB verneint habe, habe es die besondere Organisationsstruktur im öffentlichen Dienst erkannt und berücksichtigt. 30

Das beklagte Land beantragt, 31

das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 03.07.2024 – 3 Ca 379/24 – abzuändern und die Klage abzuweisen. 32

Die Klägerin beantragt, 33

die Berufung zurückzuweisen. 34

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens. Im Kammertermin hat sie die Klage hinsichtlich des Zinsbeginns um einen Tag zurückgenommen. 35

Hinsichtlich des Sach- und Streitstandes im Übrigen wird ergänzend auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 36

Entscheidungsgründe 37

I. Die Berufung ist zulässig. 38

Sie ist nach § 64 Abs. 2 b) statthaft und im Übrigen nach den §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6 S. 1, 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG rechtzeitig sowie form- und fristgerecht i.S.d. §§ 520 Abs. 3 ZPO, 64 Abs. 6 S. 1, 66 Abs. 1 S. 3, 5 ArbGG begründet worden. 39

II. Die Berufung ist jedoch unbegründet. 40

1. Die Klägerin hat einen Anspruch gegen das beklagte Land auf Zahlung weiterer Vergütung in Höhe von 975,04 EUR brutto aus § 12 Abs. 1 S. 2 TV-L i.V.m. Teil II Ziff. 12.1 EGO TV-L i.V.m. dem Arbeitsvertrag wie das Arbeitsgericht mit zutreffender Begründung festgestellt hat. 41

a) Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Klägerin seit dem 01.01.2018 Lohnansprüche nach der Entgeltgruppe 9a TV-L zustehen. Auch die Höhe der durch das LBV in der Bezügemitteilung 12/2023 ermittelten Nachzahlungsbeträge hinsichtlich der einzelnen 42

Monate steht zwischen ihnen nicht im Streit.

- b) Anders als das beklagte Land meint, ist der der Klägerin zustehende Nachzahlungsbetrag auch nicht von vornherein um die bereits geleistete Überzahlung der Jahressonderzahlungen der Jahre 2018 bis 2022 im Sinne einer einheitlichen Differenzzahlung zu kürzen. Die Klägerin ist nicht „fiktiv so zu stellen“, als sei sie (jedenfalls) seit dem 01.01.2018 in die Entgeltgruppe 9a TV-L eingruppiert. Der Klägerin steht vorliegend kein Schadensersatzanspruch zur Seite. Vielmehr begehrt sie zutreffend ihre nicht erfüllte Vergütung und damit weiterhin ihren Primäranspruch. Nach der im TV-L vorgesehenen Tarifautomatik ist mit der nicht nur vorübergehenden Zuweisung einer Tätigkeit die Ein- oder Höhergruppierung als bloßer Akt der Rechtsanwendung unmittelbar verbunden. Diesem kommt keine rechtsgestaltende Wirkung zu. Aus der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale folgt unmittelbar ein entsprechender tariflicher Vergütungsanspruch, ohne dass es einer weiteren Maßnahme des Arbeitgebers bedürfte (vgl. BAG vom 02.06.2021 – 4 AZR 387/20; BAG vom 27.01.2016 – 4 AZR 468/14). Die Klägerin ist somit nicht erst durch einen Akt des beklagten Landes – etwa der Änderungsmitteilung - in die Entgeltgruppe 9a „eingruppiert worden“, sie „ist“ vielmehr bereits seit Januar 2018 in die Entgeltgruppe 9a mit entsprechender Vergütungsfolge „eingruppiert“. Dementsprechend stand der Klägerin im Januar 2018 und in den Folgemonaten entsprechend bereits eine erhöhte Vergütungszahlung zur Seite. Umgekehrt folgte aufgrund ihrer tatsächlichen Eingruppierung im November 2018 infolge des in § 20 TV-L vorgesehenen niedrigeren Vomhundertsatz ab Entgeltgruppe 9a bei der Berechnung der Höhe der Sonderzahlung ein geringerer Anspruch, als das beklagte Land tatsächlich – aus seiner Sicht folgerichtig entsprechend Entgeltgruppe 8 – geleistet hat. 43
- Damit stehen sich – wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat – der Anspruch auf Differenzvergütung und derjenige auf Rückzahlung überzahlter Jahressonderzahlungen als zwei selbständige Forderungen gegenüber. 44
- c) Dass die Klägerin selbst ihre Vergütungs Differenzansprüche ab Januar 2018 rechtzeitig i.S.d. § 37 TV-L geltend gemacht hat, steht zwischen den Parteien nicht im Streit. 45
- d) Ihr Anspruch ist auch nicht nach §§ 387, 388 BGB durch Aufrechnung des beklagten Landes mit einem Rückzahlungsanspruch hinsichtlich überzahlter Jahressonderzahlungen in den Jahren 2018 bis 2022 erloschen. 46
- aa) Grundsätzlich kann der Arbeitgeber nur gegen eine Nettolohnforderung des Arbeitnehmers aufrechnen. Erklärt er, wie hier die Aufrechnung gegen eine Bruttoforderung, kann es an der Gegenseitigkeit der Forderungen i.S.v. § 387 BGB fehlen. Denn der Arbeitnehmer ist zwar Gläubiger der Bruttolohnforderung, jedoch richtet sie sich hinsichtlich der auf die Gesamtsozialversicherungsbeiträge und die Steuer entfallenden Teile auf Zahlung an das Finanzamt und die Sozialversicherungsträger (vgl. BAG vom 19.02.2004 – 6 AZR 664/02 BAG vom 07.03.2001 - GS 1/00). Insoweit kommt lediglich eine Aufrechnung gegen die jeweilige Nettolohnforderung in Betracht. Dieser Nettoteil ist grundsätzlich festzustellen (vgl. BAG vom 19.02.2004 – 6 AZR 664/02). Der Arbeitgeber ist somit nicht berechtigt, gegen Bruttogehaltsansprüche des Arbeitnehmers mit Rückforderungsansprüchen - hier wegen Rückforderung von Teilen der Sonderzahlungen - dergestalt aufzurechnen, dass er die Bruttobeträge "brutto gegen brutto" voneinander abzieht. Da die Entscheidung, ob die Gegenforderung besteht oder nicht besteht, bis zur Höhe des Betrags, für den die Aufrechnung geltend gemacht worden ist, der Rechtskraft nach § 322 Abs. 2 ZPO fähig ist und der Umfang der Rechtskraft der Entscheidung nicht unklar bleiben darf, wäre es darüber hinaus rechtsfehlerhaft, wenn ein Urteil die Zulässigkeit der Aufrechnung offenlässt. 47

