

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes

Urteil

§§ 280 Abs 1, 241 Abs 2 BGB; § 34 EStG

- 1. Erteilt ein Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages, der die Zahlung einer Abfindung vorsieht, überobligatorisch eine falsche oder unvollständige Auskunft auf eine Frage des Arbeitnehmers zu steuerrechtlichen Aspekten der Abfindungszahlung, haftet er nach § 280 Abs. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB für den durch die schuldhaft erteilte fehlerhafte Auskunft entstandenen Schaden.**
- 2. Hinsichtlich der Kausalität zwischen Pflichtverletzung und Schaden trägt der den Arbeitgeber in Anspruch nehmende Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Der Grundsatz, dass eine richtig informierte Partei sich interessengerecht verhält (Vermutung aufklärungsrichtigen Verhaltens), greift zugunsten des Arbeitnehmers nicht ein, wenn es vernünftigerweise nicht nur eine, sondern mehrere Möglichkeiten aufklärungsrichtigen Verhaltens gab. Soweit der Bundesgerichtshof die Vermutung aufklärungsrichtigen Verhaltens bei der Verletzung von Aufklärungspflichten bei Kapitalanlagen auch dann anwendet, wenn mehr als eine Handlungsalternative bestanden hat, ist diese Rechtsprechung auf von Arbeitgebern erteilte Auskünfte zu steuerrechtlichen Fragen nicht zu übertragen.**

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 05.11.2020 Az. : 17 Sa 12/20

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Reutlingen vom 14. November 2019 - 3 Ca 225/19 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen

Tatbestand:

1

Der Kläger verlangt von der Beklagten den Ersatz eines behaupteten Schadens wegen steuerlicher Falschberatung bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags.

2

Der am ... September 19... geborene, verheiratete Kläger trat zum 12. März 1979 in ein Arbeitsverhältnis zu einer der Rechtsvorgängerinnen der Beklagten ein. Unter dem Datum 29. April 2004 unterzeichnete der Kläger zuletzt einen schriftlichen Arbeitsvertrag (Bl. 123 bis 127 d. Akte ArbG) bei der unmittelbaren

Rechtsvorgängerin der Beklagten, der eine Tätigkeit „als Maschinenbediener“ vorsieht und ua. den folgenden Inhalt hat:

3

”...

12. Sonstige Vereinbarungen

4

1. ...

...

4. Für das Arbeitsverhältnis gelten, soweit in diesem Vertrag keine besonderen Regelungen getroffen wurden, die Bestimmungen der Tarifverträge für die Arbeiter und Angestellten in der Metallindustrie in Südwürttemberg/Hohenzollern sowie eventuelle Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung.

5. ...

5

...”

6

Der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie Südwürttemberg/Hohenzollern (künftig: MTV Metall) sieht ua. das Folgende vor:

7

”...

8

§ 18

Ausschlussfristen und Ausgleichsquittung

9

18.1 Ansprüche der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber folgendermaßen geltend zu machen:

10

18.1.1 Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit;

11

18.1.2 alle übrigen Ansprüche innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

12

18.1.3 Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, dass der Beschäftigte durch unverschuldete Umstände nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten.

13

18.2 Wenn ein Anspruch vom Betriebsrat oder von den betroffenen Beschäftigten dem Grunde nach geltend gemacht ist, dann ist, solange der Anspruch nicht erfüllt ist, eine nochmalige Geltendmachung auch für sich anschließende Ansprüche nicht erforderlich.

14

18.3 Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein, vielmehr gilt dann die dreijährige Verjährungsfrist des § 195 BGB. Die dreijährige Frist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.
...“

15

Die Ehefrau des Klägers verfügte - jedenfalls zuletzt - über kein eigenes Einkommen. Bei den Einkommensteuererklärungen ließen sich der Kläger und seine Ehefrau gemeinsam veranlagern.

16

Im September 2016 begannen die Parteien über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu verhandeln. Die Beklagte legte dem Kläger einen - bereits durch die Arbeitgeberseite unterzeichneten - Aufhebungsvertrag mit Datum 14. Oktober 2016 (Bl. 5 bis 8 d. Akte ArbG) vor, über den die Parteien, jedenfalls am 28. Oktober 2016, verhandelten, wobei der Kläger insb. geltend machte, er halte den Abfindungsbetrag für zu gering. Für die Beklagte führte der damalige Personalleiter, Herr S., die Gespräche. Neben dem Kläger war auch das Betriebsratsmitglied Herr Sc. anwesend. Der Aufhebungsvertrag vom 14. Oktober 2016 sah ua. vor:

17

”...“

1. Beendigung

18

Das Arbeitsverhältnis endet wegen dringender betrieblicher Gründe mit Ablauf des 31.10.2016.

19

2. Abfindung

20

Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten Sie eine bereits mit Abschluss des Aufhebungsvertrags entstandene und damit vererbliche Abfindung in Höhe von EUR 117.052,88 brutto.

21

Die Abfindungszahlung wird grundsätzlich zum Monatsletzten des Austrittsmonats fällig. Einvernehmlich kann die Fälligkeit der Abfindungszahlungen auf einen Zeitpunkt im Jahr nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen festgelegt werden. Die Auszahlung der Abfindungssumme kann auch einvernehmlich auf zwei Auszahlungstermine aufgeteilt werden, von denen einer im Austrittsjahr (frühestens im Monat des Austritts) und einer im Jahr nach dem Austritt liegt. Die Auszahlung des Betrags erfolgt gemäß den jeweils gültigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen.

...

22

5. Hinweis auf steuer- und sozialrechtliche Konsequenzen

23

5.1 Verbindliche Auskunft über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen dieser Vereinbarung kann nur das zuständige Finanzamt bzw. der zuständige Sozialversicherungsträger erteilen. Auf die Möglichkeit des Eintritts einer Sperrzeit und deren Folgen sowie ein mögliches Ruhen des Anspruchs auf

Arbeitslosengeld und auf einen möglichen Verlust der Versorgungsanwartschaft werden Sie hingewiesen.

5.2 ...

...

24

10. Erledigungsklausel

25

10.1 Mit Abschluss des vorliegenden Aufhebungsvertrags sind sämtliche Ansprüche und Rechte der Parteien aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung abgegolten und erledigt, soweit ein Verzicht hierauf zulässig ist.

26

10.2 Ausgenommen davon sind die Ansprüche und Rechte, die sich aus dem vorliegenden Aufhebungsvertrag ergeben, sowie die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen.

...“

27

Dem Aufhebungsvertrag war eine „Anlage zum Aufhebungsvertrag vom 14.10.2016: Festlegung des Auszahlungszeitpunktes“ (künftig: Anlage) beigelegt, welche grundsätzlich das Folgende vorsah:

28

”...

wird hinsichtlich des Auszahlungszeitpunktes Folgendes vereinbart (bitte Zutreffendes ankreuzen):

29

- gesamte Summe zum Monatsletzten des Austrittsmonats.
- Gesamte Summe im Monat ... des Folgejahres nach dem Austritt.
- EUR ... im Monat ... des Austrittsjahres (Anmerkung: Auszahlung ist nicht vor dem Austrittsmonat möglich), EUR ... im Monat ... des Folgejahres.

30

Ihre schriftliche Festlegung des Auszahlungszeitpunktes muss spätestens am 31.10.2016 der zuständigen Personalabteilung vorliegen.

