

Fragt der Mitarbeiter ausdrücklich, muss die Antwort stimmen

Das BAG hat entschieden, dass der Arbeitgeber haften muss, wenn einem Arbeitnehmer ein Anspruch verfällt, obwohl dieser sich zuvor über diese Ansprüche bei der Personalabteilung informiert hatte, diese aber eine falsche Information gab. Denn wenn der Arbeitgeber Auskünfte erteile, so müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein - unabhängig davon, dass die Beschäftigten selbst auch die Pflicht haben, sich über rechtliche Dinge und insbesondere über eigene Ansprüche zu informieren, wenn sie solche durchsetzen wollen. Der Arbeitgeber haftet jedoch für Schäden, für die eine von ihm schuldhaft erteilte fehlerhafte Auskunft ursächlich war. Dazu ist zu beachten, dass es nur dann zu einem Schadenersatzanspruch kommen könne, wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich nach Information verlangt hatte und dann falsch informiert worden ist.

Quelle: Wolfgang Büser

Gericht: BAG

Datum: 15.12.2016

Aktenzeichen: 6 AZR 578/15

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2016, 33497

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Köln - 14.08.2015 - AZ: 4 Sa 334/15

Fundstellen:

AP-Newsletter 2017, 89

ArbR 2017, 172

AuUR 2017, 219

BB 2017, 692

EzA-SD 6/2017, 14-15

FA 2017, 154

GK/Bay 2017, 346-347

MDR 2017, 828-829

NZA 2017, 528-531

NZA-RR 2017, 6

öAT 2017, 79

RiA 2017, 260-261

ZTR 2017, 295-298

Orientierungssatz:

1. Unterlässt es der Arbeitgeber pflichtwidrig, dem Arbeitnehmer Umstände mitzuteilen, die diesen zur Einhaltung einer tariflichen Ausschlussfrist veranlasst hätten, steht dem Berufen des Arbeitgebers auf die Ausschlussfrist der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegen.
2. Im Arbeitsverhältnis hat aufgrund der im Zivilrecht geltenden Privatautonomie jede Partei grundsätzlich selbst für die Wahrnehmung ihrer Interessen zu sorgen. Der Arbeitgeber ist darum nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer auf tarifliche Änderungen hinzuweisen. Erteilt ein Arbeitgeber gleichwohl Informationen über die Auswirkungen einer Tarifänderung auf das Arbeitsverhältnis und sind diese Informationen unvollständig, so dass der Arbeitnehmer die tarifliche Ausschlussfrist versäumt, darf sich der Arbeitgeber auf den Verfall des Anspruchs berufen. Es fehlt an einem pflichtwidrigen Unterlassen und damit an der Voraussetzung für ein rechtsmissbräuchliches Berufen auf die Ausschlussfrist.
3. Erteilt der Arbeitgeber Auskünfte, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer deshalb gemäß § 241 Abs. 2 iVm. § 280 Abs. 1 BGB für Schäden, für die eine von ihm schuldhaft erteilte fehlerhafte Auskunft ursächlich war.
4. Eine Auskunft, die zu einem Schadenersatzanspruch führen kann, liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entweder auf dessen ausdrückliches Verlangen nach Information falsch informiert oder wenn er im Rahmen von Vertragsverhandlungen, die der Arbeitgeber initiiert hat, den Arbeitnehmer falsch berät.
5. Eine fehlerhaft erteilte Auskunft des Arbeitgebers hat unterschiedliche Folgen für den Verfall des Anspruchs und eine schadenersatzrechtliche Haftung des Arbeitgebers, weil sich die Risikoverteilung insoweit unterscheidet. Verlässt sich der Arbeitnehmer auf eine fehlerhafte Auskunft des Arbeitgebers, fällt dies hinsichtlich der Wahrung der Ausschlussfrist ausschließlich in seine Risikosphäre. Der Arbeitgeber kann sich darauf einstellen, diesen Anspruch nicht erfüllen zu müssen. Erteilt der Arbeitgeber dagegen auf ein vom Arbeitnehmer offenbartes Informationsbedürfnis Auskunft, verlagert § 280 Abs. 1 BGB als Haftungstatbestand das Risiko, dass die erteilte Auskunft inhaltlich zutrifft, in die Risikosphäre des Arbeitgebers. Dieser haftet schadenersatzrechtlich für die Richtigkeit seiner Auskunft.

