



Haftung von Führungskräften

RA Rüdiger H. Latz MM





RA Rüdiger H. Latz MM

hat in Münster, Marseille/Aix-en-Provence (F) und Freiburg studiert. Vor seinem Referendariat in Hamburg, Brüssel (B) und Madrid (E) arbeitete er in einer internationalen Rechtsanwaltskanzlei in Paris.

Von 1986 bis 1991 war er Syndikus in einem Luft- und Raumfahrtunternehmen (Dornier).

Im Zeitraum 1991 bis 2004 war er als Leiter Recht und Versicherungen in einem Technologieunternehmen (MAN) tätig. Als Prokurist übernahm er dort später zusätzlich die Führung des kaufmännischen Auftragswesens und des Projektcontrollings.

Seit 2004 berät er bei wirtschafts- und gesellschaftsrechtlichen Fragen, der Vertragsgestaltung und bei der Vermeidung und Lösung von Konflikten.

Zudem führt er Schulungen durch.

Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch.

Inhaltsverzeichnis

I. Kreis der Führungskräfte

1. Geschäftsführer/Vorstände
2. Leitende Angestellte
3. Sonstige Führungskräfte

II. Zivilrechtliche Haftung

1. Außenhaftung
2. Innenhaftung
3. Pflichtverletzung
 - a) Legalitätsprinzip
 - aa) Externe Regelungen
 - bb) Interne Regelungen
 - b) Einhaltung unternehmenseigener Regelungen
 - c) Organisationspflicht
 - d) Überwachungspflicht
 - e) Finanzverantwortung
 - f) Treuegrundsatz

III. Möglichkeiten der Haftungsbegrenzung/Haftungsprivileg

1. Haftungsbeschränkungen (vertraglich)
2. Versicherungsschutz (D&O-Versicherung)
3. Haftungsprivileg (sonstiger Führungskräfte)
 - 3.1 Voraussetzungen einer Arbeitnehmerhaftung
 - a) Pflichtverletzung
 - b) Schaden
 - c) Schwere des vorwerfbaren Verhaltens
 - d) Umfang der Haftung(sbeschränkung)
 - 3.2 Haftungsumfang nach Verschuldensgrad
 - a) Leichte Fahrlässigkeit
 - b) Normale bzw. mittlere Fahrlässigkeit
 - c) Grobe Fahrlässigkeit
 - d) Vorsatz
 - 3.3 Außenhaftung des Arbeitnehmers

I. Kreis der Führungskräfte

Zum Kreis der Führungskräfte eines Unternehmens zählen die Geschäftsführer bzw. Vorstände, leitende Angestellte sowie sonstige Führungskräfte.

Als Führungskraft bezeichnet man allgemein eine Person, die Führungsaufgaben in einer Organisation, d.h. einem Unternehmen wahrnimmt, wobei sich die Führung auf eine oder mehrere Aufgaben bezieht wie z.B. Planung, Organisation und Kontrolle. Führungskräfte haben leitende Aufgaben.

Grundsätzlich kann ein Unternehmen als juristische Person nicht selbst handeln, sondern immer nur durch vertretungsberechtigte Organe wie Geschäftsführer oder Vorstände oder eben durch weitere vertretungsberechtigte Personen wie z.B. Prokuristen, Handelsbevollmächtigte oder solche, denen eine Generalvollmacht bzw. eine spezielle Vollmacht erteilt wurde.

1. Geschäftsführer/Vorstände

Geschäftsführer oder Vorstände sind handelnde Organe der Gesellschaft. Die Bestellung zum Gesellschaftsorgan erfolgt durch die Gesellschafter bzw. den Aufsichtsrat. Mit der Bestellung übernimmt der Geschäftsführer bzw. Vorstand die aus der Organstellung resultierenden Rechte und Pflichten.

2. Leitende Angestellte

Leitende Angestellte haben nicht das Amt eines Organs, sondern sind vielmehr Arbeitnehmer, denen teilweise „Arbeitgeberfunktionen“ übertragen sind. Einen allgemein gültigen Gesetzesbegriff des leitenden Angestellten gibt es nicht.

