

Arbeitsrecht

02 | 2015 | UPDATE

Bei Compliance-Verstößen von Mitarbeitern oder Organmitgliedern stellt sich für Unternehmen regelmäßig die Frage, welche Konsequenzen daran geknüpft werden. Mögliche Konsequenzen können die Kündigung, Schadensersatzansprüche, Regressansprüche bezüglich der gegen das Unternehmen verhängten Bußgelder oder Kürzungen von Leistungen, wie zum Beispiel ein (Teil-)Widerruf von Versorgungszusagen sein. In jüngster Zeit hatten sich deutsche Gerichte mit einigen in diesem Zusammenhang stehenden Rechtsfragen zu beschäftigen. Wir stellen Ihnen in dieser Ausgabe drei dieser Urteile vor, die zum Teil richtungsweisenden Charakter haben und bei der eigenen Bewertung typischer Fallkonstellationen hilfreich sind, da es bisher weitestgehend an arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung zu Compliance-relevanten Fragen fehlte.

KEINE RÜCKFORDERUNG VON KARTELLRECHTSBUßEN VON MITARBEITERN

Sachverhalt

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hatte über einen Sachverhalt zu entscheiden, der bei Kartellrechtsverstößen als klassische Konstellation regelmäßig in der Praxis vorkommt. Das Bundeskartellamt hat gegen eine GmbH wegen rechtswidriger Kartellabsprachen Bußgelder in Höhe von rund 200 Mio. EUR verhängt. Die Gesellschaft forderte unter anderem die Erstattung der Kartellbußen von ihrem ehemaligen Geschäftsführer.

Entscheidung

Das LAG Düsseldorf hat einen solchen Anspruch verneint (Teil-Urteil vom 20. Januar 2015, Az.: 16 Sa 459/14). Selbst wenn dem ehemaligen Geschäftsführer eine Teilnahme an den rechtswidrigen Kartellrechtsabsprachen hätte nachgewiesen werden können, könne das Unternehmen ihn für die daraufhin von der Kartellbehörde verhängte Geldbuße nicht in Regress nehmen. Zwar hafte der Geschäftsführer gemäß § 43 Abs. 2 GmbHG im Innenverhältnis für Schäden der Gesellschaft, die unter Verstoß gegen seine Legalitätspflicht verursacht wurden. Eine Haftung für Unternehmenskartellbußen komme aber nicht in Betracht.

Das Gericht begründet seine Entscheidung damit, dass das Ordnungsrecht mit der Bußgeldregelung des § 81 GWB eine Entscheidung darüber getroffen habe, wer das verhängte Bußgeld zu tragen habe. Das deutsche Kartellrecht unterscheide in § 81 Abs. 1 S. 1 bzw. 2 GWB gerade zwischen Bußgeldern, die gegen natürliche Personen verhängt werden und solche, die gegen Unternehmen verhängt werden. Eine kartellrechtliche Buße gegen Unternehmen nach § 81 Abs. 4 S. 2ff. GWB hätte eine gemischte Funktion; neben der Pönalisierung des kartellrechtswidrigen Vorgehens solle auch der aus dem Kartellrechtsverstoß

generierte Gewinn abgeschöpft werden. Dieser Gewinn sei aber nicht beim Geschäftsführer, sondern beim Unternehmen angefallen. Zudem lege § 81 Abs. 4 S. 1 GWB fest, dass Geldbußen gegen natürliche Personen auf eine Summe von 1 Mio. EUR begrenzt sind. Dies werde jedoch unterlaufen, wenn Strafen gegen Unternehmen von diesen an natürliche Personen weitergegeben werden könnten.

Nach Auffassung des LAG stehe diese Auslegung auch nicht im Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH), in der die Haftung eines Dritten für Bußgelder, beispielsweise die Haftung eines Steuerberaters für Bußgelder eines Mandanten, die aufgrund falscher Beratung erfolgten, für möglich erachtet werde. Denn es fehle in der vorliegenden Konstellation an einer vertraglichen Garantienstellung des Geschäftsführers. Zudem sei der vorliegende Fall mit den vom BGH entschiedenen Fällen nicht vergleichbar, da die GmbH sich im Innenverhältnis schadlos halten wolle, obwohl sie im Außenverhältnis nach dem GWB Täter sei.