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richter Klapproth und Steinbrück für Recht erkannt:

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. August 2015 - 4 Sa 334/15 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob sich die Beklagte auf den Verfall des tariflichen Anspruchs auf Zahlung einer Funktionsstufe berufen darf bzw. ob sie zum Schadenersatz wegen fehlerhafter Erteilung einer Auskunft verpflichtet ist.
- 2 Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit in der jeweils geltenden Fassung (TV-BA) Anwendung. Dem Kläger wurde zum 1. Januar 2006 die Tätigkeit als "Geschäftsstellenleiter (weniger als 50 Plankräfte)" dauerhaft übertragen. Anlässlich dieser Übertragung teilte ihm die Beklagte mit, auf welche Weise er in ihrem Intranet aktuelle Informationen über den TV-BA erhalten könne.
- 3 Die Wahrnehmung zusätzlich übertragener Aufgaben bzw. Funktionen oder besondere Schwierigkeitsgrade der Tätigkeit werden gemäß § 20 Abs. 2 TV-BA durch Funktionsstufen abgegolten, wobei unter Umständen gemäß § 20 Abs. 4 Satz 2 TV-BA mehrere Funktionsstufen nebeneinander gezahlt werden. Die Funktionsstufe ist ausweislich § 20 Abs. 1 TV-BA Gehaltsbestandteil.
- 4 Mit E-Mail vom 20. Februar 2007 meldete der Kläger im Hinblick auf eine von ihm erwartete Tarifänderung vorsorglich den Anspruch auf die Zahlung einer Funktionsstufe 2 an. Nachdem es zu der Tarifänderung nicht gekommen war, lehnte die Beklagte die Zahlung der Funktionsstufe 2 mit Schreiben vom 31. Juli 2008 ab. Während der Tarifverhandlungen, die zum Abschluss des 7. Änderungsstarifvertrags zum TV-BA führten, wandte sich die Beklagte mit Schreiben vom 22. Januar 2010 an den Kläger. Darin heißt es ua.:

"Daneben erfolgte eine Nivellierung bzw. Vereinheitlichung der Funktionsstufenbeträge. Die Tarifvertragsparteien haben in diesem Kontext Einvernehmen erzielt, eine Revision bei den Funktionsstufen durchzuführen. ...

Die hierzu nunmehr erzielte Gesamteinigung beinhaltet auch eine Änderung der Funktionsstufen bei dem Ihnen übertragenen Dienstposten eines Geschäftsstellenleiters.

Mit Wirkung vom 01.01.2010 sollen sich hiernach folgende Änderungen ergeben:

- Wegfall der Funktionsstufe 1 für 'Repräsentation der AA durch Leitung einer Geschäftsstelle'
- Hinzutritt der Funktionsstufe 1 für 'Stärkung der Führungsfähigkeit'

Diese Änderungen sind Gegenstand des 7. Änderungsstarifvertrages (Änd.-TV) zum TV-BA, der sich gegenwärtig im Unterschriftenverfahren befindet. ...

Unabhängig davon erfolgt die Zahlung der neuen Gehälter nach der neuen Gehaltstabelle sowie die Änderung der Funktionsstufen grundsätzlich unter dem Vorbehalt der Unterzeichnung des 7. Änd.-TV zum TV-BA.

Für Rückfragen steht Ihnen Ihr Interner Service Personal gerne zur Verfügung."

- 5 Mit Schreiben vom 10. August 2010 teilte die Beklagte dem Kläger Folgendes mit:

"Gewährung tätigkeitsabhängiger Funktionsstufen nach Neuverhandlung des Funktionsstufenkataloges

...

Die Tarifvertragsparteien haben die Änderung der Zuordnungstabelle für die Agentur für Arbeit (Anlage 1.1 zum TV-BA) vereinbart.