Orientieren kann man sich an § 5 Abs. 3 S. 2 BetrVG, der bestimmt, dass

„leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stelle im Unternehmen oder im Betrieb zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist (Nr. 1) oder Generalvollmacht oder Prokura (vgl. §§ 48 ff. HGB) hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist (Nr. 2) oder regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Geschäftsbetriebes von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst (Nr. 3).“

Der Angestellte kann, muss aber nicht außertariflich Angestellter („AT-Angestellter“) sein.

3. Sonstige Führungskräfte

Ob eine Person als sonstige Führungskraft einzustufen ist, bestimmt sich sowohl nach dem Anstellungsvertrag, der zugewiesenen Vertretungsmacht und dem tatsächlichen Tätigkeitsgebiet/-umfang, die ihr rechtsgeschäftlich eingeräumt wird. Eine erteilte Handlungsvollmacht (§ 54 HGB) gibt u.a. Hinweis auf eine Stellung als Führungskraft und/oder auch eine umfangreichere Personalverantwortung.

Sonstige Führungskräfte sind Personen, die auch Leitungsfunktionen innehaben, aber nicht als leitende Angestellte gemäß den oben genannten Kriterien einzustufen sind.

Im Gegensatz zu den leitenden Angestellten genießen sonstige Führungskräfte Kündigungsschutz. § 14 Kündigungsschutzgesetz bestimmt nämlich, dass Geschäftsführern, Betriebsleitern oder ähnlichen leitenden Angestellten der Kündigungsschutz verwehrt ist.

Zudem schützt die sonstige Führungskraft das Arbeitnehmerhaftungsprivileg (hierzu später mehr).

II. Zivilrechtliche Haftung

Die zivilrechtliche Haftung umfasst die

- Außenhaftung gegenüber Dritten und
- Innenhaftung, d.h. die Haftung gegenüber der Gesellschaft.

1. Außenhaftung

In den meisten Fällen wird bei Fehlverhalten/Pflichtverletzung der Führungskraft die Gesellschaft in Anspruch genommen und haftet.

Die Außenhaftung einer Führungskraft ist eher der Ausnahmefall.

Eine Außenhaftung kann bei Geschäftsführern insbesondere nach spezialgesetzlichen Vorschriften in Betracht kommen.

Hier sind folgende Beispiele zu nennen:

- Die steuerliche Haftung gegenüber dem Fiskus nach § 69 AO i.V.m. § 34 I AO;
- Die Haftung gem. § 823 II BGB i.V.m. § 28e SGB IV für einbehaltene und nicht abgeführte Arbeitnehmeranteile der Sozialversicherungsbeiträge; strafrechtliche Konsequenzen können gem. § 266a StGB i.V.m. § 14 StGB drohen;
- Verletzung der Insolvenzantragspflicht (§ 15a Abs. 4 InsO) ist strafbar und der Geschäftsführer haftet gem. § 823 II i.V.m. §§ 64 GmbHG gegenüber den Gläubigern und Gesellschaftern;
- Zahlungen, die zur Insolvenz führen, können eine Haftung des Geschäftsführers nach § 64 III GmbHG auslösen;
- Fehlerhafte Darstellung der Vermögenslage und Eigenkapitaldarstellung (§ 82 GmbHG, §§ 399, 400 AktG);

Strafrechtliche Konsequenzen drohen zudem:

- Bei Verstößen gegen das Umweltrecht. Zu nennen sind §§ 62, 52 BImSchG, sowie §§ 324 (Gewässerverunreinigung), 325 (Luftverunreinigung und gesundheitsschädlicher Lärm), 326 (Umweltgefährdende Abfallbeseitigung) des Strafgesetzbuches (StGB);
- Gem. §§ 17 ff. können bei Verstößen gegen das Außenwirtschaftsgesetz Bußgeldverfahren ebenso wie strafrechtliche Sanktionen verhängt werden. (Bei eigenem Handeln/Unterlassen als Täter/Teilnehmer kommt eine Zurechnung nach § 14 StGB bzw. § 9 OWiG bei Sonderdelikten in Betracht. Das Organisationsverschulden ist in den §§ 130, 9 OWiG geregelt;
- Bei Verstößen gegen das Kriegswaffenkontrollgesetz. Diese werden über die entsprechenden Strafvorschriften und Ordnungswidrigkeitsregelungen im KrWaffKontrG geahndet.