Fazit

Die Entscheidung des LAG Düsseldorf hat sicherlich Bedeutung über das Organverhältnis hinaus. Weite Teile der den Anspruch ablehnenden Begründung lassen sich auch auf Ansprüche von Unternehmen gegen in kartellrechtswidriges Verhalten verstrickte Mitarbeiter übertragen.

Das LAG beschäftigt sich erstmals mit einer in der juristischen Literatur bereits intensiv diskutierten Frage der Haftung eines Organvertreters für Kartellbußen im Innenverhältnis. Mag man das Ergebnis der Entscheidung auch für richtig halten, so überzeugt die Argumentation jedoch nicht durchgehend. Die Hinweise auf den gemischten Charakter des Ordnungsgelds gegen Unternehmen sind nachvollziehbar. So erscheint es auch plausibel, dass eine Haftung des Organs auch im Innenverhältnis ebenso wie im Außenverhältnis gegenüber den Kartellbehörden auf 1 Mio. EUR begrenzt sein soll. Warum die Begrenzung im Außenverhältnis allerdings zu einem kom-

pletten Haftungsausschluss im Innverhältnis führen soll, leuchtet jedoch nicht ganz ein. Auch die Wertungswiderspruchsfreiheit der Auslegung des LAG im Hinblick auf die Rechtsprechung des BGH vermag nicht zu überzeugen. Das LAG verkennt hier nämlich, dass eine Garantenstellung des Geschäftsführers – selbst wenn auch nicht aus vertraglicher – so doch aus der Organstellung erfolgt. Dass der BGH die Rückgriffsmöglichkeit nur auf vertragliche Garanten beschränken wollte, kann nicht angenommen werden.

In dieser für Organmitglieder und Mitarbeiter existentiellen Frage ist das letzte Wort sicherlich noch nicht gesprochen. Das LAG Düsseldorf hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. In der Zwischenzeit kann jedoch Organmitgliedern und Mitarbeitern nicht angeraten werden, sich auf die Entscheidung des LAG Düsseldorf zu verlassen, und darauf zu hoffen, dass sie im Innenverhältnis bei verhängten Bußgeldern keinen Regress fürchten müssen.

BEGINN UND HEMMUNG DER KÜNDIGUNGS-ERKLÄRUNGSFRIST BEI AUSSPRUCH FRISTLOSER KÜNDIGUNGEN NACH INTERNEN ERMITTLUNGEN

In einem kürzlich veröffentlichten Urteil setzte sich das LAG Hamm mit der Fragestellung auseinander, ab wann die 14-Tage-Frist des § 626 Abs. 2 BGB zu laufen beginnt, wenn die Sachverhaltsermittlung im Rahmen einer internen Ermittlung durch die Compliance-Abteilung der Konzernobergesellschaft einige Zeit in Anspruch nimmt (Urteil vom 15. Juli 2014, Az.: 7 Sa 94/14).

Sachverhalt

Der Kläger ist ein ordentlich unkündbarer Mitarbeiter. Mitte September 2012 hatte der Chief-Compliance-Officer der Muttergesellschaft der Beklagten einen Hinweis bekommen, dass der Kläger verdächtig sei, dass dieser rechtswidrig Zuwendungen bei der Vergabe von Aufträgen angenommen habe. Mitte Oktober 2012 fand ein erstes Gespräch mit dem Kläger statt, nachdem sich die Vorwürfe durch interne Ermittlungen erhärtet hatten. Nach weiteren internen Ermittlungen bis Ende Oktober 2012 wurden die Ergebnisse zusammengefasst und dem Personalleiter der Beklagten am 7. November 2012 zugeleitet. Die Beklagte kündigte dann nach einigen weiteren Ermittlungen durch die Compliance-Abteilung das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht durch mehrere Kündigungen, erstmals mit Kündigung vom 27. Dezember 2012. Hiergegen wendete sich der Kläger.