...“

31

Der Verlauf des Gesprächs zwischen dem Kläger und Herrn S. ist zwischen den Parteien streitig. Am Ende des Gesprächs stimmte der Kläger der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu den Bedingungen des vorgelegten Aufhebungsvertrags zu und füllte die Anlage aus, indem er die letzte Option ankreuzte und wie folgt ausfüllte:

32

„(x) EUR 20.000,- im Monat 12.16 des Austrittsjahres (Anmerkung: Auszahlung ist nicht vor dem Austrittsmonat möglich), EUR Rest im Monat 1-1-2017 des Folgejahres“

33

Ohne den Aufhebungsvertrag selbst zu unterschreiben, unterzeichnete der Kläger allein die Anlage zum Aufhebungsvertrag, weshalb die Parteien - wegen Formunwirksamkeit des Aufhebungsvertrags - das Arbeitsverhältnis über den 31. Oktober 2016 hinaus fortsetzten.

34

Nachdem der Kläger zumindest teilweise während des Monats November 2016 arbeitsunfähig erkrankt war, führte der Kläger mit Herrn S. am 30. November 2016 erneut ein Gespräch über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags; auch insoweit sind Einzelheiten zum Gesprächsinhalt streitig. Herr S. legte dem Kläger ein bereits von der Arbeitgeberseite unterzeichnetes Vertragsdokument mit Datum 21. November 2016 vor. Abweichend vom vorherigen Aufhebungsvertrag sieht der Aufhebungsvertrag vom 21. November 2016 (Bl. 55 bis 58 der Akte ArbG) vor, dass das Arbeitsverhältnis „krankheitsbedingt mit Ablauf des 30.11.2016“ endet und der Kläger eine Abfindung in Höhe von 114.330,72 Euro brutto erhalten soll. Im Übrigen ist der Aufhebungsvertrag vom 21. November 2016 zu dem früheren Vertragsexemplar vom 14. Oktober 2016 inhaltsgleich. Auch dem Aufhebungsvertrag vom 21. November 2016 war eine Anlage (Bl. 59 d. Akte ArbG) beigelegt, welche der Kläger wie folgt ausfüllte:

35

„(x) EUR 20.000,00 im Monat 12.16 des Austrittsjahres (Anmerkung: Auszahlung ist nicht vor dem Austrittsmonat möglich), EUR 94.330,72 im Monat 01.2017 des Folgejahres“

36

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete zum 30. November 2016, nachdem der Kläger den Aufhebungsvertrag vom 21. November 2016 am 30. November 2016 nebst der Anlage unterzeichnete. Die Beklagte zahlte daraufhin noch im Jahr 2016 auf die vereinbarte Abfindung einen Teilbetrag iHv. 20.000,00 Euro aus, den Rest des Abfindungsbetrags im Jahr 2017. Arbeitslosengeld konnte der Kläger ab dem 1. Dezember 2016 nicht beziehen, nachdem das Arbeitsamt eine Sperrzeit bzw. ein Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld verhängte.

37

Unter dem Datum 11. April 2017 erging gegenüber dem Kläger seitens des Finanzamts T. für ihn und seine Ehefrau der Einkommensteuerbescheid für das Jahr 2016 (Bl. 14 bis 15 d. Akte ArbG). Dieser berücksichtigte beim Kläger Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit iHv. 81.897,00 Euro und setzte die Einkommensteuer auf 14.638,00 Euro, den Solidaritätszuschlag auf 677,60 Euro und die Kirchensteuer auf 985,60 Euro fest. Unter Berücksichtigung der bereits durch Steuerabzug vom Lohn entrichteten Steuer wurde der nachzuentrichtende Betrag auf insgesamt 5.300,76 Euro (4.948,00 Euro an Einkommensteuer, 144,73 Euro an Solidaritätszuschlag und 208,00 Euro an Kirchensteuer) festgesetzt. Der Bescheid wurde bestandkräftig; der Kläger zahlte den nachzuentrichtenden Betrag an das Finanzamt.

38

Nachdem der Kläger über seinen Steuerberater die Einkommensteuererklärung für das Jahr 2017 beim Finanzamt eingereicht hatte, hörte das Finanzamt den Kläger mit Schreiben vom 9. Juli 2018 (Bl. 10 d. Akte ArbG) nach § 91 Abgabenordnung (AO) an, weil beabsichtigt sei, die in den Jahren 2016 bzw. 2017 erhaltenen Abfindungsbeträge nicht im Rahmen des § 34 Abs. 2 Nr. 2 Einkommensteuergesetz (EStG) begünstigend zu berücksichtigen.

39

Mit Schreiben vom 2. August 2018 machte die Prozessbevollmächtigte des Klägers daraufhin gegenüber der Beklagten einen finanziellen Schaden und Schadensersatzanspruch wegen Falschberatung bei Abschluss des Aufhebungsvertrags geltend, wobei der Schaden für das Jahr 2016 mit einem Nachzahlungsbetrag iHv. 4.948,00 Euro und für das Jahr 2017 mit einer zu erwartenden Nachzahlung von ca. 15.600,00 Euro angegeben wurde (Bl. 117 bis 118 d. Akte ArbG).

40

Unter dem Datum 13. August 2018 erließ das Finanzamt gegenüber dem Kläger und dessen Ehefrau den Einkommensteuerbescheid für das Jahr 2017 (Bl. 16 bis 17 d. Akte ArbG) und setzte bei Berücksichtigung von Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit beim Kläger iHv. 107.976,00 Euro die zu entrichtende Einkommensteuer auf 27.485,00 Euro, den Solidaritätszuschlag auf 1.511,67 Euro und die Kirchensteuer auf 2.198,80 Euro fest. Der Bescheid ging dem Steuerberater des Klägers am 14. August 2018 zu; der Bescheid wurde bestandskräftig.

41

Mit der am 19. Juni 2019 beim Arbeitsgericht Reutlingen eingegangenen und der Beklagten am 27. Juni 2019 zugestellten Klage verfolgt der Kläger Schadensersatzansprüche weiter. Dazu hat sich der Kläger im Vorfeld eine Berechnung durch seinen Steuerberater erstellen lassen (Bl. 11 bis 13 d. Akte ArbG). Dieser Berechnung des Steuerberaters liegt ein Vergleich der steuerlichen Ist-Belastung mit einer steuerlichen Belastung zugrunde, welche eingetreten wäre, wenn sich der Kläger den gesamten Abfindungsbetrag erst im Jahr 2017 hätte auszahlen lassen und eine steuerliche Privilegierung nach § 34 EStG hätte in Anspruch nehmen können. Für das Jahr 2016 wäre in diesem Fall nur 61.897,00 Euro an Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit zu berücksichtigen gewesen, während der Steuerberater für das Jahr 2017 126.774,00 Euro an Einkünften ohne begünstigte Versorgungsbezüge zugrunde gelegt hat. Für das Jahr 2016 errechnete der Steuerberater eine geringere steuerliche Belastung von 7.142,89 Euro und für das Jahr 2017 von 17.013,65 Euro, dh. insgesamt 24.156,54 Euro.

