Häufig bieten Arbeitgeber den Abschluss eines Auflösungsvertrages an, um den Arbeitnehmer vor nachteiligen Folgen einer arbeitgeberseitigen fristlosen Kündigung zu bewahren. Die Stellensuche gestaltet sich für den Bewerber idR einfacher, wenn der neue potentielle Arbeitgeber nichts von einer arbeitgeberseitigen Kündigung erfährt. 3

Ein Auflösungsvertrag hat für den Arbeitgeber neben dem bereits erwähnten Ausschluss der Kündigungsfristen den weiteren Vorteil, dass **weder allgemeiner noch besonderer Kündigungsschutz** gilt. Zudem bedarf der Abschluss eines Auflösungsvertrags **nicht der Mitbestimmung des Personalrats bzw. des Betriebsrats.** 4

Ein Auflösungsvertrag kann unwirksam sein, wenn er gegen ein gesetzliches Verbot nach § 134 BGB oder gegen das Gebot des fairen Verhandelns verstößt (vgl. LAG MV 19.5.2020 – 5 Sa 173/19, mAnm Seel öAT 2020, 214). Ein Verstoß gegen das KSchG scheidet allerdings aus, da es sich hierbei nicht um ein Verbotsgesetz iSd § 134 BGB handelt. 5

III. Aufklärungspflichten des Arbeitgebers

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Beschäftigten über mögliche nachteilige Folgen eines Auflösungsvertrages zu informieren (vgl. LAG Düsseldorf 10.7.2001 – 8 Sa 515/01, BeckRS 2001, 30458262). In Einzelfällen kann den Arbeitgeber jedoch eine **Aufklärungspflicht** treffen, insbes. wenn der Auflösungsvertrag auf seine Initiative zustande kommt und der Beschäftigte dadurch beispielsweise seinen **Sonderkündigungsschutz verliert.** Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) zudem gehalten, den Beschäftigten auf eine **mögliche Sperrzeit nach § 159 SGB III** hinzuweisen, die zum Ruhen des Arbeitslosengeldes führen kann (vgl. BAG 10.3.1988 – 8 AZR 420/85, NJW 1989, 247, vgl. auch: BAG 20.2.2020 – 3 AZR 206/18, NZA 2020, 860). 6

In jedem Fall muss der Arbeitgeber den Beschäftigten gem. **§ 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III** bei Abschluss des Auflösungsvertrags darauf aufmerksam machen, dass jener **sich unverzüglich bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden hat,** spätestens aber drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, § 38 SGB III. 7

B. Lohnsteuerrecht

Um den Verlust des Arbeitsplatzes zu kompensieren, ist mit dem Auflösungsvertrag oftmals eine **Abfindungszahlung** des Arbeitgebers verbunden. Diese ist seit 1.1.2008 **in voller Höhe lohnsteuerpflichtig.** Sie kann jedoch unter Anwendung der **sog. Fünftelregelung ermäßigt besteuert** werden, wenn die Abfindung eine Entschädigung iSd § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG darstellt und eine Zusammenballung von Einkünften vorliegt (§ 34 Abs. 2 Nr. 2 iVm § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG). Die Anwendung der Fünftelregelung bedeutet, dass die steuerpflichtigen außerordentlichen Einkünfte zum Zwecke der Steuerberechnung mit einem Fünftel als sonstiger Bezug versteuert werden. Anschließend wird die auf dieses Fünftel entfallende Lohnsteuer verfünffacht. 8

C. Sozialversicherungsrecht

9 Der Abschluss eines Auflösungsvertrags kann den Eintritt einer **Sperrzeit** nach § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III bewirken. In diesem Fall ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für längstens zwölf Wochen, § 159 Abs. 3 S. 1 SGB III. Zudem **verkürzt sich die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld** um mindestens ein Viertel der Zeit, die dem nunmehr Arbeitslosen normalerweise nach § 147 SGB III zugestanden hätte (vgl. § 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).

10 Wurde dem Beschäftigten mit dem Auflösungsvertrag eine Abfindung gezahlt, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der arbeitgeberseitigen ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde, § 158 Abs. 1 S. 1 SGB III. Der Ruhenszeitraum erfasst grds. die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers geendet hätte.