Zwar sind auch anhand der vom beklagten Land vorgelegten monatsscharfen Korrekturabrechnung die Nettobeträge der einzelnen Rückforderung nicht ermittelbar, weil eine monatliche Bruttosaldierung stattgefunden hat, aus der ein monatlicher Gesamtnettobetrag zugunsten der Klägerin ermittelt wurde. Vorliegend ist jedoch anhand der Höhe der Bruttoforderung der Klägerin, gegen die das beklagte Land aufgerechnet hat - nämlich ausweislich der Korrekturabrechnung insgesamt 27.580,36 EUR brutto - ersichtlich, dass die sich zugunsten der Klägerin hieraus ergebende Nettoforderung die Summe der geltend gemachten Aufrechnungsforderungen erheblich übersteigt und die Aufrechnung damit hinreichend bestimmt und insgesamt zulässig ist.	48
Einer Feststellung der Nettobeträge bedarf es gleichwohl nicht, weil ohnedies keine Aufrechnungslage nach § 389 BGB bestand.	49
bb) Allerdings stand dem Land tatbestandlich zunächst – allerdings nur hinsichtlich der überzahlten Nettobeträge und Steuern (vgl. BAG vom 08.11.2017 – 5 AZR 11/17; BAG vom 29.03.2001 – 6 AZR 653/99) - ein entsprechender Anspruch nach § 812 Abs. 1 S. 1 BGB zur Seite, da die Klägerin die erhöhte Sonderzahlung aufgrund ihrer tatsächlichen Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a in den Jahren 2018 bis 2022 ohne Rechtsgrund erlangt hat.	50
cc) Die Klägerin kann dem beklagten Land auch nicht mit Erfolg den Einwand des § 814 BGB entgegenhalten. Der Bereicherungsanspruch des Landes ist nicht wegen einer Leistung in Kenntnis der Nichtschuld ausgeschlossen.	51
(1) 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 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 (vgl. BAG vom 13.10.2010 – 5 AZR 648/09; BAG vom 01.02.2006 - 5 AZR 395/05; BAG vom 09.02.2005 - 5 AZR 175/04). Vorliegend ist zugunsten des beklagten Landes anzunehmen, dass dem leistenden LBV nicht bekannt war, dass die Klägerin die Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 9a seit Januar 2018 erfüllte und entsprechend zu vergüten war.	52
(2) Die Kenntnis der Beschäftigungsbehörde von den der Klägerin zugewiesenen Tätigkeiten, die ihre entsprechende Eingruppierung rechtfertigten, reicht für eine Kenntnis i.S.v. § 814 Alt. 1 BGB nicht aus. Die Vorschrift stellt auf die Kenntnis des Leistenden ab. Die Beschäftigungsbehörde hat jedoch die Vergütung nicht geleistet. Leistender für das Land ist vielmehr das LBV (vgl. BAG vom 13.10.2010 – 5 AZR 648/09).	53
(3) Eine Zurechnung des Wissens der Beschäftigungsbehörde analog § 166 Abs. 1 BGB bzw. eine Zusammenführung des Wissens von Beschäftigungsbehörde und LBV findet nicht statt. § 814 BGB ist eine Ausprägung des allgemeinen Grundsatzes von Treu und Glauben, der widersprüchliches Verhalten verbietet (vgl. BAG vom 13.10.2010 – 5 AZR 648/09 m.w.N.). 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 nicht mitgeteilt werden. Das Erfordernis der positiven Kenntnis des Leistenden von der Nichtschuld i.S.v. § 814 BGB kann nicht durch die Zurechnung des Wissens anderer	54