42

Der Kläger behauptete im Wesentlichen, bereits im Gespräch im Oktober 2016 habe er Herrn S. auf die im Aufhebungsvertrag vorgesehene Möglichkeit, den Abfindungsbetrag aufzuteilen, angesprochen, weil er dies nicht verstanden habe. Herr S. habe ihm daraufhin gesagt, die Aufteilung habe für ihn aufgrund der sog. Fünftel-Regelung steuerliche Vorteile. Auf die Anlage zum Aufhebungsvertrag angesprochen und die Nachfrage, was er denn hier eintragen solle, habe Herr S. sinngemäß gesagt „tragen Sie irgendeine Summe ein“. Nachdem das Arbeitsverhältnis - mangels Unterschrift - nicht zum 31. Oktober 2016 geendet habe, habe er im Gespräch vom 30. November 2016 Herrn S. erneut gefragt, ob er in die Anlage zum Aufhebungsvertrag eine Summe eintragen solle. Herr S. habe ihm geantwortet „Ja, tragen Sie eine Summe ein“. Daraufhin habe er - wie zuvor auch - die Aufteilung im Vertrauen auf die Richtigkeit der erteilten Auskunft vorgenommen. Durch diese Beratung, welche sich als falsch erwiesen habe, sei ihm der eingeklagte steuerliche Schaden iHv. insgesamt 24.156,54 Euro (7.142,89 Euro für 2016, 17.013,65 Euro für 2017) entstanden. Hätte Herr S. auch nur erwähnt, dass er ihn nicht beraten kann und darf bzw. nicht sicher ist, hätte er selbstverständlich einen Steuerberater ins Boot geholt. Der Schaden sei auch kausal entstanden. Hätte der Kläger sich die Abfindung im Ausscheidjahr vollständig und auf einmal auszahlen lassen, hätte der Kläger keinen finanziellen Schaden in der eingeklagten Höhe erlitten. Im Übrigen bestreite er, dass die Ansprüche einer Ausschlussfrist unterliegen, weil die Geltung der Tarifverträge nicht wirksam vereinbart worden sei.

Die Ausschlussfrist könne auch nicht vor Zustellung des Einkommensteuerbescheids zu laufen beginnen.

43

Der Kläger beantragte erstinstanzlich,

44

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 24.156,54 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11. August 2018 zu bezahlen.

45

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich,

46

die Klage abzuweisen.

47

Die Beklagte behauptete erstinstanzlich, eine Beratung zu steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Aspekten habe zu keinem Zeitpunkt stattgefunden. Vielmehr habe Herr S. darauf hingewiesen, dass eine Beratung zu steuerlichen Aspekten nicht erfolgen könne, wie dies auch in Ziffer 5 der Aufhebungsverträge festgehalten sei. Der Kläger sei auf die zuständigen Stellen, bspw. den Steuerberater verwiesen worden. Zu der Frage, welche Summe der Kläger eintragen solle, habe Herr S. darauf verwiesen, dass der Kläger diese Entscheidung frei treffen könne. Der geltend gemachte Schaden sei zu bestreiten, wie die Ansprüche auch durch die tarifvertragliche Ausschlussfrist (§ 18.1.2 MTV Metall) ausgeschlossen seien.

48

Mit Urteil vom 14. November 2019 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, zugunsten des Klägers könne das Bestehen einer generellen Hinweis- und Aufklärungspflicht des Arbeitgebers zur steuerlich günstigsten Behandlung unterstellt werden. Gleichwohl sei im Hinblick auf die Umstände des Einzelfalls ein Schadensersatzanspruch ausgeschlossen. Weil der Kläger bereits vom Inhalt des Aufhebungsvertrags (insb. Ziffer 5) anlässlich der Verhandlungen zum Aufhebungsvertrag vom 14. Oktober 2016 Kenntnis erlangt habe, sei für ihn auch die Unverbindlichkeit einer etwaigen Auskunft im Gespräch vom 30. November 2016 erkennbar gewesen. Wenn sich der Kläger nach dem gescheiterten Aufhebungsvertrag vom 14. Oktober 2016 nicht weiter hinsichtlich der steuerlichen Behandlung vergewissert habe, falle die ungünstige steuerliche Behandlung der Vereinbarung vom 30. November 2016 in seinen Risikobereich, auf die weiter aufgeworfenen Fragen komme es daher nicht an.

49

Gegen das ihm am 11. März 2020 zugestellte Urteil hat der Kläger mit Schriftsatz vom 9. April 2020 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 30. April 2020 begründet.

50

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen und macht im Wesentlichen geltend, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass eine Aufklärungspflicht jedenfalls dann bestehe, wenn sich der Arbeitnehmer explizit beim Arbeitgeber hinsichtlich der rechtlichen und finanziellen, speziell steuerlichen Konsequenzen des Aufhebungsvertrags erkundige. Der Arbeitgeber müsse dann entscheiden, ob er die Frage beantworten oder an das Finanzamt weiterleiten wolle. Beantworte er jedenfalls die Frage, hafte der Arbeitgeber auch für die Folgen einer

falschen Beantwortung. Der Kläger habe sich gerade erkundigt, worin die Unterschiede bestünden, wenn das Kreuzchen an der einen oder der anderen Stelle gesetzt werde. Der Kläger habe, nachdem der erste Aufhebungsvertrag nicht wirksam abgeschlossen worden sei, keine Veranlassung mehr gesehen, sich rechtlich beraten zu lassen; der Kläger sei sowohl im Gespräch im Oktober, wie auch im November 2016 falsch beraten worden.

51

Der Kläger beantragt,

52

das Urteil des Arbeitsgerichts Reutlingen vom 14. November 2019 - 3 Ca 225/19 - abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 24.156,54 Euro nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11. August 2018 zu bezahlen.

53

Die Beklagte beantragt,

54

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

55

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil und vertieft ihr bisheriges Vorbringen. Die Beklagte sei mit dem in Ziffer 5 des Aufhebungsvertrags aufgenommenen Hinweis ihren Pflichten ausreichend nachgekommen. Eine - wie vom Kläger angenommene - Hinweispflicht könne es schon deshalb nicht geben, weil ein Arbeitgeber keine Kenntnis der steuerrechtlich relevanten Lebensumstände eines Arbeitnehmers besitze. Es sei allein Sache des Arbeitnehmers, sich angesichts eines Aufhebungsvertrags sachkundig beraten zu lassen. Die von der Beklagten als Optionen aufgenommenen Möglichkeiten stellten nur steuerrechtliche Grundkonzeptionen dar, wobei durch Ziffer 5 des Aufhebungsvertrags klargestellt sei, dass es Sache des Arbeitnehmers sei, sich weiter steuerrechtlich beraten zu lassen. Wenn der Kläger trotz der langen Verhandlungsdauer über die Bedingungen einer Beendigung keinen Rechtsrat eingeholt habe, sei dies jedenfalls als überwiegendes, einen Schadensersatzanspruch ausschließendes Mitverschulden nach § 254 BGB zu berücksichtigen. Die Höhe des vom Kläger geltend gemachten Schadens sei nicht nachvollziehbar.

56

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Einzelnen wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und auf die Protokolle der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

57

Die Berufung des Klägers ist zwar zulässig, hat in der Sache aber keinen Erfolg.

I.

58

Die Berufung ist gem. § 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG statthaft und gem. § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, §§ 518, 520 ZPO in der gesetzlich vorgeschriebenen Form und Frist eingelegt und begründet worden. Die Berufungsbegründung genügt außerdem den Anforderungen von § 64 Abs. 6 ArbGG, § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1-4 ZPO.

59

1. Zweck des § 520 ZPO ist es, die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und den Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorzubereiten. Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Die Berufungsbegründung muss erkennen lassen, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht (vgl. etwa BAG 24. Oktober 2017 - 1 AZR 166/16 - Rn. 11). Sie muss auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will (vgl. BAG 24. Oktober 2019 - 8 AZR 528/18 - Rn. 17, AP BGB § 288 Nr. 8; 14. Mai 2019 - 3 AZR 274/18 - Rn. 18). Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es aber nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (vgl. BAG 23. November 2017 - 8 AZR 458/16 - Rn. 14, AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 53; 26. April 2017 - 10 AZR 275/16 - Rn. 13; 17. Februar 2016 - 2 AZR 613/14 - Rn. 13, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 168).