Entscheidung

Das LAG Hamm hat dahinstehen lassen, ob die Kündigungsgründe eine fristlose Kündigung rechtfertigen, da der Ausspruch der Kündigungen in jedem Fall verfristet und damit die Kündigungen unwirksam seien. Zwar wären die

Kündigungsvorwürfe wohl ausreichend, die Kündigungen seien aber allesamt zu spät erfolgt.

Ziel des § 626 Abs. 2 BGB sei es, dem zu Kündigenden möglichst schnell Klarheit darüber zu verschaffen, ob der Kündigungsrechte einen Sachverhalt zum Anlass nimmt, eine außerordentliche Kündigung auszusprechen. Die Ausschlussfrist von 14 Tagen beginne, wenn der Kündigungsrechte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat und ihm deshalb die Entscheidung über die Zumutbarkeit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses möglich sei. Der Kündigungsrechte, der Anhaltspunkte für einen Sachverhalt habe, der zu dem Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, könne Ermittlungen anstellen und den Betroffenen anhören, ohne dass die Frist zu laufen beginne. Denn es gehöre auch zu der Verpflichtung des Arbeitgebers, solche Aspekte zusammenzutragen, die für und gegen eine Kündigung sprächen. Solange der Kündigungsrechte die zur Aufklärung des Kündigungssachverhalts nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen zügig durchführe, sei die Ausschlussfrist gehemmt. Seien die Ermittlungen jedoch in der Art und Weise abgeschlossen, dass der Kündigungsrechte hinreichende Erkenntnisse vom Kündigungssachverhalt und von den erforderlichen Beweismitteln habe, entfalle die Hemmung der Ausschlussfrist. Dabei spiele es keine Rolle, ob die Ermittlungsmaßnahmen etwa zur Aufklärung beigetragen haben oder im Ergebnis überflüssig waren.

Die Darlegungs- und Beweislast für die Einhaltung der zweiwöchigen Kündigungserklärungsfrist träfen den Kündigungsrechte. Er müsse darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass er von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erst innerhalb der letzten zwei Wochen vor ihrem Ausspruch erfahren habe. Habe der Kündigungsrechte noch eigene Ermittlungen durchgeführt, müsse er hierzu weiter darlegen, welche Tatsachenbehauptungen unklar und daher ermittlungsbedürftig waren und welche weiteren Ermittlungen er zur Klärung der Zweifel angestellt habe. Im vorliegenden Fall sei dies der Beklagten nicht gelungen. Zwar sei der Beklagten zugestehen, dass sie von dem Hauptbelastungszeugen noch eine eidesstattliche Versicherung initiiert habe und dies 14 weitere Tage in Anspruch genommen habe, aber sie hätte nicht darlegen können, welchen Erkenntnisgewinn man sich seitens der Beklagten davon versprochen habe, dass sie nochmals die Konzernobergesellschaft mit einer weiteren, professionellen Aufklärung beauftragt habe. Durch die Übertragung weiterer Ermittlungen werde sie aber nicht von der Verpflichtung befreit, den der fristlosen Kündigung zugrunde liegenden Sachverhalt zeitnah zu ermitteln. Ansonsten könne die Beklagte durch Übertragung der Ermittlungen den Beginn der zweiwöchigen Kündigungserklärungsfrist beliebig hinauszögern.

Fazit

Auch wenn es sicherlich Sinn macht, dass interne Ermittlungen durch professionelle Abteilungen in einem Konzern oder durch