entsprechend § 166 Abs. 1 BGB ersetzt werden (vgl. BAG vom 13.10.2010 – 5 AZR 648/09).

dd) Der Anspruch des beklagten Landes auf Rückzahlung der überzahlten Sonderzahlungen ist jedoch nach § 37 Abs. 1 S. 1 TV-L verfallen. 55

Danach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. 56

(1) Der Anspruch auf Rückzahlung überzahlter Vergütung wird von der Ausschlussfrist umfasst (vgl. BAG vom 10.03.2005 – 6 AZR 217/04; BAG vom 17.05.2001 – 8 AZR 366/00). Gleiches gilt für Rückzahlungsansprüche wegen überhöhter Sonderzahlungen. 57

(2) Der Rückzahlungsanspruch ist vorliegend mit der Überzahlung entstanden und auch in diesem Zeitpunkt fällig geworden. 58

Fälligkeit im Sinne tariflicher Ausschlussfristen tritt nicht stets ohne weiteres schon mit der Entstehung des Anspruchs ein. Entstanden ist ein Anspruch, wenn alle Voraussetzungen eingetreten sind, von denen er abhängt. Er wird fällig, wenn der Gläubiger die Leistung verlangen kann. Dieser Zeitpunkt kann auch erst nach dem Entstehen der Forderung eintreten. Der Begriff der Fälligkeit in Ausschlussfristen ist unter Einbeziehung des Kenntnisstands des Gläubigers und subjektiver Zurechnungsgesichtspunkte interessengerecht auszulegen. Es muss dem Gläubiger tatsächlich möglich sein, seinen Anspruch geltend zu machen (vgl. BAG vom 31.02.2021 – 5 AZR 197/20; BAG vom 27.03.2019 - 5 AZR 71/18; BAG vom 14.11.2018 - 5 AZR 301/17). 59

Unbeachtlich ist indessen, ob der Arbeitgeber Kenntnis von der Überzahlung und somit von seinem Rückzahlungsanspruch hatte. Waren die maßgeblichen Umstände bekannt oder hätten sie bekannt sein müssen und wurde der Anspruch gleichwohl fehlerhaft berechnet, so wird der Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers auf Erstattung überzahlter Beträge bereits im Zeitpunkt der Überzahlung fällig (vgl. BAG vom 01.06.1995 - 6 AZR 912/94). 60

Dem beklagten Land war es nicht auf Grund besonderer Umstände praktisch unmöglich, seinen Anspruch geltend zu machen. Vielmehr waren ihm die maßgeblichen Umstände für eine zutreffende Berechnung der Sonderzahlung bekannt. Die personalaktenführende Behörde kannte nämlich die der Klägerin zugewiesenen Aufgaben, aus der die zutreffende Eingruppierung folgte, die wiederum Grundlage für die Berechnung der Sonderzahlung darstellte. 61