60

2. Danach liegt eine ausreichende Berufungsbegründung vor. Die Wiederholung des erstinstanzlichen Vorbringens zur Frage einer Hinweis- bzw. Beratungspflicht macht die Berufung nicht unzulässig. Ziel und Richtung der Berufung sind klar, wenn die Berufung geltend macht, die aus Sicht des Klägers vorliegende „Falschberatung“ im Oktober 2016 wirke sich auch hinsichtlich des am 30. November 2016 abgeschlossenen Aufhebungsvertrags aus, ein Pflichtenverstoß liege vor, wenn auf die ausdrückliche Bitte eine falsche Auskunft gegeben werde. Der Kläger habe auf die Richtigkeit vertrauen dürfen.

II.

61

In der Sache bleibt die Berufung ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

62

1. Der Zahlungsantrag des Klägers ist allerdings zulässig, insbesondere fehlt es nicht an der notwendigen streitgegenständlichen Bestimmtheit iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

63

a) Gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs enthalten. Damit wird der Streitgegenstand abgegrenzt und zugleich die Grundlage für eine etwa erforderlich werdende Zwangsvollstreckung geschaffen. Daran gemessen ist ein Klageantrag grundsätzlich hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret

bezeichnet, dadurch den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) absteckt, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) erkennen lässt, das Risiko eines Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeit auf den Beklagten abwälzt und schließlich eine Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren erwarten lässt (vgl. BGH 9. Januar 2013 - VIII ZR 94/12 - Rn. 12, NJW 2013, 1367; BAG 18. Mai 2011 - 5 AZR 181/10 - Rn. 10, EzA BGB 2002 § 611 Mehrarbeit Nr. 4). Sowohl bei einer der Klage stattgebenden als auch bei einer sie abweisenden Sachentscheidung muss zuverlässig feststellbar sein, worüber das Gericht entschieden hat (vgl. BAG 24. September 2014 - 5 AZR 593/12 - Rn. 18). Bei Schadensersatzansprüchen liegt ein einheitlicher Streitgegenstand vor, wenn das schadensverursachende Verhalten bei natürlicher Betrachtung eine Einheit bildet, wenn es sich mithin um dieselbe Pflichtverletzung handelt, sich die einzelnen in eine Gesamtforderung eingestellten Rechnungspositionen also auf dieselben Anspruchsvoraussetzungen gründen lassen, deren Vorliegen sich aus demselben Lebenssachverhalt ergibt und hieraus ein Schaden folgt, der sich nicht in unterschiedliche Schadenspositionen und erst recht nicht in unterschiedliche Schadensarten (zB Sachschaden, Verdienstausfall, Schmerzensgeld) aufteilen lässt (vgl. BAG 17. Dezember 2015 - 8 AZR 54/14 - Rn. 17, juris). Bei unselbständigen Rechnungspositionen bedarf es daher keiner weiteren Spezifizierung im Rahmen einer Teilleistungsklage (vgl. BAG 17. Dezember 2015 - 8 AZR 54/14 - Rn. 18 ff.; Zöller/Greger ZPO 33. Aufl. § 253 Rn. 15).

64

b) Danach liegen zwei unterschiedliche Streitgegenstände hinsichtlich des vom Kläger geltend gemachten Steuerschadens vor. Zwar handelt es sich bei dem vom Kläger geltend gemachten Anspruch um einen solchen, der aus einem einheitlichen Lebenssachverhalt „Falschberatung bei Abschluss des Aufhebungsvertrags“ geltend gemacht wird. Der Kläger verlangt aber den Ersatz zweier selbständiger Schadenspositionen (Differenzen zu einer fiktiven Einkommensteuer 2016 und 2017) unter Zugrundelegung des in diesen Veranlagungszeiträumen zu berücksichtigenden Einkommens. Jede einzelne Position - Differenzen bei der Einkommenssteuer 2016 bzw. 2017 - entsteht jeweils gesondert durch die entsprechenden Einkommensteuerbescheide mit ihren Festsetzungen. Der Kläger hat die beiden Streitgegenstände allerdings ausreichend individualisiert, nämlich mit Beträgen in Höhe von 7.142,89 Euro für den Veranlagungszeitraum 2016 und in Höhe von 17.013,65 für den Veranlagungszeitraum 2017, welche er in der Summe mit 24.156,54 Euro angegeben hat. Damit ist der Streitgegenstand ausreichend konkretisiert.

65

2. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Ersatz eines Steuerschadens in Höhe von insgesamt 24.156,54 Euro wegen einer Falschberatung im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags am 30. November 2016.

66

a) Der Vortrag des Klägers zu dem von ihm behaupteten Schadensersatzanspruch ist in mehrfacher Hinsicht unschlüssig. Es fehlt bereits an einem Vortrag zur Einhaltung der durch den Arbeitsvertrag in Bezug genommenen tarifvertraglichen Ausschlussfrist, soweit der Kläger auch einen Steuerschaden iHv. 7.142,89 Euro für den Veranlagungszeitraum 2016 begehrt.

67

aa) Zum schlüssigen Vortrag einer Forderung, die (tariflichen) Ausschlussfristen unterliegt, gehört die Darlegung der fristgerechten Geltendmachung. Unterbleibt

dieser Vortrag, ist die Klage unschlüssig. Die Einhaltung der (tariflichen) Ausschlussfristen durch rechtzeitige Geltendmachung ist eine materiell-rechtliche Voraussetzung für den Fortbestand des behaupteten Anspruchs trotz der rechtsvernichtenden, von Amts wegen zu beachtenden Einwendung der (tariflichen) Verfallfrist (vgl. BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 36, juris; 18. August 2011 - 8 AZR 187/10 - Rn. 19, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 198 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 200; 22. Januar 2008 - 9 AZR 416/07 - Rn. 23, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 191 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 190). Die Ausschlussfrist bringt ein entstandenes Recht zum Erlöschen, begrenzt also seine Dauer. Das Erlöschen des Rechts durch Ablauf der Frist ist von Amts wegen zu beachten. Anders als bei der Einrede der Verjährung braucht sich also der Schuldner einer Forderung nicht auf die Ausschlussfrist zu berufen (vgl. BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 36, aaO; 16. März 2016 - 4 AZR 421/15 - Rn. 14; 27. März 1963 - 4 AZR 72/62 - zu II der Gründe, BAGE 14, 140).

68

bb) Der vom Kläger geltend gemachte Schadensersatzanspruch unterliegt der tarifvertraglichen Ausschlussfrist nach § 18 MTV Metall.

69

(1) Die tarifvertragliche Ausschlussfrist ist durch die wirksame Bezugnahmeklausel in Ziffer 12 des mit der Rechtsvorgängerin geschlossenen Arbeitsvertrags auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden.

70

(a) Die Abreden des Arbeitsvertrags sind wie Allgemeine Geschäftsbedingungen anhand von § 305c Abs. 2, §§ 306, 307 bis 309 BGB zu beurteilen. Die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin hat den Arbeitsvertrag vorformuliert, dem Kläger in dieser Form angeboten und damit im Rechtssinne gestellt. Ob es sich dabei um für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen handelte (§ 305 Abs. 1 BGB), bedarf keiner weiteren Aufklärung, denn der Arbeitsvertrag ist ein Verbrauchervertrag iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB (vgl. BAG 13. Februar 2013 - 5 AZR 2/12 - Rn. 14, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 119 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 22; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 384/10 - Rn. 17, BAGE 140, 191).

71

(b) Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (st. Rspr., zB BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 44/19 - Rn. 15, AP BGB § 307 Nr. 78; 27. Februar 2019 - 10 AZR 341/18 - Rn. 19; 24. Mai 2018 - 6 AZR 116/17 - Rn. 15; 7. Juni 2011 - 1 AZR 807/09 - Rn. 24). Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist (BAG 12. Juni 2019 - 7 AZR 428/17 - Rn. 17). Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (BAG 18. Oktober 2017 - 10 AZR 330/16 - Rn. 26 mwN, BAGE 160, 296).