externe Ermittler durchgeführt werden, so zeigt dieses Urteil deutlich, dass es Sache des zur Kündigung Berechtigten bleibt, sich rechtzeitig über die Ergebnisse der Untersuchungen informieren zu lassen und selbst zu entscheiden, ob weitere Ermittlungen hinsichtlich eines Erkenntnisgewinns notwendig sind. Auch wenn das Urteil gewisse Spielräume für eine Hemmung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB aufzeigt, so stellt es dennoch klar, dass der Kündigungsberechtigte die Darlegungs- und Beweislast in einem Kündigungsschutzverfahren dafür trägt, dass eine weitere die Frist hemmende Sachverhaltsaufklärung notwendig ist. Hier ist in der Praxis darauf zu achten, dass zum einen die ermittelnden Stellen im Unternehmen ihre Ergebnisse sehr zeitnah an die zur Kündigung Berechtigten weitergeben und über die Ermittlungsfortschritte und erkannte Sachverhalts- und damit Aufklärungslücken eine belastbare Dokumentation erstellt wird. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass von der zweiwöchigen Ausschlussfrist eventuell noch die drei Tage für die Anhörung des Betriebsrats sowie die Zeiten für die Einholung der für die Kündigung notwendigen Unterschriften und die Zeit für eine rechtssichere und fristgerechte Zustellung abgerechnet werden müssen.

TEILWEISER WIDERRUF EINER VERSORGUNGSZUSAGE WEGEN EINES COMPLIANCE-VERSTOßES

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte zu entscheiden, ob ein teilweiser Widerruf einer betrieblichen Altersversorgungszusage wegen der Annahme von „Schmiergeldern“ durch einen Mitarbeiter rechtmäßig war.

Sachverhalt

Der Kläger war seit 1975 bei der Beklagten, zuletzt als Leiter der Rechtsabteilung beschäftigt. In den Jahren 1992 bis 1996 nahm der Kläger Schmiergeldzahlungen in Höhe von 300.000 DM in bar an, weswegen er auch später rechtskräftig verurteilt wurde. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos und erklärte einen Teilwiderruf der bereits unverfallbar gewordenen betrieblichen Altersversorgungszusage. Der Kläger zahlte nach einer gesonderten Vereinbarung die Schmiergeldzahlungen an die Beklagte zurück und die Parteien einigten sich über das Ausscheiden des Klägers. Gegen den Teilwiderruf der betrieblichen Altersversorgung setzte er sich gerichtlich zur Wehr.

Entscheidung

Das BAG hat entschieden, dass der Kläger einen Anspruch auf eine ungekürzte Betriebsrente hat (Urteil vom 12. November 2013, Az.: 3 AZR 274/12). Die Beklagte konnte die dem Kläger erteilte Versorgungszusage nicht mit der Begründung widerrufen, der Kläger habe in den Jahren 1992 bis 1996 durch die Annahme von „Schmiergeldern“ seine arbeitsvertraglichen Pflichten grob verletzt

und ihr hierdurch nicht nur einen erheblichen Vermögensschaden zugefügt, sondern auch ihren Ruf beschädigt. Das BAG bestätigte die abstrakten Maßstäbe, unter denen der Widerruf einer Versorgungszusage möglich ist: Grobe Pflichtverletzungen, die ein Arbeitnehmer begangen hat, berechtigen den Arbeitgeber nur dann zum Widerruf der Versorgungszusage, wenn die Berufung des Versorgungsberechtigten auf die Versorgungszusage dem Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt ist. Dies könne der Fall sein, wenn (1) der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft nur durch Vertuschung schwerer Verfehlungen erschlichen habe, oder wenn (2) der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren, insbesondere durch Ersatzleistungen nicht wieder gutzumachenden schweren Schaden zugefügt habe oder wenn (3) – im Falle der Verursachung eines Vermögensschadens durch den Arbeitnehmer – der Arbeitnehmer seine Pflichten in grober Weise verletzt und dem Arbeitgeber hierdurch einen existenzgefährdenden Schaden zugefügt habe.