Für die nachfolgend genannte, Ihnen übertragene Tätigkeit gelten hiernach geänderte Kriterien:

Geschäftsstellenleiter (weniger als 50 Stellen für Plankräfte)

Für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit erhalten Sie aufgrund des Merkmals 'Stärkung der Führungsfähigkeit' nach der Zuordnungstabelle für die Agentur für Arbeit (Anlage 1.1 zum TV-BA) neben Ihrem Festgehalt nach Tätigkeitsebene III die Funktionsstufe 1.

Mit Gewährung dieser Funktionsstufe fällt die Ihnen bisher gezahlte Funktionsstufe 1 des Merkmals 'Repräsentation der AA durch Leitung einer Geschäftsstelle' weg.

...

Eine Änderung Ihrer Bezüge ergibt sich nicht.

..."

- 6** Dem Kläger stand aufgrund seiner Tätigkeit nach Feststellung des Landesarbeitsgerichts in der Zeit ab 1. Januar 2010 gemäß § 20 TV-BA iVm. der Anlage 1.1 Teil II zum TV-BA idF des zum 1. Januar 2010 in Kraft getretenen 7. Änderungstarifvertrags zum TV-BA vom 23. Dezember 2009 neben der Zahlung der Funktionsstufe für die "Stärkung der Führungsfähigkeit" die Zahlung einer (weiteren) Funktionsstufe 1 für die "Leitung der Geschäftsstelle mit einem unterstellten Teamleiter" zu. Diese weitere Funktionsstufe zahlte ihm die Beklagte versehentlich nicht. Anfang Januar 2014 erfuhr der Kläger durch eine Mitteilung der Beklagten, dass ihm bei einem möglichen Wegfall der Position eines Geschäftsstellenleiters im Zuge einer beabsichtigten Neuorganisation der Beklagten die Funktionsstufe "Leitung einer Geschäftsstelle mit mindestens einer/einem unterstellten Teamleiter/in" entzogen werde. Daraufhin machte er mit E-Mail vom 16. Januar 2014 die Nachzahlung dieser Funktionsstufe bis zur Übertragung eines neuen Dienstpostens geltend. Die Beklagte zahlte die Funktionsstufe rückwirkend bis einschließlich Juli 2013 und berief sich im Übrigen auf die tarifliche Ausschlussfrist.
- 7** Der Kläger begehrt die Zahlung einer weiteren Funktionsstufe 1 für die Zeit von Januar 2010 bis einschließlich Juni 2013. Er hat die Auffassung vertreten, er habe den Anspruch bereits im Jahr 2007 durch die Bitte um Überprüfung seiner Funktionsstufe geltend gemacht. Ohnehin könne sich die Beklagte gemäß § 242 BGB nicht auf den Verfall des Anspruchs berufen. Sie habe dem Kläger durch ihre Schreiben aus dem Jahr 2010 eine unvollständige Auskunft erteilt. Dadurch habe sie bei ihm den Eindruck erweckt, dass sie die tarifvertraglichen Bestimmungen konkret bezogen auf das Arbeitsverhältnis des Klägers vollständig überprüft habe. Für ihn habe daher kein Anlass bestanden, weiter nachzuforschen. Bei ihm sei das Vertrauen erweckt worden, es bleibe "alles beim Alten" und für ihn "ändere sich nichts". Jedenfalls sei die Klage unter dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes begründet.
- 8** Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.215,89 Euro brutto nebst Zinsen in im Einzelnen genannter, gestaffelter Höhe zu zahlen.
- 9** Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags geltend gemacht, sie habe die Ansprüche des Klägers nicht treuwidrig vereitelt. Der Kläger sei über die Tarifstruktur und etwaige Änderungen informiert gewesen, wie sich aus seiner Anfrage vom 20. Februar 2007 ergebe. Aus ihrer versehentlich unvollständigen Auskunft könne er keine Rechte herleiten.
- 10** Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil auf die Berufung der Beklagten hin abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe

- 11** Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht abgeändert und die Klage abgewiesen. Der Anspruch des Klägers auf Zahlung einer weiteren Funktionsstufe 1 für die Zeit von Januar 2010 bis einschließlich Juni 2013 ist verfallen. Ein Schadenersatzanspruch des Klägers wegen schuldhaft fehlerhafter Auskunftserteilung besteht nicht.
- 12** I. Der Anspruch auf Nachzahlung der weiteren Funktionsstufe für die Zeit vor Juli 2013 ist nach § 39 Abs. 1 Satz 1 TV-BA verfallen.
- 13** 1. Der Kläger hat diesen Anspruch erstmals mit E-Mail vom 16. Januar 2014 geltend gemacht und damit unter Berücksichtigung der Fälligkeitsregelung in § 26 Abs. 1 TV-BA nur die Ansprüche ab einschließlich Juli 2013 gewahrt. Die E-Mail vom 20. Februar 2007 genügte zur Geltendmachung der weiteren Funktionsstufe 1 nicht. Damit hat der Kläger lediglich den Anspruch auf die Zahlung einer Funktionsstufe 2 für den Fall vorsorglich angemeldet, dass der TV-BA die Funktionsstufe künftig nicht mehr von der Zahl der Plankräfte, sondern der zugeordneten Mitarbeiterkapazitäten abhängig machen sollte. Dabei handelte es sich nicht um den nunmehr streitbefangenen, sondern um einen eigenständigen Anspruch, der auf einem anderen Lebenssachverhalt beruhte, und damit um einen anderen Streitgegenstand. Die Geltendmachung dieses Anspruchs wahrte deshalb die Ausschlussfrist für den nunmehr streitbefangenen Anspruch nicht (vgl. BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 628/14 - Rn. 22).
- 14** 2. Die Geltendmachung der Nachzahlung der weiteren Funktionsstufe 1 für die Zeit vom 1. Januar 2010 bis einschließlich Juni 2013 ist entgegen der Annahme der Revision auch nicht ausnahmsweise unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben zuzulassen.
- 15** a) Allerdings kann der Anspruchsteller dem Ablauf einer tariflichen Ausschlussfrist mit dem Einwand der unzulässigen Rechtsausübung ua. dann begegnen, wenn es der Anspruchsgegner pflichtwidrig unterlässt, ihm Umstände mitzuteilen, die ihn zur Einhaltung der Frist veranlasst hätten (BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 628/14 - Rn. 25). Das Landesarbeitsgericht hat unter Beachtung des eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstabs bei der Überprüfung der Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs des Rechtsmissbrauchs (vgl. nur BAG 10. Mai 2016 - 9 AZR 145/15 - Rn. 34) rechtsfehlerfrei angenommen, dass diese Voraussetzung vorliegend nicht erfüllt ist.
- 16** b) Das Landesarbeitsgericht ist bei der Prüfung, ob die Beklagte durch das Berufen auf die Ausschlussfrist rechtsmissbräuchlich handelt, davon ausgegangen, dass es Sache des Arbeitnehmers sei, sich über die Rechtslage hinsichtlich eines Anspruchs selbst zu informieren. Es hat damit ohne Verkennung des Rechtsbegriffs des rechtsmissbräuchlichen Berufens auf eine Ausschlussfrist angenommen, dass im Arbeitsverhältnis aufgrund der im Zivilrecht geltenden Privatautonomie jede Partei für die Wahrnehmung ihrer Interessen grundsätzlich selbst zu sorgen hat (BAG 13. November 2014 - 8 AZR 817/13 - Rn. 22; vgl. BGH 19. Juli 2012 - III ZR 71/12 - Rn. 21; zu Ausnahmen bei Ansprüchen auf Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes sh.: BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11 - Rn. 19, BAGE 147, 155; 22. November 1963 - 1 AZR 17/63 - zu 5 a der Gründe). Das gilt auch für die Wahrung der Ausschlussfrist. Der Arbeitnehmer muss sich darum hinsichtlich der Rechtslage im Allgemeinen selbst informieren. Dieser allgemeine Grundsatz, der auch im öffentlichen Dienst gilt (vgl. BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 459/96 - zu II 2 der Gründe), ist Ausgangspunkt der Prüfung, ob sich ein Arbeitgeber auf den Ablauf der Ausschlussfrist berufen darf. Dieser Grundsatz liegt unausgesprochen der ständigen Rechtsprechung zugrunde, wonach die fehlende Kenntnis von Existenz und Inhalt einer Ausschlussfrist den Verfall des Anspruchs unberührt lässt (vgl. nur BAG 18. August 2011 - 8 AZR 187/10 - Rn. 46) und ein Anspruch auch dann im Sinne einer tariflichen Ausschlussfrist fällig wird, wenn der Arbeitnehmer zwar die Tatsachen, die den Anspruch begründen, kennt, nicht aber die Rechtslage, und darum den Anspruch nicht geltend macht (vgl. BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 628/14 - Rn. 17).
- 17** c) Ausgehend von diesem Grundgedanken ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer auf tarifliche Änderungen hinzuweisen (Becker-Schaffner BB 1993, 1281, 1282). Die Beklagte hat