11 Im Auflösungsvertrag vereinbarte **Abfindungszahlungen,** die für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten gezahlt werden, unterliegen **nicht der Beitragspflicht in der Sozialversicherung** gem. § 14 SGB IV (BSG 21.2.1990 – 12 RK 20/88, NZA 1990, 751).

D. Beamtenrechtlicher Exkurs

12 Das Beamtenverhältnis kann nicht durch Auflösungsvertrag beendet werden. Die in § 30 BBG bzw. § 21 BeamtStG genannten allgemeinen Beendigungsgründe sind abschließend und sehen den Abschluss eines Auflösungsvertrags nicht vor.

Aufrechnung

A. Arbeits- und Tarifrecht

I. Allgemeines

1 Unter **Aufrechnung** wird die **wechselseitige Tilgung zweier sich gegenüberstehender Forderungen** durch eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung des Schuldners (vgl. § 388 S. 1 BGB) verstanden (vgl. Brox/Walker, Allgemeines Schuldrecht, 49. Aufl. 2025, § 16 Rn. 1).

2 Im Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes setzt der Arbeitgeber das Mittel der Aufrechnung häufig ein, wenn er Forderungen gegen den Beschäftigten aus überzahltem Entgelt, Schadensersatz oder Arbeitgeberdarlehen hat. Der Arbeitnehmer kann die Aufrechnung ebenfalls nutzen, wenn er Schulden beim Arbeitgeber hat und diese mit seiner gegen den Arbeitgeber bestehenden Entgeltforderung tilgen möchte.

3 Der Vorteil der Aufrechnung besteht zum einen in dem praktischen Bedürfnis, ein Hin und Her der Leistungen zu vermeiden. Zum anderen ermöglicht die Aufrechnung jedem Beteiligten, seine Forderung gegen den anderen ohne Klage, Urteil und Zwangsvollstreckung durchzusetzen.

Die **Aufrechnung** darf jedoch **nicht mit der Anrechnung verwechselt** werden. Im Gegensatz zur Aufrechnung stehen sich **bei der Anrechnung keine selbstständigen Forderungen** zur Verrechnung gegenüber. Es werden lediglich unselbstständige Rechnungsposten in einer Gesamtrechnung berücksichtigt. Die Anrechnung kommt bei Abschlagszahlungen, der Zahlung von Vorschüssen etc zur Anwendung. Auf sie finden die strengen Aufrechnungsverbote (vgl. dazu unten → Rn. 10) keine Anwendung. 4

II. Voraussetzungen der Aufrechnung

Die Aufrechnung setzt zunächst voraus, dass **Arbeitnehmer und Arbeitgeber einander Leistungen schulden (Gegenseitigkeit), die ihrem Gegenstand nach gleichartig sind.** Die Leistungen sind gleichartig, wenn zB Geld gegen Geld geschuldet ist, nicht aber wenn der Arbeitgeber eine Forderung gegen den Beschäftigten auf Herausgabe seines Eigentums hat, wie zB Gebäudeschlüssel, Identifikationskarten etc und der Beschäftigte im Gegenzug noch ausstehendes Entgelt verlangt. In diesem Fall kommt allenfalls ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB in Betracht. 5

Die Forderung, mit der aufgerechnet wird (Gegenforderung), muss nicht nur bestehen, sie muss auch fällig und durchsetzbar sein, dh, ihre Erfüllung muss erzwungen werden können und ihr darf keine Einrede entgegenstehen (vgl. § 390 BGB). Die Verjährungseinrede schließt die Aufrechnung jedoch nicht aus, wenn sich die Forderungen bereits vor Eintritt der Verjährung jeweils fällig gegenüberstanden (§ 215 BGB). 6

Eine Aufrechnung ist aber nicht mehr möglich, wenn die Forderung, mit der aufgerechnet werden soll, nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wurde und nunmehr aufgrund der tarifvertraglichen → **Ausschlussfrist** Rn. 1 ff. gem. § 37 TVöD, § 37 TV-L erloschen ist. 7

