

Auch schlechter Rat kann teuer sein! – Die Haftung des Arbeitgebers für die Falschberatung von Arbeitnehmern

EINFÜHRUNG

Das Arbeitsverhältnis ist ein auf Dauer angelegtes Vertragsverhältnis, welches in der Zeitspanne von seiner Begründung bis zu seiner Beendigung eine Vielzahl von – zum Teil rechtlichen – Fragen aufwerfen kann. Gehäuft stellen sich derartige Fragen dann, wenn über eine einvernehmliche Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses verhandelt wird. Nachvollziehbare Sorgen der Arbeitnehmer über Fragen der Arbeitslosigkeit, einer etwaigen Sperrzeit mit Blick auf den Bezug von Arbeitslosengeld, Konsequenzen der Aufhebung mit Blick auf Rentenansprüche sowie allgemein die finanziellen und steuerrechtlichen Folgen eines Aufhebungsvertrags lösen gerade in dieser letzten Phase des Arbeitsverhältnisses viele Fragen aus. Serviceorientierte Personalabteilungen sehen ihre Funktion in solchen Situationen auch darin, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als ihren internen „Kunden“ als Ansprechpartner bei der Beantwortung solcher Fragen zur Seite zu stehen.

Ein Blick in die aktuelle Rechtsprechung zeigt allerdings, dass zumindest Vorsicht und vor allem auch große Sorgfalt angebracht ist, wenn Repräsentanten des Arbeitgebers gegenüber einem Mitarbeiter rechtliche Auskünfte erteilen. Erweisen sich diese Auskünfte als falsch, kommt eine Haftung des Arbeitgebers auf Ersatz der durch die Falschberatung entstandenen Schäden in Betracht. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat sich schon verschiedentlich mit solchen Fällen beschäftigt. Zuletzt hat insoweit eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg Aufmerksamkeit erregt:

SACHVERHALT DER ENTSCHEIDUNG DES LAG BADEN-WÜRTTEMBERG (URTEIL VOM 05.11.2020 – AZ. 17 SA 12/20)

Der Kläger im entschiedenen Fall stand seit 1979 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen. Ab September 2016 nahmen der Kläger und die Beklagte Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag auf. Die Verhandlungen wurden seitens des Unternehmens durch den Personalleiter geführt. Nach längeren Gesprächen, deren genauer Verlauf und Inhalt zwischen den Parteien des Verfahrens streitig war, schloss der Kläger einen Aufhebungsvertrag ab, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. November 2016 vorsah.

Der Aufhebungsvertrag und die vorausgehenden Entwürfe enthielten von vornherein eine Regelung, mit der der Kläger darauf hingewiesen wurde, dass nur das zuständige Finanzamt bzw. der zuständige

Sozialversicherungsträger verbindliche Auskünfte über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen des Aufhebungsvertrags erteilen können.

Hinsichtlich der Auszahlung der Abfindung verständigte man sich darauf, dass ein Teil der Abfindung mit der Schlussabrechnung im November 2016 und ein zweiter, größerer Teil Anfang 2017 gezahlt werden sollte. Der Kläger hat behauptet, dass der Personalleiter der Beklagten ihm eine solche Aufteilung in den Verhandlungen nahegelegt bzw. ihm zu einer solchen geraten habe.

Im Nachhinein stellte sich dann jedoch heraus, dass es aus steuerlicher Sicht für den Kläger deutlich vorteilhafter gewesen wäre, wenn die Abfindung insgesamt erst im Jahr 2017 ausgezahlt worden wäre. Der Kläger machte daraufhin Schadensersatzansprüche unter dem Gesichtspunkt einer Falschberatung durch seinen Arbeitgeber bei Abschluss des Aufhebungsvertrags geltend.

DIE ENTSCHEIDUNG DES GERICHTS

Die Klage blieb sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg erfolglos. Das Arbeitsgericht hat seine Klageabweisung in erster Instanz im Kern damit begründet, dass dem Kläger durch den von vornherein im Vertragsentwurf enthaltenen Hinweis stets bekannt gewesen sei, dass ohnehin nur das Finanzamt belastbare Auskünfte zu den steuerlichen Effekten des Vertrags geben konnte. Wenn er davon abgesehen habe, sich dort oder bei einem Steuerberater näher zu erkundigen, so falle der eingetretene Schaden letztlich in seine eigene Risikosphäre.

Auch vor dem Landesarbeitsgericht blieb die Klage erfolglos. Der Grund hierfür lag einerseits darin, dass der Kläger nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts eine mit Blick auf seinen Ersatzanspruch einschlägige Ausschlussfrist nicht eingehalten hatte, andererseits darin, dass der Kläger seinen Schadensersatzanspruch nach Auffassung des Gerichts nicht schlüssig dargelegt hatte.

