

Schwerpunkt

Verrechnung von zu viel bezahlten Leistungen durch die Arbeitgeberin

arbeitgeberverband

region basel

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Die Rückforderung oder Verrechnung von zu viel bezahlten Leistungen kann sich aus unterschiedlichen Gründen ergeben. Beispielsweise, wenn einem Angestellten ein zu hoher Lohn ausbezahlt oder zu geringe Abzüge vorgenommen werden, wenn sich ein freigestellter Arbeitnehmer einen anderweitigen Verdienst anrechnen lassen muss oder wenn er gegen ein Konkurrenzverbot verstösst. Besteht das Arbeitsverhältnis weiterhin, bietet sich in der Regel eine Verrechnung mit zukünftigen Lohnforderungen an. Ist das Arbeitsverhältnis hingegen bereits beendet, gestaltet es sich in der Praxis deutlich schwieriger, das Geld zurückzuerhalten.

Wird einem Angestellten versehentlich zu wenig Lohn ausbezahlt, wird dies in der Regel sofort gemeldet. Wenn sich die Ausgangslage aber umgekehrt präsentiert und zu viel ausbezahlt wird, zeigt sich meist ein anderes Bild. Sobald der Fehler entdeckt wird, stellt sich die Frage, ob der überzahlte Betrag zurückgefordert oder mit künftigen Lohnzahlungen verrechnet werden darf. Welche Vorgaben machen Gesetz und Rechtsprechung hierzu, und welche Beschränkungen sind zu beachten? Auch wenn schon Goethe meinte «Aus Fehlern wird man klug, darum ist einer nicht genug», sollte ein solcher Fehler nach seiner Entdeckung unverzüglich korrigiert werden. In dieselbe Kategorie fällt die Frage, wie vorzugehen ist, wenn ein Angestellter bei Beendigung des Arbeitsverhältnis-

ses zu viele Ferientage bezogen hatte oder ein Minus bei den Arbeitsstunden aufweist. Darf dies (ebenfalls) bei der Schlussabrechnung verrechnet werden?

Im vorliegenden «Schwerpunkt» möchten wir Ihnen die rechtlichen Rahmenbedingungen zu diesen Fragestellungen näher erläutern.



Daniela Beck