72

(c) Danach ist der MTV Metall in das Arbeitsverhältnis einbezogen. Der Arbeitsvertrag bestimmt, dass - soweit im Arbeitsvertrag keine besonderen Regelungen getroffen wurden - die Bestimmungen der Tarifverträge für die Arbeiter und Angestellten in der Metallindustrie in Südwürttemberg/Hohenzollern sowie eventuelle Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung gelten. Damit haben die Arbeitsvertragsparteien eine dynamische Inbezugnahme vereinbart und gleichzeitig eine Kollisionsregelung (vgl. BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 66/18 - Rn. 30, AP AÜG § 10 Nr. 57; 19. Februar 2014 - 5 AZR 920/12 - Rn. 45 ff.) getroffen und damit die Reichweite der Bezugnahme Klausel begrenzt, als keine besonderen arbeitsvertraglichen Regelungen getroffen wurden.

73

(d) Dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben so weit verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht überraschend iSv. § 305c Abs. 1 BGB ist (vgl. BAG 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 28. mwN, AP TVG § 1 Tarifverträge: Telekom Nr. 19). Zudem ist eine Regelung, die auf einen Tarifvertrag verweist, weder unklar noch unverständlich, was auch bei einer dynamischen Ausgestaltung gilt (vgl. BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 33; 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 22). Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, ist von den Arbeitnehmern durch Einsicht in die Tarifverträge feststellbar (BAG 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 34). Bezugnahme Klauseln unterliegen zudem keiner uneingeschränkten Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB (vgl. BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 40).

74

(2) Der Arbeitsvertrag vom 29. April 2004 enthält seinerseits keine - vorrangige - arbeitsvertragliche Ausschlussfrist. Daher ist grundsätzlich die tarifvertragliche Ausschlussfrist anzuwenden.

75

(3) Die tarifvertragliche Ausschlussfrist erfasst in § 18.1.2 MTV Metall auch einen vom Kläger geltend gemachten Steuerschaden. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm. § 18.1.2 MTV Metall bestimmt, dass „alle übrigen Ansprüche“ innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, geltend zu machen sind. Schadensersatzansprüche wegen einer falschen Auskunft (§ 280 Abs. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB), wie sie der Kläger begehrt, unterfallen dieser Ausschlussfrist („alle übrigen Ansprüche“). Die Tarifvertragsparteien zeigen mit der Formulierung „alle übrigen Ansprüche“, dass mit der Ausschlussfrist eine umfassende Klärung und umfassend Rechtssicherheit eintreten soll.

76

cc) Der vom Kläger eingeklagte Schadensersatzanspruch ist, jedenfalls soweit er sich auf das Veranlagungsjahr 2016 bezieht, verfallen, nachdem der Kläger erst mit Schreiben vom 2. August 2018 (Bl. 117 d. Akte ArbG) Schadensersatzansprüche - auch das Veranlagungsjahr 2016 betreffend - geltend gemacht hat.

77

(1) Maßgeblich ist zunächst - entgegen der Auffassung der Beklagten - allein der Eintritt der Fälligkeit der Schadensersatzforderung, nicht der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses war der vom Kläger geltend gemachte Schadensersatzanspruch nicht entstanden und konnte daher auch nicht geltend gemacht werden.

78

(2) Ein Anspruch ist regelmäßig erst dann im Sinne einer Ausschlussfrist fällig, wenn der Gläubiger ihn annähernd beziffern kann (vgl. BAG 18. August 2011 - 8 AZR 187/10 - Rn. 43, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 198 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 200; 27. Oktober 2005 - 8 AZR 3/05 - AP BGB § 310 Nr. 5 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 181). Bei Schadensersatzansprüchen tritt Fälligkeit daher ein, wenn der Schaden für den Gläubiger feststellbar ist und geltend gemacht werden kann (vgl. BAG 13. Oktober 2010 - 5 AZR 648/09 - Rn. 26, BAGE 136, 54; 20. Juni 2002 - 8 AZR 488/01 - EzA BGB § 611 Arbeitgeberhaftung Nr. 11). Feststellbar ist der Schaden, sobald der Gläubiger vom Schadensereignis Kenntnis erlangt oder bei Beachtung der gebotenen Sorgfalt Kenntnis erlangt hätte (vgl. BAG 27. April 1995 - 8 AZR 582/94 -; 16. Mai 1984 - 7 AZR 143/81 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 85 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 58). Geltend gemacht werden können Schadensersatzforderungen, sobald der Gläubiger in der Lage ist, sich den erforderlichen Überblick ohne schuldhaftes Zögern zu verschaffen und er seine Forderungen wenigstens annähernd beziffern kann (vgl. BAG 30. Oktober 2008 - 8 AZR 886/07 - EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 192). Zur Fälligkeit der Forderung reicht es aus, wenn der Gläubiger die Ansprüche so deutlich bezeichnen kann, dass der Schuldner erkennen kann, aus welchem Sachverhalt und in welcher ungefähren Höhe er in Anspruch genommen werden soll. Dementsprechend muss zumindest die ungefähre Höhe der Forderung vom Gläubiger benannt werden. Die Fälligkeit eines Schadensersatzanspruchs setzt darüber hinaus voraus, dass ein Schaden überhaupt entstanden ist. Erst mit der Entstehung des Schadens kann auch ein Schadensersatzanspruch entstehen (vgl. BAG 18. August 2011 - 8 AZR 187/10 - aaO; 14. Dezember 2006 - 8 AZR 628/05 - mwN, AP BGB § 618 Nr. 28 = EzA BGB 2002 § 618 Nr. 2).

79

(3) Nach den vom Kläger vorgelegten Unterlagen, stammt der Einkommensteuerbescheid das Jahr 2016 betreffend vom 11. April 2017 (Anlage K5). Mit Zugang des Einkommensbescheids ist ein (etwaiger) Schaden entstanden, denn der Kläger macht ja gerade geltend, weniger an Steuern für den Veranlagungszeitraum 2016 geschuldet zu haben, wenn er nicht - wie er meint - unzutreffend seitens der Beklagten beraten worden wäre. Ohne schuldhaftes Zögern wäre der Kläger in der Lage gewesen, sich nach Zugang des Bescheids eine Übersicht über das veranlagte Einkommen zu verschaffen. Der Kläger wäre in der Lage gewesen, zu erkennen, dass das Finanzamt ohne weitere Vergünstigung 20.000,00 Euro im Jahr 2016 veranlagt hat. Der Schaden - eine zu hohe Steuer im Jahr 2016 - wenn alles im Folgejahr veranlagt worden wäre, hätte der Kläger bei Beachtung der notwendigen Sorgfalt erkennen müssen. Dem Kläger wäre eine Bezifferung des von ihm geltend gemachten Steuerschadens in jedem Fall im Laufe des Jahre 2017 möglich gewesen.

80

(4) Der Kläger hat erst mit Schreiben vom 2. August 2018 einen Steuerschaden gegenüber der Beklagten geltend gemacht und in Bezug auf das Jahr 2016 zudem lediglich den Nachzahlungsbetrag aus dem Einkommensteuerbescheid in Höhe von 4.948,00 Euro und nicht den von ihm mit der Klage verfolgten Steuerschaden von iHv. 7.142,89 Euro. Damit hat der Kläger nicht ansatzweise schlüssig vorgetragen, die für ihn maßgebliche Ausschlussfrist von sechs Monaten ab Fälligkeit für das Veranlagungsjahr 2016 eingehalten zu haben.