Die Aufrechnung erfolgt **durch eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die keiner Zustimmung bedarf und formfrei** ergehen kann. Sie bewirkt, dass die Forderungen, soweit sie sich decken, in dem Zeitpunkt erlöschen, in dem sie zur Aufrechnung geeignet einander gegenübergestanden haben, § 389 BGB. 8

Will der Arbeitgeber gegen **Entgeltforderungen des Beschäftigten** aufrechnen, muss er grds. den **Nettoentgeltanspruch** zugrunde legen (str. vgl. aber LAG Nds 19.7.2024 – 14 SLa 121/24, LAG RhPf 18.8.2016 – 2 Sa 405/18, Küttner/Griese, Personalbuch 2025, Aufrechnung Rn 5). Eine Aufrechnung mit Bruttoentgeltansprüchen ist mangels Gleichartigkeit der sich zur Aufrechnung gegenüberstehenden Forderungen unzulässig, es sei denn, die Höhe der Abzüge ist bekannt (vgl. BAG 22.3.2000 – 4 AZR 120/99, BeckRS 2000, 30783845). Bei überzahltem Entgelt kann der Arbeitgeber seinen Anspruch ebenfalls nur aus der Nettozuvielzahlung gegen den Nettoentgeltanspruch des Beschäftigten aufrechnen, da der Arbeitnehmer nur hinsichtlich des Nettobetrags bereichert ist (str. vgl. Küttner/Griese, Personalbuch 2025, Entgeltrückzahlung Rn. 12). 9

III. Ausschluss der Aufrechnung

Der für das öffentliche Dienstrecht wichtigste Fall der Aufrechnungsbeschränkungen ist in § 394 BGB enthalten. Danach ist **die Aufrechnung gegen unpfändbare Forderungen ausgeschlossen.** Vor dem Hintergrund, dass das Arbeitsentgelt 10

zur Deckung des Lebensbedarfs dient und dem Beschäftigten ein Existenzminimum zum Leben verbleiben muss, enthalten die §§ 850 ff. ZPO besondere Pfändungsschutzvorschriften für das Arbeitseinkommen. Die Pfändungsfreigrenzen sind in § 850c ZPO geregelt. Die Aufrechnung ist demnach unzulässig gegen unterhalb der Pfändungsfreigrenze liegendes Arbeitseinkommen. Die Aufrechnung ist zudem insbes. unzulässig gegen:

- den die Hälfte der Überstundenvergütung nach § 8 Abs. 1 TVöD/§ 8 Abs. 1 TV-L überschreitenden Betrag (vgl. § 850a Nr. 1 ZPO),
- Ansprüche auf Jubiläumszuwendungen iSd § 23 Abs. 2 TVöD, § 23 Abs. 2 TV-L (vgl. § 850a Nr. 2 ZPO),
- Ansprüche auf Erschwerniszuschläge gem. § 19 TVöD, § 19 TV-L (vgl. § 850a Nr. 3 ZPO),
- Jahressonderzahlungen gem. § 20 TVöD, § 20 TV-L bis zu einem Betrag von 780,00 EUR (vgl. § 850a Nr. 4 ZPO).

B. Lohnsteuerrecht

11 Rechnet der Arbeitgeber seine Forderung gegen Entgeltansprüche des Beschäftigten auf, kann die Aufrechnung, wie bereits dargelegt, nur gegen Nettoentgeltansprüche erfolgen. Der Arbeitgeber hat die auf das Arbeitsentgelt insgesamt entfallende Lohnsteuer einzubehalten und abzuführen. Dies gilt auch im umgekehrten Fall, wenn der Arbeitnehmer seinerseits die Aufrechnung erklärt.

12 Hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht ordnungsgemäß abgeführt und fordert das Finanzamt nunmehr Steuerabzugsbeträge vom Arbeitgeber als Haftungsschuldner nach, hat der Arbeitgeber seinerseits einen Anspruch gegen den Beschäftigten auf Erstattung. Diesen Anspruch kann er gegen die Nettoarbeitsentgeltansprüche des Beschäftigten aufrechnen.