Entgegen der Auffassung des Landes kommt es an dieser Stelle nicht darauf an, dass das LBV als Leistender keine Kenntnis von diesen Umständen hatte. Anders als bei der Kenntnis der Nichtschuld, bei der maßgeblich auf „den Leistenden“ abzustellen ist, ist bei der Frage des Fristenbeginns auf die Möglichkeit „des Gläubigers“ zur Geltendmachung abzustellen. Dies ist jedoch nicht das LBV, sondern die Beschäftigungsbehörde (vgl. BAG vom 31.03.2021 – 5 AZR 197/20; BAG vom 13.10.2010 – 5 AZR 648/09). 62

(4) Der Klägerin ist es auch nicht verwehrt, sich auf den eingetretenen Verfall zu berufen. Ein rechtsmissbräuchliches Verhalten ihrerseits ist nicht gegeben. 63

(a) Der Bedeutungsgehalt des § 242 BGB beschränkt sich nicht darauf, der Rechtsausübung (nur) dort eine Schranke zu setzen, wo sie zu untragbaren, mit Recht und 64

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 u.a. dann angenommen, wenn der Schuldner die Kenntnis des Gläubigers von den anspruchsbegründenden Umständen verhindert. 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 (vgl. BAG vom 13.10.2010 – 5 AZR 648/09; BAG vom 23.05.2001 - 5 AZR 374/99).

Die Berücksichtigung eines solchen Rechtsmissbrauchs setzt zudem 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 wurde (vgl. BAG vom 13.10.2010 – 5 AZR 648/09; BAG vom 10.03.2005 – 6 AZR 217/04). 65

(b) Es ist vorliegend nicht erkennbar, dass die Klägerin es schuldhaft unterlassen hätte, das beklagte Land darüber zu unterrichten, dass ihm bei der Berechnung der Sonderzahlung ein Fehler unterlaufen ist. 66

So ist zum einen weder vorgetragen, noch ersichtlich, dass der Klägerin eine Überzahlung überhaupt bewusst war. Dies ist angesichts der Kombination aus Erhöhung des Entgeltes im Falle der Höhergruppierung und gleichzeitiger Verringerung des Vomhundertsatzes auch nicht naheliegend. 67

Hinzu kommt jedoch, dass das Land sich objektiv folgerichtig verhielt, da es weiterhin – wenn auch rechtsirrig – davon ausging, die Klägerin sei hinsichtlich Vergütung und Sonderzahlung so zu stellen, als sei sie in Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Die Überzahlung folgt damit aus einem Rechtsanwendungsfehler, der dem Land jedoch ohne weiteres erkennbar war und gerade nicht aus einem Irrtum, den die Klägerin hätte aufklären können. Eine Mitteilung der Klägerin, dass das Land ihre Sonderzahlung entsprechend Entgeltgruppe 8 berechnet und ausgezahlt hatte, wäre damit gar nicht hilfreich gewesen, hatte das Land doch genau dies beabsichtigt. Es hätte die erhöhte Vergütung allerdings ohne weiteres unter dem Vorbehalt zahlen können, dass seine Rechtauffassung zur Entgeltgruppe 8 sich als zutreffend erweise oder aber sich eine Rückforderung durch Geltendmachung der Überzahlung offenhalten können. 68

2. Der Zinsanspruch folgt aus § 291 ZPO i.V.m. § 288 Abs. 1 ZPO. Prozesszinsen sind ab Rechtshängigkeit, mithin ab dem Tag der auf die Zustellung folgt geschuldet. Dies ist vorliegend der 31.03.2024. 69

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 97 Abs. 1 ZPO. Die erstinstanzliche Kostenentscheidung war wegen § 92 Abs. 2 ZPO aufrecht zu erhalten, auch wenn sie sich zwischenzeitlich als Kostenmischentscheidung darstellt. 70

IV. Die Revision ist nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen besonderer Bedeutung zuzulassen. 71

RECHTSMITTELBELEHRUNG 72

73

Gegen dieses Urteil kann von dem beklagten Land

REVISION	74
eingelegt werden.	75
Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.	76
Die Revision muss <u>innerhalb einer Notfrist* von einem Monat</u> schriftlich oder in elektronischer Form beim	77
Bundesarbeitsgericht	78
Hugo-Preuß-Platz 1	79
99084 Erfurt	80
Fax: 0361 2636-2000	81
eingelegt werden.	82
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	83
Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.	84
Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten eingelegt werden. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	85
• 1. Rechtsanwälte,	86
• 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	88
• 3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	89
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	90
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	91
	92

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

93