81

b) Der vom Kläger behauptete Schadensersatzanspruch ist aber auch im Übrigen von ihm nicht schlüssig dargelegt worden. Aus dem Vorbringen des Klägers ergibt sich nicht, dass die Beklagte verpflichtet wäre, den von ihm behaupteten Schaden (höhere

Steuern in den Veranlagungszeiträumen 2016 und 2017) - infolge Erteilung einer falschen Auskunft über die steuerlichen Konsequenzen einer Auszahlung einer Gesamtabfindung in mehreren steuerrechtlichen Veranlagungszeiträumen - nach § 280 Abs. 1 iVm. § 241 BGB zu ersetzen. Die überobligatorische Erteilung einer unklaren, falschen oder unvollständigen Auskunft ist allerdings grundsätzlich geeignet, einen Schadensersatzanspruch auszulösen.

82

aa) Nach § 241 Abs. 2 BGB erwachsen jeder Vertragspartei aus einem Schuldverhältnis nicht nur Leistungs-, sondern auch Verhaltenspflichten zur Rücksichtnahme und zum Schutz der Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen und ihn vor Gesundheitsgefahren zu schützen (vgl. BAG 21. Dezember 2017 - 8 AZR 853/16 - Rn. 30 mwN, BAGE 161, 245). 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 deshalb für die Schäden, für die eine von ihm schuldhaft erteilte fehlerhafte Auskunft ursächlich war (vgl. BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 578/15 - Rn. 20, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 209; 21. Mai 2015 - 6 AZR 349/14 - Rn. 26 ff., AP TVG § 1 Tarifverträge: Musiker Nr. 28; 12. Dezember 2002 - 8 AZR 497/01 - zu II 2 a aa der Gründe, AP BGB § 611 Haftung des Arbeitgebers Nr. 25). „Auskunft“ in diesem Sinne ist eine erbetene Mitteilung bzw. die auf eine Frage hin gegebene Information (vgl. BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 578/15 - Rn. 22, aaO). Ein Schadensersatzanspruch wegen unzutreffender Auskunftserteilung kommt nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entweder auf dessen ausdrückliches Verlangen nach Informationen falsch informiert oder wenn er ihn im Rahmen von Verhandlungen (bspw. über Vertragsänderungen), die der Arbeitgeber initiiert hat, falsch berät (vgl. BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 578/15 - Rn. 23, aaO). 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, AP EStG § 40a Nr. 5) 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 (vgl. BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 578/15 - Rn. 27, aaO).

83

bb) Der Hinweis im Aufhebungsvertrag, verbindliche Auskünfte über die steuerrechtlichen Konsequenzen der Vereinbarung könne nur das zuständige Finanzamt geben, ist zunächst richtig. Nach der Behauptung des Klägers ist es jedoch bei diesem Hinweis nicht verblieben. Der Kläger behauptet, er habe den Personalleiter im Oktober 2016 nach der Bedeutung der möglichen Aufteilung der Abfindungssumme gefragt, woraufhin dieser ihm erklärt habe, eine Aufteilung habe für ihn aufgrund der sog. Fünftel-Regelung steuerliche Vorteile und auf Nachfrage des Klägers, was er denn nun ihn die Anlage eintragen solle, habe der Personalleiter ihm gesagt, „tragen Sie irgendeine Summe ein“. Nachdem dieser Aufhebungsvertrag im Oktober 2016 tatsächlich nicht wirksam abgeschlossen wurde, habe der Kläger den Personalleiter im Vorfeld der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags vom 30.

November 2016 gefragt, ob er in die Anlage zum Aufhebungsvertrag eine Summe eintragen solle. Dieser habe geantwortet: „Ja, tragen Sie eine Summe ein“. Daraufhin habe der Kläger für die Auszahlung noch im Jahr 2016 einen Betrag von 20.000,00 Euro und für das Jahr 2017 einen Betrag von 94.330,72 Euro eingetragen. Eine solche - von der Beklagten bestrittene - Auskunftserteilung durch den Personalleiter wäre tatsächlich falsch, zumindest aber unvollständig und tatsächlich geeignet, die Verpflichtung, den durch die falsche Auskunft kausal entstandenen Schaden ersetzen zu müssen, auszulösen.

84

(1) Sind in dem zu versteuernden Einkommen außerordentliche Einkünfte enthalten, so ist nach § 34 Abs. 1 EStG die darauf entfallende Einkommensteuer nach einem ermäßigten Steuersatz zu bemessen. Nach § 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG kommen als außerordentliche Einkünfte ua. Entschädigungen in Betracht, die gemäß § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen gewährt werden.

85

(2) Außerordentliche Einkünfte i.S. des § 34 Abs. 1 und 2 EStG werden in ständiger Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) grundsätzlich nur bejaht, wenn die zu begünstigenden Einkünfte in einem Veranlagungszeitraum zu erfassen sind und durch die Zusammenballung von Einkünften erhöhte steuerliche Belastungen entstehen. Keine Zusammenballung in diesem Sinne liegt typischerweise vor, wenn eine Entschädigung in zwei oder mehreren Veranlagungszeiträumen gezahlt wird, auch wenn die Zahlungen jeweils mit anderen laufenden Einkünften zusammentreffen und sich ein Progressionsnachteil ergibt (vgl. BFH 14. April 2015 - IX R 29/14 - Rn. 13, HFR 2015, 938; 8. April 2014 - IX R 28/13 - Rn. 12, HFR 2014, 994; 25. August 2009 - IX R 11/09 - Rn. 12, BFHE 226, 265). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz hält der BFH in solchen Fällen für geboten, in denen - neben der Hauptentschädigungsleistung - in späteren Veranlagungszeiträumen aus Gründen der sozialen Fürsorge für eine gewisse Übergangszeit Entschädigungszusatzleistungen gewährt werden. Soziale Fürsorge ist dabei allgemein im Sinne der Fürsorge des Arbeitgebers für seinen früheren Arbeitnehmer zu verstehen. Ob der Arbeitgeber zu der Fürsorge arbeitsrechtlich verpflichtet ist, ist unerheblich. Derartige ergänzende Zusatzleistungen, die Teil der einheitlichen Entschädigung sind, sind unschädlich für die Beurteilung der Hauptleistung als einer zusammengeballten Entschädigung. Diese Auslegung leitet der BFH aus einer zweckentsprechenden Auslegung des § 34 EStG unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ab (vgl. BFH 14. April 2015 - IX R 29/14 - Rn. 14, aaO; 14. April 2005 - XI R 11/04 - Rn. 15, BFH/NV 2005, 1772). Der Zufluss in einem Veranlagungszeitraum ist nach dem Wortlaut von § 34 EStG kein gesetzliches Tatbestandsmerkmal. Nach seinem Zweck ist § 34 Abs. 1 EStG trotz Zuflusses in zwei Veranlagungszeiträumen auch dann anwendbar, wenn der Steuerpflichtige nur eine geringfügige Teilleistung erhalten hat und die ganz überwiegende Hauptentschädigungsleistung in einem Betrag ausgezahlt wird. Wollte man in derartigen Fällen an einem ausnahmslosen Erfordernis eines zusammengeballten Zuflusses der außerordentlichen Einkünfte in einem Veranlagungszeitraum festhalten, so würden über den Gesetzeswortlaut des § 34 Abs. 1 EStG hinaus die Voraussetzungen der Tarifiermäßigung ohne sachlichen Grund verschärft und die ratio legis verfehlt (vgl. BFH 2. August 2016 - VIII R 37/14 - Rn. 12, BFHE 254, 573; 14. April 2015 - IX R 29/14 - Rn. 15, aaO; 25. August 2009 - IX R 11/09 - Rn. 13, aaO). Nach der ratio legis sind solche Entschädigungen als außerordentliche Einkünfte zu behandeln, deren zusammengeballter Zufluss zu einer Ausnahmesituation in der Progressionsbelastung des jeweiligen Steuerpflichtigen führt. Zwar liegt sie typischerweise nicht vor, wenn eine einheitliche

Entschädigungsleistung in mehreren Veranlagungszeiträumen zufließt; indes kann eine nur geringfügige Teilleistung in dem dem Zuflussjahr der Hauptentschädigungsleistung vorangegangenen Veranlagungszeitraum dieser Ausnahmesituation mit ihrem Bedarf nach der von § 34 EStG bezweckten Progressionsabmilderung entsprechen (vgl. BFH 14. April 2015 - IX R 29/14 - Rn. 16, aaO). Sind keine besonderen tatsächlichen Umstände erkennbar, die eine Teilleistung bedingen oder prägen, ist die Frage, ob eine Teilleistung in einem anderen Veranlagungszeitraum der Außerordentlichkeit einer Hauptentschädigungszahlung entgegensteht, alleine ausgehend von der Höhe der Teilleistung zu beurteilen (vgl. BFH 14. April 2015 - IX R 29/14 - Rn. 17). Eine Teilleistung von über 10 Prozent der Hauptleistung wird dabei vom BFH als nicht mehr geringfügig betrachtet (vgl. BFH 8. April 2014 - IX R 28/13 - Rn. 20, aaO).

