

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen eine neue interessante Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage von Schadensersatzpflichten von Arbeitgebern bei Erteilung falscher Informationen sowie Neuigkeiten zu den Air-Berlin-Verfahren vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Fehlerhafte Information durch den Arbeitgeber kann Schadensersatz auslösen BAG, Urteil vom 18.02.2020 (3 AZR 206/18), Pressemitteilung Nr. 8/20

Bei dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts geht es weniger um den Fall selbst, als um den Grundsatz, der sich weiter erstreckt.

Kurz zum konkreten Fall:

Der kommunale Arbeitgeber hatte Anfang 2003 vor dem Hintergrund eines Tarifvertrags einen Rahmenvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge abgeschlossen. Der Kläger nahm im April 2003 an einer Betriebsversammlung teil, auf der ein externer Berater über Entgeltumwandlung als Vorsorge über die Pensionskasse informierte. Daraufhin schloss er im September 2003 eine Entgeltumwandlungsvereinbarung mit Kapitalwahlrecht ab und ließ sich seine Pensionskassenrente im Jahr 2015 als Einmalkapitalbetrag auszahlen. Aufgrund einer Gesetzesänderung noch im Jahr 2003 musste der Kläger hierauf Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung entrichten. Der Kläger verlangte nun die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge als Schadensersatz, weil der Arbeitgeber ihn vor Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung über das zu diesem Zeitpunkt laufende Gesetzgebungsverfahren zur Einführung einer Beitragspflicht hätte informieren müssen und er dann eine andere Form der Altersvorsorge gewählt hätte.

Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht Hamm der Klage sodann aber stattgegeben hatte, hat das Bundesarbeitsgericht die Klage letztlich scheitern lassen. Hierzu führt es aus:

"Der Arbeitgeber hat zwar keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Erteilt er jedoch Auskünfte, ohne hierzu verpflichtet zu sein, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls haftet der

Arbeitgeber für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet.

...

... Es kann offenbleiben, ob den Arbeitgeber nach - überobligatorisch - erteilten richtigen Informationen über betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung überhaupt weitere Hinweispflichten auf bis zum Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung erfolgende Gesetzesänderungen oder entsprechende Gesetzesvorhaben, die zulasten der Arbeitnehmer gehen, treffen. Jedenfalls setzte eine solche Verpflichtung voraus, dass der Arbeitnehmer konkret über diejenigen Sachverhalte informiert worden ist, die durch die (geplante) Gesetzesänderung zu seinen Lasten geändert wurden. Dies traf im vorliegenden Verfahren nicht zu. Auf der Betriebsversammlung ist über Beitragspflichten zur Sozialversicherung nicht unterrichtet worden. Daher konnte auch dahingestellt bleiben, ob der Beklagten das Verhalten des Fachberaters der Sparkasse zuzurechnen ist."

Hier ist der Arbeitgeber also nur davongekommen, weil er – über den von ihm gestellten externen Berater – über die Frage von Beitragspflichten zur Sozialversicherung gerade gar nicht informiert hatte. Hätte er darüber informiert und nur die Rechtslage vor der Gesetzesänderung wiedergegeben, hätte die Klage auch vor dem BAG Erfolg gehabt.

Grundsätzlich kann Arbeitgebern nur davon abgeraten werden, rechtliche Informationen zu erteilen. Immer wieder geschieht dies z. B. in Zusammenhang mit Kündigungen, Aufhebungsverträgen oder dem Ende von Befristungen, anlässlich derer über die Verpflichtung zur Meldung bei der

Arbeitsagentur nach § 38 Abs. 1 SGB III informiert wird, weil Arbeitgeber meinen, diese Information erteilen zu müssen. Tatsächlich handelt es sich bei § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III aber um eine sogenannte "Soll-Vorschrift", was nichts anderes bedeutet, als dass es unschädlich ist, wenn diese Information nicht erteilt wird. Nun ist aber die Frage, wann ein Arbeitnehmer sich arbeitssuchend zu melden hat, nicht immer ganz eindeutig zu beantworten und wird vielfach auch falsch dargestellt, zumal Arbeitgeber über laufende Gesetzesänderungen im SGB III nicht unbedingt Kenntnis haben. Hier würde nach der oben besprochenen Entscheidung möglicherweise – sofern ein Schaden entsteht – eine Schadensersatzverpflichtung bestehen, wenn der Arbeitgeber zwar nicht zur Information verpflichtet ist, diese aber gleichwohl und dann falsch erteilt.

Dass es hingegen keinen Schadensersatzanspruch auslöst, wenn der Arbeitgeber die in § 2 SGB III normierte Information unterlässt, hat das BAG bereits mit Urteil vom 29.09.2005 (8 AZR 571/04) entschieden:

"Unterlässt der Arbeitgeber den nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III gebotenen Hinweis an den Arbeitnehmer über dessen Pflicht, sich vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, so begründet dies keinen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber."

Also: Besser gar keine Information als eine (versehentlich) falsche Information.

2 Kündigungen des Cockpit-Personals von Air Berlin wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige unwirksam

BAG, Urteil vom 13.02.2020 (6 AZR 146/19), Pressemitteilung Nr. 7/20

BAG, Urteil vom 27.02.2020 (8 AZR 215/19), Pressemitteilung Nr. 11/20

Nur für Interessierte hier die Information, dass der 6. und 8. Senat des BAG die Kündigungen des Cockpit-Personals von Air-Berlin für unwirksam erklärt haben, weil die Massenentlassungsanzeige bei der Arbeitsagentur Berlin-Nord eingereicht worden war, statt bei der zuständigen Arbeitsagentur Köln. Der 8. Senat gibt darüber zu bedenken, dass die

Kündigungen wegen des sog. Wet-Lease, also der Vermietung von Flugzeug nebst Personal an eine andere Fluggesellschaft, auch sozial ungerechtfertigt sein könnten, da ein Betriebsübergang denkbar wäre.

In den Schuhen der externen Rechtsberater möchte man nicht stecken.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de