2. Innenhaftung

Die Innenhaftung des Geschäftsführers oder des Vorstands basiert insbesondere auf der Organstellung (Organhaftung). Bei leitenden Angestellten oder sonstigen Führungskräften ist der Anstellungsvertrag maßgeblich.

Grundlage der Organhaftung sind § 43 GmbHG bzw. § 93 AktG, die in einer Art Generalklausel das Führen des Geschäfts mit der „Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes“ bzw. „ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters“ definieren. Dies bedeutet die Pflicht, im Rahmen der Gesetze und der unternehmenseigenen Regelungen die Unternehmensinteressen zu fördern und Schaden abzuwenden.

3. Pflichtverletzung

Folgende Pflichten dürfen nicht verletzt werden:

a) Legalitätsprinzip: (Einhaltung der anwendbaren Gesetze/Vorschriften)

aa) externe Regelungen:

gesetzliche Pflichten des Unternehmens gegenüber Dritten/der Allgemeinheit (s.o.)

bb) interne Regelungen:

gesetzliche Pflichten gegenüber dem Unternehmen (z.B. ordnungsgemäße Buchführung, Erstellung und Offenlegung Jahresabschluss/Bilanzen, Insolvenzantragspflicht etc.)

b) Einhaltung unternehmenseigener Regelungen:

- Satzungen und Geschäftsordnungen
- Anstellungsvertrag
- Betriebsvereinbarungen, Betriebsanweisungen, Richtlinien, Beschlüsse und Zustimmungsvorbehalte der Gesellschafter bzw. Aufsichtsgremien
- Compliance Richtlinien

c) Organisationspflicht

Innerhalb der Organisationspflicht spielen die ordnungsgemäße Delegation sowie die Aufgaben- und Verantwortungsverteilung eine besondere Rolle.

Im Rahmen der Delegation und Aufgabenverteilung sind zu unterscheiden:

- vertikal (von oben nach unten):
 - interne Delegation: Aufgabenübertragung auf Mitarbeiter
 - externe Delegation: Beauftragung eines externen Beraters/Dienstleisters
- horizontal (auf gleicher Ebene): Verteilung zwischen den Geschäftsführern/Vorständen bzw. anderen Führungskräften

Zur Wahrung der Delegationspflicht ist:

- eine operativ sachgerechte Delegationsstruktur einzurichten,
- der Delegationsempfänger sorgfältig nach geeigneter Qualifikation und Erfahrung für die konkrete Aufgabe auszusuchen und
- die Delegationsperson sorgfältig in die zu übernehmende Arbeit einzuweisen.

d) Überwachungspflicht

Neben einer sorgfältigen Organisationsstruktur und Delegationsentscheidung obliegt der Führungskraft auch eine laufende Überwachung, wobei stichprobenartige Prüfungen genügen können. Zudem besteht eine anlassbezogene Interventionspflicht, wenn Fehlerquellen oder Unregelmäßigkeiten auftreten bzw. sich die Delegation/die Organisation als nicht zielführend erweist. Ergebnis kann sein, dass die Aufgabe von einer Person zurückgeholt wird („Evokation“).

Wird der Überwachungspflicht nicht nachgekommen, können auch ordnungsrechtliche Maßnahmen drohen. Hier ist § 130 Abs. 1 OWiG zu nennen, der die Verletzung von Organisations- und Aufsichtspflichten als bußgeldbewährte Ordnungswidrigkeit des Unternehmensinhabers einstuft. Dort steht in Abs. 1:

„Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, handelt ordnungswidrig, wenn eine solche Zuwiderhandlung begangen wird, die durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.“

In Absatz 3 heißt es:

„(3) Die Ordnungswidrigkeit kann, wenn die Pflichtverletzung mit Strafe bedroht ist, mit einer Geldbuße bis zu einer Million Euro geahndet werden. (...)“

§ 9 OWiG erweitert die Anwendbarkeit von Tatbeständen, welche eine Ahndung begründen, wie z.B. § 130 OWiG, auf die vertretungsberechtigten Organe (Geschäftsführer oder Vorstand).