13 Wird mit überzahltem Entgelt aufgerechnet, hatte der Arbeitgeber für das zu Unrecht gezahlte Arbeitsentgelt zunächst Steuern einbehalten und abgeführt. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer bei der nächstfolgenden Entgeltzahlung die nicht vorschriftsmäßig einbehaltenen Steuern erstatten. Er ist gem. § 41c Abs. 2 S. 1 EStG befugt, die zu erstattende Steuer dem Betrag zu entnehmen, den er insgesamt für seine Beschäftigten an Lohnsteuer einbehalten hat und entsprechend zu verrechnen (vgl. BAG 19.1.2010 – 9 AZR 51/09, BeckRS 2010, 69560). Die steuerrechtliche Berücksichtigung der aufgerechneten Überzahlung durch den Arbeitgeber ist jedoch nur bis zur Ausstellung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung möglich. Andernfalls kann der Beschäftigte die aufgerechnete Überzahlung nur noch bei der Veranlagung zur Einkommensteuer als negative Einnahmen geltend machen.

C. Sozialversicherungsrecht

14 Arbeitsentgeltansprüche des Beschäftigten unterliegen auch dann der Beitragspflicht zur Sozialversicherung, wenn sie gegen Forderungen des Arbeitgebers aufgerechnet werden. Auf den Zufluss des Entgelts kommt es insoweit nicht an.

15 Im Falle der Aufrechnung mit irrtümlich überzahltem Entgelt hatte der Arbeitgeber auch Beiträge zur Sozialversicherung entrichtet. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben daher – jeder für sich – einen Rückforderungsanspruch für ihren jeweiligen Beitragsanteil. Aus Praktikabilitätsgründen gestatten die Versicherungsträger dem Arbeitgeber ein vereinfachtes Erstattungsverfahren. Der Arbeit-

geber darf die für seine Beschäftigten abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge um den für den einzelnen Beschäftigten zu viel gezahlten Betrag kürzen und den zu viel entrichteten Arbeitnehmeranteil dem Beschäftigten erstatten (vgl. BAG 19.1.2010 – 9 AZR 51/09, BeckRS 2010, 69560).

D. Beamtenrechtlicher Exkurs

Das Beamtenrecht lässt dem Dienstherrn die Wahl, ob er seine gegen den Beamten bestehende Forderung durch Bescheid, Leistungsklage oder Aufrechnung geltend macht. In der Praxis entscheidet sich der Dienstherr zumeist für eine Realisierung der Forderung durch Aufrechnung. In diesem Fall bedarf es keines Verwaltungsaktes in Form eines Rückforderungsbescheids (BVerwG 11.8.2005 – 2 B 2/05, BeckRS 2005, 29237; VG Ansbach 19.2.2008 – AN 1 K 06.03284, BeckRS 2008, 43593). **16**

Ausschlussfrist

A. Arbeits- und Tarifrecht

I. Allgemeines zu Wirkung und Zweck der Ausschlussfrist

Nach § 37 Abs. 1 S. 1 TVöD, § 37 Abs. 1 S. 1 TV-L verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nach sechs Monaten, wenn sie nicht vom Arbeitgeber oder Beschäftigten formgerecht geltend gemacht werden, vgl. zur Wahrung der Schriftform (vgl. → Rn. 11 f.). **1**

Ausschlussfristen sollen die Vertragspartner veranlassen, möglichst kurzfristig strittige Ansprüche zu bereinigen. Es handelt sich bei den **Ausschlussfristen um Einwendungen; sie sind daher von Amts wegen zu beachten.** Ob sich der Schuldner darauf beruft, ist unerheblich. **2**

Die Ausschlussfrist lässt alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis **verfallen,** wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten, gerechnet **ab Fälligkeit des Anspruchs,** gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden. **3**

Die Ausschlussfrist tritt auch ein, wenn der Anspruchsberechtigte, zB der Tarifbeschäftigte, die Bestimmung des § 37 TVöD, § 37 TV-L nicht kennt. **4**

