

Bundessozialgericht

7 RAr 77/84

Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

.....,

Klägerin und Revisionsklägerin,

g e g e n

.....,

Beklagte und Revisionsbeklagte,

Prozeßbevollmächtigte:,

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche
Verhandlung am 9. September 1986 in Berlin
für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Bayerischen
Landessozialgerichts vom 10. Mai 1984 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten des Revisionsverfahrens sind nicht
zu erstatten.

-2-



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

G r ü n d e :

I

Die Klägerin begehrt von der Beklagten Schadensersatz nach § 145 Nr 1 Arbeitsförderungsgesetz (AFG).

Die Angestellten E. H. und B. B. kündigten ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nach Ablauf ihres Mutterschaftsurlaubs zum 5. November 1980 bzw 17. April 1981. Nach ihrem Ausscheiden meldeten sie sich arbeitslos und beantragten die Bewilligung von Arbeitslosengeld (Alg) unter Vorlage der vom Personalamt der Beklagten am 22. Juni und 23. Juli 1981 erstellten Arbeitsbescheinigungen. Unter der Ziffer 7b des Vordrucks hatte die Beklagte einen Anspruch auf anteilig zahlbare wiederkehrende Zuwendungen bescheinigt und den Brutto-Jahresbetrag mit 2.470,63 DM bzw 2.268,10 DM beziffert. Die Zahlungen waren aufgrund des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 7. November 1974 (Zuwendungs-TV) erfolgt. Die Klägerin berücksichtigte diese Zuwendung bei der Bemessung des Alg. Im Rahmen einer innerbetrieblichen Überprüfung stellte sie fest, daß die Zuwendungen aus besonderem Anlaß gewährt worden seien und daher dem Arbeitsentgelt nicht hätten hinzugerechnet werden dürfen. Aus diesem Grunde ist sie der Ansicht, daß dieses Entgelt nicht hätte in die Arbeitsbescheinigung eingetragen werden dürfen. Nach Aufhebung der Bewilligungsbescheide ergab die Neuberechnung der Ansprüche eine Überzahlung in Höhe von insgesamt

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

**JLaw – Gesetze und Urteile**Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

3-

-3-

2.141,40 DM (687,52 DM im Leistungsfall E. H. und 1.453,88 DM im Leistungsfall B. B.). Die Beklagte weigerte sich, diesen Betrag zu zahlen, den die Klägerin von ihr mit der Begründung verlangt hatte, die Bediensteten der Beklagten, die die Arbeitsbescheinigungen erstellt hätten, hätten diese schuldhaft unter Ziffer 7b unrichtig ausgefüllt. Sie hätten die Erläuterungen zum Ausfüllen der Bescheinigung nicht oder nicht mit der gebotenen Sorgfalt beachtet. Die Beklagte habe für das Verschulden ihrer Bediensteten einzustehen.

Das Sozialgericht (SG) hat die daraufhin erhobene Klage abgewiesen und der Klägerin die außergerichtlichen Kosten der Beklagten auferlegt (Urteil vom 5. April 1983). Das Landessozialgericht (LSG) hat dieses Urteil hinsichtlich der Kostenentscheidung aufgehoben und im Übrigen die Berufung zurückgewiesen (Urteil vom 10. Mai 1984). Es ist der Auffassung, der Klägerin sei zwar ein Schaden in der geltend gemachten Höhe entstanden. Gleichwohl könne sie nicht gemäß § 145 AFG den Ersatz dieses Schadens verlangen. Aus der Gestaltung des Formblatts, wie auch aus den Erläuterungen zum Ausfüllen der Arbeitsbescheinigung werde deutlich, daß vom Arbeitgeber zum Begriff der anteilig wiederkehrenden Zuwendungen keine Auskunft über die zugrunde zu legenden Tatsachen erwartet werde. Die Klägerin verlange vielmehr eine abschließende Würdigung mehrerer Umstände des Einzelfalles in Verbindung mit Normen des Arbeitsrechts, die in ihrer Gesamtheit Merkmale eines zum Leistungsrecht des AFG gehörenden Begriffes seien. Zu einem solchen Verfahren sei die Klägerin durch § 133 AFG nicht ermächtigt. Eine unrichtige Beurteilung der Begriffe