86

(3) Die als gegeben unterstellte - pauschale - Auskunft, eine Aufteilung der Abfindungszahlung auf mehrere Veranlagungszeiträume sei vorteilhaft, wäre danach falsch und der Hinweis, der Kläger könne eine beliebige Aufteilung vornehmen ebenso, jedenfalls aber hinsichtlich der steuerlichen Behandlung unvollständig. Eine unschädliche Aufteilung hätte danach für das Jahr 2016 - das Fehlen besonderer tatsächlicher Umstände unterstellt - allenfalls bis zu einer Höhe von 10% der Hauptabfindungszahlung erfolgen dürfen. Nur eine die Rechtsprechung des BFH berücksichtigende, differenzierte Auskunft wäre vollständig gewesen.

87

cc) Gleichwohl kann der Kläger den von ihm eingeklagten Schadensersatz nicht beanspruchen. Der Kläger macht - ausweislich seiner Klagebegründung - gar nicht den kausalen Schaden geltend, der sich bei Kenntnis der wahren Rechtslage ergeben hätte. Die Darlegungs- und Beweislast für die Kausalität zwischen Pflichtverletzung und Schaden trifft den Kläger (vgl. BAG 4. Mai 2010 - 9 AZR 184/09 - Rn. 65, BAGE 134, 202; 4. Oktober 2005 - 9 AZR 598/04 - zu 6 a bb der Gründe, BAGE 116, 104).

88

(1) Geht es - wie hier - um die Verletzung von Aufklärungspflichten, kommt dem Kläger bzgl. der Kausalität im Grundsatz die „Vermutung aufklärungsrichtigen Verhaltens“ zugute. Es gilt der Grundsatz, dass eine richtig informierte Partei sich interessengerecht verhält (BAG 4. Oktober 2005 - 9 AZR 598/04 - aaO; 17. April 2002 - 5 AZR 89/01 - BAGE 101, 75; 10. Februar 2004 - 9 AZR 401/02 - BAGE 109, 294; Palandt/Grüneberg 78. Aufl. § 280 Rn. 39). Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs soll es sich hierbei nicht um einen Anscheinsbeweis, sondern um eine zur Beweislastumkehr führende widerlegliche Vermutung handeln (vgl. BGH 10. Januar 2017 - XI ZR 365/14 - Rn. 10, BKR 2017, 164). Diese Vermutung setzt grundsätzlich voraus, dass bei pflichtgemäßer Auskunft vernünftigerweise nur eine Entscheidungsmöglichkeit ernsthaft in Betracht kam. Hingegen ist diese Vermutung nicht begründet, wenn eine gehörige Aufklärung beim Vertragspartner einen Entscheidungskonflikt ausgelöst hätte, weil es vernünftigerweise nicht nur eine, sondern mehrere Möglichkeiten aufklärungsrichtigen Verhaltens gab (vgl. BAG 4. Mai 2010 - 9 AZR 184/09 - Rn. 69, aaO; BGH 28. Januar 2020 - VI ZR 92/19 - Rn. 27 mwN, BGHZ 224, 256; 19. September 2006 - XI ZR 204/04 - Rn. 43, BGHZ 169, 109; BGH 9. Juni 1998 - XI ZR 220/97 - zu II 2 a der Gründe mwN, WM 1998, 1527). In diesem Fall verbleibt die volle Beweislast für die Kausalität beim Geschädigten (vgl. MüKo-BGB/Ernst 8. Aufl. § 280 Rn. 149). In den Fällen von verletzten Aufklärungspflichten bei Kapitalanlagen geht der Bundesgerichtshof allerdings davon aus, dass es nicht darauf ankomme, ob der Anleger bei gehöriger Aufklärung vernünftigerweise nur eine Handlungsalternative gehabt habe (vgl. BGH 15. März

2016 - XI ZR 122/04 - Rn. 17, NJW-RR 2016, 1150; 8. Mai 2012 - XI ZR 262/10 - Rn. 30 ff., BGHZ 193, 159).

89

(2) Danach kann die Vermutung des aufklärungsrichtigen Verhaltens schon deshalb nicht greifen, weil der Arbeitgeber - schon mangels Kenntnis der Einkommenssituation des mit seinem Ehepartner gemeinsam veranlagten Arbeitnehmers in mehreren Veranlagungszeiträumen, zumal auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - nicht eine auf eine bestimmte Verhaltensweise ausgerichteten Rat bzw. Auskunft schuldet, sondern allenfalls eine Auskunft bzw. einen Hinweis auf die Komplexität der Fragestellung. Mit den Beratungspflichten einer Bank, welche einen Kapitalanleger zu beraten hat, ist der Pflichtenkreis eines eine Auskunft - überobligatorisch - erteilenden Arbeitgebers, zumal zu steuerrechtlichen Fragen, nicht vergleichbar, weshalb auch die Rechtsprechung des BGH zu den Fällen bei Kapitalanlagen nicht zu übertragen ist (vgl. auch zur Nichtübertragung der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs in Kapitalanlagefällen auf Informationspflichtverletzungen eines Arztes: BGH 28. Januar 2020 - VI ZR 92/19 - Rn. 30 ff., BGHZ 224, 256).

90

(a) Der Arbeitgeber schuldet keine Auskunft zu steuerrechtlichen Fragen, darf allerdings auch keine falschen Auskünfte erteilen. Die Entscheidung eines Arbeitnehmers, zu welchem Zeitpunkt er sich einen vom Arbeitgeber versprochenen Abfindungsbetrag auszahlen lässt und ob und ggf. in welcher Form eine Aufteilung des Abfindungsbetrags erfolgt, nimmt nicht allein in den Blick, welche steuerlichen Konsequenzen damit verbunden sein werden und welche Lösung aus steuerrechtlicher Sicht die optimale Lösung darstellt, sondern hängt von vielen individuellen Faktoren ab. Wird beispielsweise ein Aufhebungsvertrag, wie vorliegend, geschlossen, bei dem der Arbeitnehmer ein Ruhen des Arbeitslosengeldes wegen Entlassungsentschädigung (§ 158 SGB III) und/oder ein Ruhen des Arbeitslosengeldes bei Sperrzeit (§ 159 SGB III) zu gewärtigen hat, spielt die Überbrückungsfunktion der Abfindung eine wesentliche Rolle. Ein Arbeitnehmer wird daher eher geneigt sein, sich den Abfindungsbetrag sofort auszahlen zu lassen, um über liquide Mittel zur Lebensführung zu verfügen. Allerdings hängt auch dies von seiner sonstigen Einkommens- und Vermögenssituation und auch von bestehenden Unterhaltsverpflichtungen ab. Abhängig davon werden steuerrechtliche Überlegungen eine größere oder geringere Rolle bei der Entscheidungsfindung spielen. Hinzu kommen Überlegungen hinsichtlich des dem Ausscheidejahr folgenden Veranlagungszeitraums. Eine Auszahlung in einem späteren Veranlagungszeitraum wird nur dann steuerrechtlich sinnvoll sein, wenn - auch unter Berücksichtigung einer etwaigen gemeinsamen Veranlagung mit dem Ehepartner - weniger an Einkommen zu erwarten sein und wegen der geringeren Steuerprogression ein Weniger an Steuern anfallen wird.