Wird trotz bestehender Ausschlussfrist geleistet, ist der Empfänger ungerechtfertigt bereichert, denn die Leistung wurde ohne **Rechtsgrund** bewirkt. Der Empfänger ist deshalb zur **Herausgabe** nach den Bestimmungen des BGB über die ungerechtfertigte Bereicherung verpflichtet (§§ 812 ff. BGB). Ist der Anspruch kraft Fristablaufs verfallen, kann mit ihm auch nicht mehr aufgerechnet werden (→ Aufrechnung Rn. 1 ff.). **5**

Will der Arbeitgeber trotz Verfall des Anspruchs leisten, handelt es sich um eine freiwillige übertarifliche Leistung, die nach den einschlägigen Vorschriften genehmigt sein muss. **6**

Die Ausschlussfrist darf nicht mit den Rechtsinstituten der → **Verjährung von Ansprüchen** Rn. 1 ff. oder der → **Verwirkung von Ansprüchen** Rn. 1 ff. verwechselt werden. **7**

Der Ausschlussfrist unterliegt aber nur der **konkrete** Anspruch, also nicht jene Grundlagen, auf die der Anspruch zurückzuführen ist. Paradebeispiel dafür ist **8**

die Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe gem. dem Grundsatz der Tarifautomatik: Die Eingruppierung als solche ist kein Anspruch iSd § 37 TVöD, § 37 TV-L, sondern nur die sich daraus ergebenden monatlichen Entgeltansprüche.

9 Nichts mit § 37 TVöD, § 37 TV-L hat es hingegen zu tun, wenn die Tarifparteien bestimmte Ansprüche von einem fristgebundenen Antrag abhängig machen, zB für bessere Regelungen beim Vergleichsentgelt oder bei Besitzstandszulagen (vgl. Protokollerklärung Nr. 4 zu § 5 Abs. 2 S. 2 TVÜ-Bund, Protokollerklärung Nr. 4 zu § 5 Abs. 2 S. 2 TVÜ-VKA).

II. Fristberechnung

10 Die Ausschlussfristen werden nach §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 1 BGB berechnet. Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Wochenfeiertag, so tritt an die Stelle dieses Tages der nächstfolgende Werktag (§ 193 BGB).

III. Anforderungen an die schriftliche Geltendmachung

11 Gemäß § 37 Abs. 1 S. 1 TVöD verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit **in Textform** geltend gemacht werden.

Im Gegensatz dazu muss nach dem Wortlaut des § 37 Abs. 1 S. 1 TV-L der Anspruch **schriftlich** geltend gemacht werden, was die Einhaltung der strengen Schriftform nach § 126 BGB (Geltendmachung des Anspruchs mittels eigenhändiger Unterschrift) nahelegen könnte. Nach der Rechtsprechung des BAG handelt es sich aber bei der Geltendmachung nicht um ein Rechtsgeschäft, sondern nur um eine „rechtsgeschäftsähnliche Handlung" (BAG 11.10.2000 – 5 AZR 313/99, NZA 2001, 231 ff.). Deshalb müssen nach Sinn und Zweck der Verfallklausel an die Form nicht dieselben Anforderungen wie beim Schriftformgebot des § 126 Abs. 1 BGB gestellt werden, wenn nur die schriftliche Geltendmachung eindeutig ist, ob mit oder ohne ausdrückliche Unterschrift. **Es genügt somit die Textform nach § 126b BGB. Speziell die Geltendmachung per E-Mail ist deshalb zulässig** (vgl. schon BAG 16.12.2009 – 5 AZR 888/08, NZA 2010, 401, betr. eine einzelvertragliche Verfallklausel, bestätigt durch BAG 27.1.2010 – 4 AZR 549/08, BeckRS 2010, 69144, betr. die tarifliche Verfallklausel des § 70 BAT (entspricht § 37 TVöD, § 37 TV-L, LAG RhPf 11.6.2010 – 9 Sa 66/10, BeckRS 2010, 75090; Gerretz in Bredemeier/Neffke TVöD/TV-L, 6. Aufl. 2022, § 37 Rn. 1; BeckOK TV-L/Rinck/Böhle/Pieper/Geier TV-L, 69. Ed. 1.12.2024, § 37 Rn. 40).