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

-4-

des aufgestauten Arbeitsentgelts und der wiederkehrenden Zuwendung durch den Arbeitgeber lasse eine Schadensersatzpflicht nicht entstehen, da der Arbeitgeber außerhalb der ihm vom Gesetz zugewiesenen Auskunftspflicht handele. Soweit der Arbeitgeber gleichwohl eine derartige Beurteilung durchführe, werde die Behörde nicht von ihrer Pflicht entbunden, die festgestellten Angaben selbst rechtlich zu würdigen und in eigener Verantwortung zu entscheiden. Anhand der zusätzlichen Angaben des Arbeitgebers über die Art der Zuwendung und unter Würdigung des ihr bekannten Tarifrechts sei die Klägerin auch hierzu in der Lage gewesen. Die Aufhebung der Kostenentscheidung des SG ergebe sich aus § 193 Abs 4 Sozialgerichtsgesetz (SGG).

Mit der Revision rügt die Klägerin eine Verletzung des § 133 Abs 1 AFG iVm § 145 AFG. Sie trägt dazu im wesentlichen vor: Der Begriff der Tatsachen umfasse im juristischen Sinne einen sinnlich feststellbaren Zustand oder Vorgang. Bei den unter Nr 7b der Arbeitsbescheinigung geforderten Angaben handele es sich um Tatsachen. Die Ermittlung der Tatsachenfeststellung der Zuwendung oder Nichtzuwendung eines bestimmten anrechenbaren Betrages erfordere zwar vorherige rechtliche Überlegungen. Darin unterscheide sich diese Tatsachenfeststellung nicht von den meisten in der Arbeitsbescheinigung geforderten Angaben. Auch die Begriffe Arbeitsentgelt, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses – die nach Ansicht des LSG Tatsachen iS des § 133 AFG darstellen würden –, seien nur mit Kenntnis des jeweiligen Tarifrechts und unter rechtlicher Würdigung zu klären. Die Begründung des LSG sei daher widersprüchlich. Die Beklagte habe die unrichtige Eintra-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

5-

gung auch verschuldet. Anhand der einschlägigen Erläuterungen habe die Beklagte erkennen können, daß sie die Weihnachtszuwendung nicht eintragen durfte. Bei Unsicherheiten über den Umfang der Nachweispflicht sei der Arbeitgeber verpflichtet, sich beim zuständigen Arbeitsamt zu informieren.

Die Klägerin beantragt sinngemäß,

das Urteil des Sozialgerichts in vollem Umfange und das Urteil des Landessozialgerichts insoweit aufzuheben, als es die Berufung zurückgewiesen hat, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 2.141,40 DM zuzüglich 2% Zinsen über dem jeweiligen Diskontsatz der Deutschen Bundesbank ab 1. Juni 1982 für 687,52 DM und außerdem ab 21. August 1982 für 1.453,88 DM zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

Sie hält die Entscheidung des LSG für zutreffend. Ergänzend weist sie darauf hin, daß ein Verschulden der Klägerin im Hinblick auf die deutlichen Hinweise auf den Charakter der Zuwendungen als Weihnachtszuwendung in den Arbeitsbescheinigungen derart überwiege, daß ein eventuelles Fehlverhalten auf Seiten der Beklagten nicht zum Tragen komme.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche



Verhandlung durch Urteil einverstanden erklärt (§ 124 Abs 2 SGG).

II

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet.

Wie der Senat bereits mehrfach entschieden hat, ist der Anspruch auf Schadensersatz wegen unrichtiger Ausfüllung der Arbeitsbescheinigung (§ 145 Nr 1 AFG), den die Klägerin hier verfolgt, öffentlich-rechtlicher Natur (BSGE 49, 291, 293 = SozR 4100 § 145 Nr 1; BSGE 56, 20, 21 = SozR 4100 § 145 Nr 3). Für seine Verfolgung ist daher nach § 51 Abs 1 SGG der Rechtsweg zu den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit gegeben. Der Anspruch kann, wie der Senat gleichfalls in den vorstehend aufgeführten Entscheidungen entschieden hat, nur mit der Leistungsklage verfolgt werden. Dies hat hier die Klägerin getan.