91

(b) Eine vom Arbeitgeber erwartete vollständige Auskunft ist nicht darauf gerichtet, den Arbeitnehmer vor einer bestimmten Verhaltensweise abzuhalten. Der Arbeitgeber schuldet keine umfassende wirtschaftliche Beratung des Arbeitnehmers. Der Kläger hätte - eine vollständige Auskunft unterstellt - die Möglichkeit gehabt, für eine vollständige Auszahlung der Abfindung im Ausscheidejahr, für eine vollständige Auszahlung der Abfindung im auf das Ausscheidejahr folgenden Jahr oder für eine Aufteilung der Abfindung zu optieren, wobei hinsichtlich der letzten Option wiederum mannigfaltige Aufteilungen denkbar gewesen wären, darunter auch solche, bei denen eine Privilegierung nach § 34 EStG sicher, ausgeschlossen oder aber unsicher gewesen wäre. Eine vollständige Auskunft hätte einen Entscheidungskonflikt beim

Kläger ausgelöst. Die Vermutung des aufklärungsrichtigen Verhaltens kommt dem Kläger nicht zugute.

92

(3) Kommt dem Kläger keine Vermutung des aufklärungsrichtigen Verhaltens zugute, verbleibt die Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich eines auf die Pflichtverletzung zurückzuführenden kausalen Schadens bei ihm. Der Kläger macht mit seiner Klage nicht den Schaden geltend, der durch die fehlerhafte Auskunft entstanden ist. Der Kläger behauptet gerade, er hätte es bei einer Auskunft, die ihm aufgezeigt hätte, dass eine Aufteilung auch nachteilig sein könne, bei der Auszahlung der Abfindung im Ausscheidemonat belassen.

93

(a) Der vom Kläger verfolgte Schadensersatzanspruch in Höhe von 24.156,54 Euro, der sich wiederum aus Teilbeträgen von 7.142,89 Euro (Veranlagungsjahr 2016) und 17.013,65 (Veranlagungsjahr 2017) zusammensetzt, wäre - genau darauf zielt die vom Kläger seiner Klage zugrunde gelegte Berechnung seines Steuerberaters - nur dann kausal entstanden, wenn der Kläger eine vollständige Auszahlung im Jahr 2017, also im auf das Ausscheiden folgende Jahr, oder aber eine nach der Rechtsprechung des BFH sicher unschädliche Aufteilung vorgenommen, die zu einer privilegierten Veranlagung erst im Jahr 2017 geführt hätte.

94

(b) Ein solches hypothetisches Verhalten behauptet der Kläger indes gerade nicht. Der Kläger trägt ausdrücklich das Folgende vor: Es hätte genügt, den Kläger darauf hinzuweisen, dass es steuerliche Nachteile haben könne, eine Aufteilung vorzunehmen. Ein allgemeiner Hinweis hätte genügt. Hätte der Kläger sich die Abfindung im Ausscheidjahr vollständig und auf einmal ausbezahlen lassen, hätte der Kläger keine finanziellen Verluste in der eingeklagten Höhe erlitten. Der Kläger trägt damit vor, ohne eine - überobligatorisch - falsche bzw. unvollständige Auskunft hätte er sich die Abfindung mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, also noch im Jahr 2016 auszahlen lassen. Damit ist eindeutig, dass der Kläger gerade ein hypothetisches Alternativverhalten schildert, welches mit dem eingeklagten Schaden in keinem kausalen Zusammenhang steht. Hätte der Kläger eine vollständige Auszahlung im Jahr 2016 veranlasst, wäre das von ihm im Jahr 2016 zu veranlagende Einkommen ein völlig anderes gewesen, als es der Schadensberechnung seiner Klage zugrunde liegt, es hätte nämlich 176.227,72 Euro betragen. Die seiner Klage zugrunde gelegte Schadensberechnung geht gerade davon aus, dass dem Kläger ein Schaden wegen der Auszahlung der Abfindung (in einem Teilbetrag) im Jahr 2016 entstanden ist, der nicht entstanden wäre, wenn im Jahr 2017 der Abfindungsbetrag vollständig zur Auszahlung gelangt wäre. Hätte der Kläger, wie er zur Begründung seiner Klage vorträgt, die Abfindung sich vollständig im Jahr 2016 auszahlen lassen, wäre dementsprechend sein Einkommen im Jahr 2017 ebenso in völlig anderer Höhe steuerlich zu veranlagen gewesen. Einen Schaden, der bei Vergleich mit einer vollständigen Auszahlung im Jahr 2016 entstanden wäre - in welcher Höhe auch immer - macht der Kläger mit seiner Klage nicht geltend. In welcher Höhe - infolge der Steuerprogression - bei einem Einkommen von 176.227,72 Euro Einkommensteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für den Kläger und dessen gemeinsam veranlagte Ehefrau angefallen wäre, ist völlig unklar.

95

(c) Soweit der Kläger vorträgt, bei einem Hinweis darauf, dass eine Auskunft nicht erteilt werden könne, hätte er sich vom Steuerberater beraten lassen, gilt im Übrigen: Hätte der Kläger bei einer vollständigen Aufklärung am 30. November 2016, bzw.

einem allein erteilten Hinweis, dass zu steuerrechtlichen Fragen keine Auskünfte erteilt werden, am 30. November 2016 steuerlichen Rat einholen wollen, wäre es nicht zu einer Beendigung zum 30. November 2016 gekommen. Ob und zu welchen Konditionen dann ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden wäre, ist völlig unklar, wobei sehr wahrscheinlich ist, dass die Konditionen nicht denjenigen des Aufhebungsvertrags vom 30. November 2016 - insb. auch hinsichtlich der Höhe des Abfindungsbetrags - entsprochen hätten. Die Beklagte hat bereits die Verschiebung des Beendigungszeitpunkts wegen des gescheiterten Aufhebungsvertrags zum 31. Oktober 2016 zum Anlass genommen, den Abfindungsbetrag im Aufhebungsvertrag zum 30. November 2016 von ursprünglich 117.052,88 Euro brutto auf 114.330,72 Euro brutto herabzusetzen. Ob der Kläger wiederum bei einer weiteren Herabsetzung des Abfindungsbetrags überhaupt noch bereit gewesen wäre, aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden ist unklar, nachdem der Kläger auch vorgetragen hat, dass ihm bereits der ursprüngliche Abfindungsbetrag in Höhe von 117.052,88 Euro brutto wegen der Dauer seines Arbeitsverhältnisses als zu wenig erschienen sei.

96

dd) Damit kommt es auf die Frage, ob sich der Kläger ein seinen Anspruch kürzendes oder sogar ausschließendes überwiegendes Mitverschulden nach § 254 BGB, sei es durch Nichteinholung von Rechtsrat, sei es durch das Nichteinlegen von steuerrechtlichen Rechtsbehelfen, anrechnen lassen müsste, nicht mehr an.

C.

97

Der Kläger hat die Kosten der Berufung zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

D.

98

Anlass, die Revision zuzulassen, bestand nach Maßgabe von § 72 Abs. 2 ArbGG nicht.