mit den Schreiben vom 22. Januar und 10. August 2010 den Kläger deshalb überobligatorisch von sich aus über die Auswirkungen des 7. Änderungsstarifvertrags zum TV-BA auf sein Arbeitsverhältnis informiert. Bereits deshalb scheidet ein rechtsmissbräuchliches Verhalten der Beklagten dadurch, dass sie sich auf die Ausschlussfrist beruft, aus. War sie nicht verpflichtet, den Kläger über die Tarifänderung zu informieren, liegt darin, dass die gleichwohl erteilte Information unvollständig war, kein pflichtwidriges Unterlassen, an das ein rechtsmissbräuchliches Berufen auf die Ausschlussfrist anknüpfen könnte. Der Kläger musste sich vielmehr selbst vollständig über die Auswirkungen der Tarifänderung auf sein Arbeitsverhältnis informieren. Das wäre durch Einsicht in den TV-BA möglich gewesen, zumal die Beklagte den Kläger bereits mit Schreiben vom 24. Juli 2006 darüber in Kenntnis gesetzt hatte, dass und wie er sich in ihrem Intranet über den jeweils aktuellen Stand des TV-BA informieren könne. Zudem hatte die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 22. Januar 2010 auf die Möglichkeit einer Rücksprache mit den Arbeitnehmern des Internen Service Personal hingewiesen.

- 18** d) Unabhängig davon entbanden die Schreiben der Beklagten vom 22. Januar und 10. August 2010 den Kläger entgegen der Ansicht der Revision nicht davon, sich über seine tariflichen Ansprüche selbst zu informieren. Der Unterschied zur bisherigen Rechtsprechung, den die Revision darin sieht, dass die erteilten Auskünfte nicht ungünstig und falsch, sondern günstig und richtig, aber unvollständig seien, besteht nicht. Die Beklagte hat den Kläger unvollständig informiert. Das war für den Kläger ungünstig. Der Kläger hat sich auf diese Auskunft verlassen. Er hat sich nicht weiter informiert und den Anspruch auf die weitere Funktionsstufe darum nicht fristgerecht geltend gemacht. Dieses Unterlassen fällt allein in seine Risikosphäre, so dass sich die Beklagte nicht widersprüchlich verhält, wenn sie sich auf den Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist beruft (vgl. BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 459/96 - zu II 2 a der Gründe).
- 19** II. Die Beklagte ist dem Kläger auch nicht gemäß § 280 Abs. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB wegen Erteilung einer falschen Auskunft über seinen Anspruch auf die Zahlung einer weiteren Funktionsstufe 1 zum Schadenersatz verpflichtet. Sie hat dem Kläger keine Auskunft erteilt. Dafür wäre erforderlich gewesen, dass der Kläger ein gesteigertes Informationsbedürfnis zu erkennen gegeben hätte. Daran fehlt es.
- 20** 1. Dem Arbeitgeber obliegt zwar keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Erteilt er aber Auskünfte, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer deshalb für die Schäden, für die eine von ihm schuldhaft erteilte fehlerhafte Auskunft ursächlich war (BAG 21. Mai 2015 - 6 AZR 349/14 - Rn. 26 ff.).
- 21** 2. Die Beklagte hat dem Kläger keine fehlerhafte Auskunft erteilt und haftet ihm deswegen nicht auf Schadenersatz.
- 22** a) Unter einer "Auskunft" ist ua. eine erbetene Mitteilung (Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl.) bzw. die auf eine Frage hin gegebene Information zu verstehen (Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl.). In diesem Sinn hat die Rechtsprechung den Begriff der "Auskunft", für deren Richtigkeit der Arbeitgeber hafte, stets verwendet. Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Mai 2015 (- 6 AZR 349/14 -) und vom 12. Dezember 2002 (- 8 AZR 497/01 -) betrafen Vertragsänderungen bzw. Aufhebungsverträge, die auf Initiative des Arbeitgebers abgeschlossen wurden. In diesen Fällen musste der Arbeitgeber davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer ein gesteigertes Informationsbedürfnis hatte (vgl. BAG 12. Dezember 2002 - 8 AZR 497/01 - zu II 2 a bb der Gründe), also stillschweigend nach Auskunft verlangte. Der Arbeitnehmer in dem der Entscheidung vom 21. Mai 2015 (- 6 AZR 349/14 -) zugrundeliegenden Fall hatte zudem ausdrücklich nach einer tariflichen Besitzstandszulage gefragt und seine Zustimmung zur Vertragsänderung davon abhängig gemacht. Auch die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur Richtigkeit von Auskünften in Versorgungsfällen betrafen falsche Antworten auf Nachfragen (BAG 15. Oktober 1985 - 3 AZR 612/83 - zu I der Gründe; 18. Dezember 1984 - 3 AZR 168/82 - zu 1 a der Gründe; 13. November 1984 - 3 AZR 255/84 - zu I 3 b der Gründe, BAGE 47, 169; 17. April 1984 - 3 AZR 383/81 - zu II 1 der Gründe; 24. Mai 1974 - 3 AZR 422/73 - zu II 2 b der Gründe).