Habe nämlich der Arbeitnehmer die wirtschaftliche Grundlage des Arbeitgebers gefährdet, habe er durch sein eigenes Verhalten die Gefahr heraufbeschworen, dass seine Betriebsrente nicht gezahlt werden könne. Deshalb könne er nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht verlangen, dass der Arbeitgeber dennoch seine Betriebsrentenansprüche erfülle. Führen die vom Arbeitnehmer verursachten Vermögensschäden hingegen zu keiner Gefährdung der wirtschaftlichen Grundlage des Arbeitgebers, seien dessen Interessen mit der Möglichkeit, den Arbeitnehmer auf Schadensersatz in Anspruch zu nehmen, gewahrt. Da die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch Entgelt des Arbeitnehmers seien, das dieser als Gegenleistung für die im Arbeitsverhältnis erbrachte Arbeitsleistungen erhält, könne die betriebliche Altersversorgung nicht bereits dann verweigert werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen erheblichen Vermögensschaden unterhalb der Schwelle der Existenzgefährdung zugefügt habe. Der Widerruf einer Versorgungszusage diene nicht dazu, auf einfachem und schnellem Wege einen Schadensersatzanspruch zu befriedigen.

In Abgrenzung zu früheren Urteilen würden diese Anforderungen auch dann gelten, wenn der Arbeitgeber die Versorgungszusage nicht vollständig, sondern – wie hier – nur teilweise widerruft. Ein Arbeitgeber, der sich auf einen Teilwiderruf des Versorgungsversprechens beschränke, könne sich allerdings nicht unter erleichterten Voraussetzungen von seiner Bindung an die erteilte Versorgungszusage lösen. Auch wenn der Arbeitgeber das Versorgungsversprechen nur teilweise widerrufe, müsse das Fehlverhalten des Arbeitnehmers den Eingriff in das Versorgungsrecht an sich rechtfertigen können.

Hieran gemessen war im vorliegenden Fall das ungekürzte Versorgungsverlangen des Klägers keinem Rechtsmissbrauchseinwand ausgesetzt.

Fazit

Der (Teil-)Widerruf von Versorgungszusagen gegenüber

Arbeitsrecht

Arbeitnehmern beschäftigt nicht nur den hierfür zuständigen Dritten Senat des BAG, sondern auch die Instanzgerichte regelmäßig, insbesondere im Zusammenhang mit vertragswidrigem bzw. strafbarem Verhalten. Gleiches gilt für den BGH, wenn es um den Widerruf von Versorgungszusagen gegenüber Geschäftsführern geht.

Die Entscheidung zeigt auf, welche hohen materiellrechtlichen Hürden der (Teil-)Widerruf einer Versorgungszusage mit sich bringt. Dies führt auch zu einer entsprechend hohen Darlegungs- und Beweislast in einem Prozess, denn es ist der Arbeitgeber, der sich auf den Einwand des Rechtsmissbrauchs beruft. Letztlich wird es sich daher in der Praxis um Ausnahmekonstellationen handeln, in denen ein (Teil-)Widerruf einer Versorgungszusage gerechtfertigt ist.

Im vorliegenden Fall war es das Versäumnis der Arbeitgeberin, dass der Teilwiderruf der Versorgungszusage, der nach der Entscheidung des BAG grundsätzlich möglich ist, nicht zum Bestandteil des Aufhebungsvergleichs gemacht worden war. Darauf zu vertrauen, dass der Kläger sich gegen den Teilwiderruf nicht wehren werde, war offensichtlich naiv. Regelmäßig bleibt daher – nach fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses – nur der mühsame Weg, einen vollstreckbaren Titel über die Schadensersatzansprüche bzw. über die Ansprüche auf Herausgabe des empfangenen Schmiergelds zu erzielen und dann, sofern die 30-jährige Vollstreckungsfrist nicht abgelaufen ist, gegen die laufenden Betriebsrentenzahlungen aufzurechnen bzw. hierin teilweise zu vollstrecken.

IHRE ANSPRECHPARTNER IM ARBEITSRECHT



Dr. Holger Thomas
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
Leiter der deutschen Arbeitsrechtspraxis
+49 (0) 69 27 10 78 018 (t)
holger.thomas@wilmerhale.com



Dr. Golo Weidmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Counsel
+49 (0) 69 27 10 78 021 (t)
golo.weidmann@wilmerhale.com

Sollten Sie die weitere Zusendung unseres Updates zum Arbeitsrecht nicht wünschen, so senden Sie bitte eine E-mail mit dem Betreff "Unsubscribe" an WHGermany@wilmerhale.com.

Unser Arbeitsrecht Update dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.