An das Schriftstück, mit dem zur Wahrung der Ausschlussfrist Ansprüche geltend gemacht werden, dürfen zudem keine übertrieben strenge **Anforderungen** gestellt werden. Es muss jedoch für den Adressaten erkennbar sein, welcher Anspruch geltend gemacht wird und auf welche Tatsachen sich die Forderung stützt. Eine Betragsangabe ist idR nicht erforderlich. Jedoch muss der Zeitraum, für den der Anspruch geltend gemacht wird, deutlich ersichtlich sein (BAG 10.9.1975 – 4 AZR 485/74, AP BAT § 23a Nr. 12). Als Nebenforderungen mit dem Hauptanspruch eingeklagte Verzugs- oder Prozesszinsen bedürfen keiner gesonderten Geltendmachung (BAG 26.5.1976 – 4 AZR 245/75, AP BAT §§ 22, 23 Nr. 93).

Eine **arbeitsgerichtliche Klage** reicht für die Wahrung der Ausschlussfrist (anstelle einer schriftlichen Mitteilung an den Schuldner) dann aus, wenn die Klageschrift dem Schuldner noch vor Ablauf der Sechs-Monats-Frist zugestellt wird. In der **Kündigungsschutzklage** liegt stets die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen, wenn dies nach den Gesamtumständen der Arbeitgeber so verstehen müsste (BAG 21.6.1978 – 5 AZR 144/77, AP TVG § 3 Ausschlussfrist Nr. 65). **12**

IV. Berufung auf Treu und Glauben

Die Anwendung der Ausschlussfrist hat nach den **Grundsätzen von Treu und Glauben** (§ 242 BGB) zu erfolgen, dh, es sind Fälle denkbar, bei denen die Anwendung der Ausschlussfrist **rechtsmissbräuchlich** sein kann. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusichert, dass er dessen Ansprüche anerkennen werde oder wenn er ihn absichtlich von der schriftlichen Geltendmachung abhält (BAG 9.3.1966 – 4 AZR 87/65, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 31). Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig **falsche Rechtsauskünfte** erteilt. **13**

Die Ausschlussfrist läuft ab und ihre Rechtsfolgen treten ein, wenn die Geltendmachung der Ansprüche möglich ist. Wird der Anspruchsberechtigte durch ein Verhalten des Verpflichteten von der Geltendmachung abgehalten, hat dies gem. § 242 BGB zur Folge, dass die Frist erst zu laufen beginnt, wenn der Hinderungsgrund weggefallen ist. Damit steht auch in einem solchen Fall dem Anspruchsberechtigten die volle Ausschlussfrist zur Geltendmachung zur Verfügung. **14**

V. Überzahlungsfälle

Hinzuweisen ist auf die Entscheidung des BAG v. 10.3.2005 (6 AZR 217/04, AP BAT § 70 Nr. 38) betr. den Verfall eines Rückzahlungsanspruchs bei überzahlter Vergütung (hier in Höhe von knapp 114.000,00 EUR!). Im entschiedenen Fall wechselte eine Angestellte – tätig in einer Landesbehörde in NRW – ab Dezember 1991 einvernehmlich von Vollzeit in Teilzeit (von 38,5 auf 19,25 Stunden). Trotz der Teilzeittätigkeit erhielt die Angestellte das „Vollzeitgehalt" weiter, bis die Beschäftigungsdienststelle die irrtümliche Überzahlung erst im Oktober 2001 erkannte. Laut BAG fällt die Arbeitgebereinwendung einer rechtsmissbräuchlichen Berufung auf die Ausschlussfrist bereits dann weg, wenn der Arbeitgeber trotz Kenntnis des Überzahlungstatbestands (Oktober 2001) längere Zeit von der Geltendmachung des Rückzahlungsanspruchs absieht (Geltendmachung erst Ende Febr. 2002 und damit nicht innerhalb der gebotenen kurzen Frist). **15**