- 23 b) Ein Schadenersatzanspruch wegen unzutreffender Auskunftserteilung kommt daher nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entweder auf ausdrückliches Verlangen nach Informationen falsch informiert oder wenn er ihn im Rahmen von Verhandlungen über Vertragsänderungen, die der Arbeitgeber initiiert hat, falsch berät.
- 24 c) Der Kläger hat keine Auskunft im vorstehend dargestellten Sinn verlangt, so dass ein Schadenersatzanspruch ausscheidet.
- 25 III. Im Gegensatz zur Annahme des Landesarbeitsgerichts stellt die schadenersatzrechtliche Haftung des Arbeitgebers für von ihm erteilte fehlerhafte Auskünfte die Funktion von Ausschlussfristen nicht grundsätzlich in Frage. Sie steht auch nicht im Widerspruch zu der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, dass ein Arbeitnehmer, dessen Frage, ob ein Anspruch besteht, vom Arbeitgeber verneint wird, "geradezu aufgefordert" ist, ungeachtet dieser Auskunft seinen Anspruch form- und fristgerecht geltend zu machen, wenn er den Verfall eines möglicherweise bestehenden Anspruchs verhindern will (BAG 8. Dezember 2011 - 6 AZR 397/10 - Rn. 19 f., BAGE 140, 99; 22. Januar 1997 - 10 AZR 459/96 - zu II 2 a der Gründe). Die scheinbar widersprüchlichen Ergebnisse - Verfall des Anspruchs ungeachtet der fehlerhaft erteilten Auskunft auf der einen Seite, Schadenersatzanspruch bei schuldhaft fehlerhafter Auskunft auf der anderen Seite - erklären sich daraus, dass sich die Risikoverteilung für eine falsche Auskunft im Rahmen der Ausschlussfrist von der für eine schuldhafte Verletzung von Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis geltenden unterscheidet.
- 26 1. Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit. Der Anspruchsgegner soll sich auf die aus Sicht des Anspruchstellers noch offene Forderung rechtzeitig einstellen, Beweise sichern und ggf. Rücklagen bilden können. Er soll vor der Verfolgung von Ansprüchen, mit deren Geltendmachung er nicht rechnet und auch nicht rechnen muss, geschützt werden. Ausgehend von diesem Zweck ist die Ausschlussfrist nur gewahrt, wenn der Anspruchsteller unmissverständlich zum Ausdruck bringt, dass er Inhaber einer nach Grund und Höhe spezifizierten Forderung ist und auf der Erfüllung dieser Forderung besteht (st. Rspr., BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 628/14 - Rn. 16, 20). Ist die vom Arbeitgeber auf Bitte des Arbeitnehmers erteilte Auskunft über das Bestehen eines Anspruchs falsch und gibt sich der Arbeitnehmer mit dieser falschen Auskunft zufrieden, kann und muss der Arbeitgeber gerade nicht davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer gleichwohl später die Erfüllung dieses Anspruchs verlangt. Er richtet sich darauf ein, diesen seiner Ansicht nach ohnehin nicht bestehenden Anspruch nicht erfüllen zu müssen. Wie ausgeführt, fällt die rechtzeitige Geltendmachung des Anspruchs auch nach einer fehlerhaften Auskunft des Arbeitgebers weiterhin in die Risikosphäre des Arbeitnehmers. Darum kann sich der Arbeitgeber in dieser Konstellation ungeachtet einer von ihm fehlerhaft erteilten Auskunft grundsätzlich auf den Verfall der Ausschlussfrist berufen.
- 27 2. In § 241 Abs. 2 BGB ist als eine der Nebenpflichten des Arbeitsverhältnisses die Rücksichtnahmepflicht verankert. Danach ist der Arbeitgeber zwar nicht generell zur Erteilung von Auskünften und zur Aufklärung verpflichtet. Die aus § 241 Abs. 2 BGB hergeleiteten Pflichten beruhen stets auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung (BAG 21. Mai 2015 - 6 AZR 254/14 - Rn. 45 mwN). Erteilt der Arbeitgeber aber auf ein vom Arbeitnehmer offenbartes Informationsbedürfnis hin - unter Umständen überobligatorisch - Auskunft, dann ergibt sich aus der Rücksichtnahmepflicht iVm. § 280 Abs. 1 BGB, dass diese Auskunft richtig, eindeutig und vollständig sein muss. § 280 Abs. 1 BGB als Haftungstatbestand für die Verletzung der aus dem Arbeitsverhältnis folgenden Pflichten verlagert insoweit das Risiko, dass die erteilte Auskunft inhaltlich zutrifft, in die Risikosphäre des Arbeitgebers. Dieser darf dem Arbeitnehmer darum keine schuldhaft falsche und unvollständige Auskunft erteilen (BAG 13. November 2014 - 8 AZR 817/13 - Rn. 22) und haftet schadenersatzrechtlich für die Richtigkeit seiner Auskunft. Umgekehrt darf sich der Arbeitnehmer schadenersatzrechtlich regelmäßig auf die Richtigkeit und Vollständigkeit der ihm erteilten Auskunft verlassen.
- 28 IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO .

Fischermeier
Spelge
Krumbiegel
Klapproth
Steinbrück

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Zu OS 1.: Bestätigung der Rechtsprechung des BAG zur Treuwidrigkeit des Berufens auf eine Ausschlussfrist: BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 628/14 -

Zu OS 2.: Bestätigung der Rechtsprechung des BAG und BGH: BAG 13. November 2014 - 8 AZR 817/13 -; 22. Januar 1997 - 10 AZR 459/96 -; BGH 19. Juli 2012 - III ZR 71/12 -

Zu OS 3.: Bestätigung der Rechtsprechung des BAG zur schadenersatzrechtlichen Haftung des Arbeitgebers für unrichtig erteilte Auskünfte: BAG 21. Mai 2015 - 6 AZR 349/14 -

Zu OS 4.: Anknüpfung an die ständige Rechtsprechung des BAG zum Begriffsverständnis einer Auskunft: BAG 21. Mai 2015 - 6 AZR 349/14 -; 12. Dezember 2002 - 8 AZR 497/01 -; 13. November 1994 - 3 AZR 255/84 - BAGE 47, 169

Zu OS 5.: Abgrenzung der Rechtsprechung zu den Folgen einer unrichtigen Auskunft für die Wahrung der Ausschlussfrist bzw. für die schadenersatzrechtliche Haftung des Arbeitgebers: BAG 13. November 2014 - 8 AZR 817/13 -; 8. Dezember 2011 - 6 AZR 397/10 - BAGE 140, 99; 22. Januar 1997 - 10 AZR 459/96 -

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.