Nach § 145 Nr 1 AFG ist, wer vorsätzlich oder fahrlässig - unter anderem - eine Bescheinigung nach § 133 AFG nicht, nicht richtig oder nicht vollständig ausfüllt, der Klägerin zum Ersatz des daraus entstandenen Schadens verpflichtet. Die Beklagte war als Arbeitgeberin gemäß § 133 AFG verpflichtet, diese Bescheinigungen für ihre früheren Arbeitnehmerinnen E. H. und B. B. unter Benutzung des von der Klägerin hierfür vorgesehenen Vordrucks auszustellen. Dies hat sie auch getan. Wenn diese Bescheinigungen unrichtige Angaben enthielten, waren sie ursächlich dafür, daß die Klägerin den Leistungsempfängerinnen E. H. und B. B. zu hohe Leistungen gewährt und für sie zu hohe Beiträge zur Kran-



ken- und Rentenversicherung gezahlt hat. Sollte die für den Inhalt der Abrechnungen verantwortliche Personalsachbearbeiterin der Beklagten bei der Ausfüllung der Bescheinigung fahrlässig gehandelt haben, mußte sich dies die Beklagte zurechnen lassen. Die Beklagte haftet nämlich, wie der Senat bereits entschieden hat (BSGE 56, 20, 25 = SozR 4100 § 145 Nr 3), nicht erst bei Verletzung der Sorgfalt, die sie in eigenen Angelegenheiten zu beachten pflegt. Sie muß sich vielmehr jedoch Verschulden ihrer Personalsachbearbeiterin zurechnen lassen. Diese ist ihre Erfüllungsgehilfin. Der Grundsatz der Haftung für das Verschulden des Erfüllungsgehilfen gilt nicht nur im bürgerlichen Recht, sondern auch im Rahmen gesetzlicher Schuldverhältnisse und entsprechend bei öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen (BSGE 56, 20, 26 = SozR 4100 § 145 Nr 3 mwN). Der öffentlich-rechtlich Verpflichtete kann sich zwar eines Erfüllungsgehilfen bedienen, er haftet aber für dessen Verschulden. Er kann sich auf die sorgfältige Auswahl und Überwachung seiner Hilfsperson entsprechend § 831 BGB nicht berufen. Die Pflicht zur Schadensersatzleistung gemäß § 145 Nr 1 AFG wird nicht durch eine deliktische Haftung begründet (BSGE 53, 212, 215 = SozR 4100 § 145 Nr 2).

Ob die Sachbearbeiterin der Beklagten die Arbeitsbescheinigungen für die jeweiligen Arbeitnehmerinnen unrichtig ausgestellt hat, aber dafür nicht einzustehen braucht, weil sie, wie das LSG meint, nicht verpflichtet war, das hierfür vorgesehene Formular zu seiner Nr 7b auszufüllen, kann ebenso dahingestellt bleiben, wie die Frage, ob die Sachbearbeiterin, wenn sie die Bescheinigungen dennoch ausfüllt, zur Vermeidung einer Haftung der Be-



klagten verpflichtet war, die geforderten Angaben sachlich richtig zu machen. Selbst wenn diese Fragen zugunsten der Klägerin zu beantworten wären, könnte dies eine Schadensersatzpflicht der Beklagten nicht begründen. Die Sachbearbeiterin der Beklagten kann nämlich die Arbeitsbescheinigungen keinesfalls fahrlässig - geschweige denn vorsätzlich - unrichtig ausgefüllt haben.

Nach § 276 Abs 1 Satz 2 BGB handelt fahrlässig, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer acht läßt. Maßstab ist hierfür das Maß an Umsicht und Sorgfalt, das nach dem Urteil besonnener und gewissenhafter Angehöriger des betreffenden Verkehrskreises von den in seinem Rahmen Handelnden zu erwarten ist. Diese Sorgfaltspflichten hat die Sachbearbeiterin der Beklagten selbst dann nicht verletzt, wenn sie jeweils bei Nr 7b der Arbeitsbescheinigungen die Zuwendungen aufgrund des Zuwendungs-TV für das Jahr 1980 bzw für das Jahr 1981 als anteilig wiederkehrende eingetragen hat. Die Hinweise zu Nr 7 der Erläuterung zum Ausfüllen der Arbeitsbescheinigung (Fassung 3.81), auf die das LSG in seinem Urteil Bezug genommen hat, haben der Sachbearbeiterin der Beklagten keine Entscheidungshilfen vermittelt, die es ihr ermöglicht hätten, die gestellte Rechtsfrage in jedem Fall zutreffend zu beantworten. Es fehlt ihnen die gebotene Klarheit. Zuwendungen wegen des Ausscheidens aufgrund einer Niederkunft sind nicht ausdrücklich erwähnt. Es wird allerdings näher ausgeführt, wann anteilige Zuwendungen generell nicht zu berücksichtigen sind. Die textliche Gestaltung der Erläuterungen läßt jedoch den Eindruck entstehen, daß zunächst vom Arbeitgeber zu klären ist, ob die jährlich wiederkehrende Zuwendung aus aufgestautem Ar-