Auch wenn damit im konkreten Fall damit Ansprüche des Arbeitnehmers zu verneint wurden, geben einige Erläuterungen des Gerichts doch Anlass zu vorsichtigem Verhalten in der betrieblichen Praxis: So weist das Gericht sehr klar darauf hin, dass selbstverständlich auch der Arbeitgeber aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflichten gehalten ist, Schaden von seinem Arbeitnehmer abzuwehren. Dem Arbeitgeber obliegt – so das Gericht weiter – zwar keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeit-

nehmers wahrzunehmen und diesen in solchen Anlässen zu beraten. Wenn er aber – ggf. über bestehende Pflichten hinaus und damit „überobligatorisch“ – Auskünfte erteilt, dann müssen diese eindeutig, richtig und vollständig sein. Sind sie es nicht, kommt eine Haftung des Arbeitgebers auf Ersatz sämtlicher Schäden in Betracht, die ursächlich auf die fehlerhafte Auskunft zurückzuführen sind! Das Gericht betont auch, dass sich ein Arbeitnehmer regelmäßig auf die Richtigkeit der Ratschläge seines Arbeitgebers verlassen darf.

FOLGEN DER ENTSCHEIDUNG FÜR DIE PRAXIS

Aus der Entscheidung, die im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung steht, lassen sich gleich mehrere Folgen für die Praxis ableiten: Zunächst ist festzuhalten, dass – insbesondere bei anwaltlich nicht vertretenen Arbeitnehmern – eine Regelung bzw. ein Hinweis im Aufhebungsvertrag auf den Umstand, dass am Ende nur die zuständigen Finanzbehörden bzw. die zuständigen Sozialversicherungsträger verbindliche Auskünfte über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen eines Aufhebungsvertrags erteilen können, praktisch sinnvoll ist und sehr hilfreich sein kann, um Schadensersatzansprüche abzuwehren. Es empfiehlt sich daher, eine solche Regelung als Standard in das hauseigene Aufhebungsvertragsmuster aufzunehmen.

Allerdings schließt auch ein solcher Hinweis Ansprüche aus Falschberatung nicht gänzlich aus. Erteilt etwa der Arbeitgeber trotz des allgemeinen Verweises auf die Letztentscheidungskompetenz der zuständigen Behörden Ratschläge (zum Beispiel) zur Fünftel-Regelung, zur Zusammenballung von Einkünften im Sinne von § 34 EStG oder auch zu Fragen der Sperrzeit und erweisen sich diese Ratschläge als falsch, so kommt eine Haftung trotzdem in Betracht.

Generell sollte das Urteil daher auch noch einmal zu einer gewissen Zurückhaltung oder zumindest zur Vorsicht bei der rechtlichen Beratung von Arbeitnehmern mahnen. Fragen zu den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen eines Aufhebungsvertrags sind bisweilen sehr komplex. Dies gilt erst recht mit Blick auf Fragen zu (betriebs-)rentenrechtlichen Themen. Bei aller – im Grundsatz natürlich sicher begrüßenswerten – Serviceorientierung sollte den auf Unternehmensseite handelnden Akteuren daher stets bewusst sein, dass sie sich unter Umständen auf „dünnem Eis“ bewegen, wenn zu diesen Fragen im Alleingang Auskünfte erteilt werden. Bewusst machen sollte man sich auch, dass bei Falschauskünften dieser Art schnell erhebliche Schadensersatzforderungen im Raum stehen können (man denke z. B. nur an fehlerhafte Auskünfte rund um den Bezug einer Betriebsrente).

Es besteht kein Anlass, Angst oder übergroßen Respekt vor der Beantwortung solcher Fragen zu haben. Es empfiehlt sich allerdings, vor einer Auskunftserteilung gegenüber dem Mitarbeiter im Zweifel lieber noch einmal internen oder externen Rechtsrat einzuholen oder aber die Fragen in der Tat unter Einbeziehung der jeweils zuständigen Behörden zu klären. Haftungsrisiken können durch einen solchen Ansatz minimiert werden.

Sollten Sie im Zusammenhang mit der hier dargestellten Thematik Fragen haben, so sprechen Sie uns bitte jederzeit an. Wir sind gerne für Sie da!

Gerne nehmen wir Sie auch – soweit noch nicht geschehen - auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze [Mail](mailto:mail@justem.de).

KONTAKT



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Dr. Sebastian Schulte
s.schulte@justem.de

www.justem.de