Das BAG unterscheidet hier sehr feinsinnig, ob das pflichtwidrige Unterlassen des Arbeitnehmers für das Untätigbleiben des Arbeitgebers kausal geworden ist oder nicht. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs fällt dann weg, wenn der Arbeitgeber anderweitig (also nicht durch den Arbeitnehmer) vom Überzahlungstatbestand – wie im entschiedenen Fall – Kenntnis erhält. Dann muss der Arbeitgeber seinen Rückzahlungsanspruch innerhalb einer kurzen, nach den Umständen des Falls sowie nach Treu und Glauben zu bestimmenden Frist in der nach dem Tarifvertrag gebotenen Form geltend machen (bestätigt durch BAG 13.10.2010 – 5 AZR 684/09, NZA 2011, 219). **16**

17 Immerhin räumt das BAG im Urteil v. 13.10.2010 ein, dass bei Nichtbeachtung jener Frist durch den Arbeitgeber der offensichtlich Überzahlte zumindest teilweise aus dem Rechtsgrund des Schadensersatzes zur Zahlung verpflichtet sein könnte. Ein solcher, auf § 280 Abs. 1 iVm § 241 Abs. 2 BGB gestützter Schadensersatzanspruch wäre nach § 37 TV-L erst fällig, wenn der Schaden für den Gläubiger (hier Arbeitgeber) feststellbar ist und geltend gemacht werden kann. Das fordert zumindest die Kenntnis des Arbeitgebers von den Überzahlungen durch eine Mitteilung des Arbeitnehmers. Aus Sicht von § 254 Abs. 1 BGB (Mitverschulden) müssten dabei die zur Überzahlung führenden Versäumnisse der Beschäftigungsbehörde des Arbeitgebers und die unterlassene Mitteilung des Arbeitnehmers in ihrer Bedeutung für die Entstehung des Schadens entsprechend gewichtet werden.

VI. Einzelfälle der Ausschlussfrist

18 Von der Ausschlussfrist des § 37 TVöD, § 37 TV-L werden **insbesondere** erfasst:

1. Ansprüche des Tarifbeschäftigten:

19
- Bereitschaftsdienstentschädigungen (§ 8 Abs. 4 TVöD, § 8 Abs. 4 TV-L; § 46 BT-K),
- freiwillige Leistungen des Arbeitgebers,
- Freizeitausgleich von Überstunden durch Arbeitsbefreiung (§ 43 Abs. 1 BT-V; § 8 Abs. 2 TV-L),
- Jubiläumszuwendungen (§ 23 Abs. 2 TVöD, § 23 Abs. TV-L),
- Entgelt im Krankheitsfall (§ 22 TVöD, § 22 TV-L),
- Rufbereitschaftsdienstentschädigungen (§ 8 Abs. 3 TVöD; § 8 Abs. 5 TV-L),
- Schadensersatzansprüche wegen Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber (Verletzung der Fürsorgepflicht),
- Schicht- und Wechselschichtzulagen (§ 8 Abs. 5 u. 6 TVöD; § 8 Abs. 7 u. 8 TV-L),
- Urlaubsabgeltungen (§ 7 Abs. 4 BUrlG), hingegen nicht der eigentliche Urlaubsanspruch, weil dieser einem eigenständigen Zeitregime unterliegt (grds. Übertragung bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums, auf tariflicher oder übertariflicher Basis),
- Urlaubsentgelte (§ 26 Abs. 1 TVöD, § 26 Abs. 1 TV-L),
- Tabellenentgelte (§ 15 Abs. 1 TVöD, § 15 Abs. 1 TV-L),
- Zeitzuschläge (§ 8 Abs. 1 TVöD, § 8 Abs. 1 TV-L),
- Zeugnisausstellungen (§ 35 TVöD, § 35 TV-L),
- Zulagen aller Art (zB § 14 Abs. 3 TVöD, § 14 Abs. 3 TV-L).

2. Ansprüche des Arbeitgebers:

20
- Anrechnung von Sachbezügen,
- Dienstwohnungsvergütung,
- Erstattung von Ausbildungskosten,
- Erstattung des zuviel gezahlten Entgelts,
- Lohnsteuererstattungsansprüche,
- Rückzahlung von Gehaltsvorschüssen und Darlehen,
- Schadensersatzansprüche im Falle der Haftung des Arbeitnehmers.