beitsentgelt besteht. Ist dies der Fall, hat der Arbeitgeber danach zu prüfen, ob das aufgestaute Arbeitsentgelt ausnahmsweise nicht berücksichtigungsfähig ist. Davon ist nach den Erläuterungen auszugehen, wenn die anteilige Zuwendung zusätzlich von einem Ausscheiden aus besonderem Anlaß oder von besonderen persönlichen Verhältnissen des Betroffenen abhängig ist. Nach dem vorgegebenen Prüfungsschema konnte die Sachbearbeiterin bereits die danach logisch vorrangige Frage nach dem Vorliegen von aufgestautem Arbeitsentgelt nicht zweifelsfrei beantworten. Nach den Hinweisen ist die Entscheidung, ob die Zuwendung aus aufgestautem Arbeitsentgelt besteht, mit Hilfe der Annahme zu überprüfen, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt hat. Die Zuwendung soll dann aus aufgestautem Arbeitsentgelt bestehen, wenn sie in diesem Falle zumindest anteilig zu zahlen ist. Die Anspruchsvoraussetzungen für die hier streitige Zuwendung nach § 1 Abs 2 Nr 4b des maßgeblichen Tarifvertrages erfordern jedoch eine Kündigung durch den Arbeitnehmer oder das Vorliegen eines Auflösungsvertrages. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber, die zudem nach § 9 Abs 1 Mutterschutzgesetz unzulässig wäre, ist nach § 1 Abs 2 Nr 4b des Zuwendungs-TV nicht anspruchsbegründend. Aus der Sicht einer Sachbearbeiterin wie der der Beklagten kann daher der Eindruck entstehen, daß die Erläuterungen für die gezahlten Weihnachtswendungen nicht einschlägig sind, zumal da es dann weiter heißt, andererseits sei es unerheblich, aus welchem Grunde das bescheinigte Arbeitsverhältnis endete und ob dieser Beendigungsgrund (zB fristlose Entlassung, Kündigung durch den Arbeitnehmer) einer anteiligen Zahlung entgegenstehe. Hier stand ein solcher Grund gerade einer anteiligen Zahlung nicht entgegen (§ 1



-10-

Abs 2 Nr 4b Zuwendungs-TV).

Die Sachbearbeiterin durfte danach berechnigte Zweifel haben, wie sie in den vorliegenden Fällen die gewährte Zuwendung einzuordnen hatte. Sie hat diesen Zweifeln nach den bindenden Feststellungen des LSG für die Klägerin erkennbar Ausdruck verliehen, indem sie deutlich darauf hingewiesen hat, es habe sich bei den Zuwendungen um Weihnachtsszuwendungen für das Jahr 1980 bzw 1981 gehandelt. Damit hat sie die Klägerin in die Lage versetzt, anhand des dieser zur Verfügung stehenden Tarifvertrages die Rechtsnatur der Zuwendungen selbst zu beantworten. Die Sachbearbeiterin der Beklagten hat sich somit so verhalten, wie es von einer gewissenhaften und besonnenen Personalsachbearbeiterin zu erwarten ist. Sie brauchte sich insbesondere nicht wegen der bei ihr aufgetretenen Zweifel mit dem Arbeitsamt in Verbindung zu setzen, da sie diese Zweifel auf der Arbeitsbescheinigung erkennen ließ und der Klägerin alle für die richtige Beurteilung maßgebenden Tatsachen mitgeteilt hatte.

Die Revision der Klägerin kann nach allem keinen Erfolg haben.

-11-



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 Abs 4 SGG.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)