Das Haftungsrisiko nach § 130 OWiG reduziert sich, wenn man nachweisen kann, dass die Unternehmensorganisation so gestaltet ist, dass eine sorgfältige Aufgabenwahrnehmung durch die Mitarbeiter gewährleistet ist. Hierzu gehören:

- klare Definition der delegierten Aufgaben,
- nachvollziehbares Auswahlsystem bezüglich der persönlichen Eignung und fachlichen Qualifizierung der eingesetzten Mitarbeiter,
- eine die Risiken erfassende Einweisung und Aufgabenzuweisung an die Mitarbeiter (ordnungsgemäße Instruktion),
- Aktualisierung des Fachwissens der Mitarbeiter in den sich weiterentwickelnden oder komplexen Aufgabenbereichen durch geeignete Schulungen.

Des Weiteren muss eine Verlaufskontrolle und Überwachung der zuständigen Mitarbeiter erfolgen, die sicherstellt, dass Verstöße durch Mitarbeiter auf der nächsten Ebene wahrgenommen werden können. Dies wird bewerkstelligt durch

- die Durchführung von stichprobenartigen Kontrollen und/oder durch anlassbezogene Überwachung, wenn sich eine Risikoerhöhung aus einer konkreten Aufgabe oder durch ein Mitarbeiterverhalten abzeichnet.
- Zudem ist ein Mitteilungssystem einzurichten, damit Mitarbeiter mögliche Probleme oder Auffälligkeiten an die nächsthöhere Ebene kommunizieren können.
- Es sind klare Strukturen herzustellen, wie Verstöße von Aufsichtspersonen korrigiert bzw. an die Geschäftsleitung berichtet werden.
- Es sind Maßnahmen vorzusehen, mit denen das Unternehmen Zuwiderhandlungen konsequent ahndet.
- Dokumentation der vorgesehenen und/oder vollzogenen Maßnahmen.

e) **Finanzverantwortung**

Die Kontrolle der Liquidität und der Finanzlage betrifft zum einen die Buchführungspflichten, die betriebswirtschaftliche Kontrolle und die Liquiditätsbeobachtung in der Krise. Diese Aufgaben fallen den Organen der Gesellschaft zu.

f) **Treuegrundsatz**

Hierunter versteht man Wettbewerbsverbote, Vermeidung von Interessenkollisionen, Einhaltung von Mitteilungs- und Geheimhaltungspflichten sowie das Nachkommen von Auskunftspflichten.

III. Möglichkeiten der Haftungsbegrenzung/ Haftungsprivileg

1. Haftungsbeschränkungen (vertraglich)

Haftungsbeschränkungen können im Voraus in bestimmten Grenzen für leichte Fahrlässigkeit gegeben werden, wobei dies nur bei der GmbH möglich ist, jedoch nicht bei der AG (siehe § 93 II AktG).

Generell unwirksam ist die Beschränkung der Außenhaftung. Eine Vereinbarung zulasten Dritter bindet letztere nicht. Allerdings kann eine solche zwischen Führungsorganen und der Gesellschaft geschlossene Vereinbarung als Verpflichtung der Gesellschaft zur Haftungsfreistellung des Geschäftsführers im Innenverhältnis verstanden werden.

Im Nachhinein kann die Gesellschaft/das Unternehmen, sofern keine Hinderungsgründe entgegenstehen, auf einen Haftungsanspruch gegen ihre Führungskräfte verzichten.

2. Versicherungsschutz (D&O-Versicherung)

Die Absicherung von Führungskräften durch eine „director‘s and officer‘s“ (D&O-Versicherung) ist möglich und ratsam. Die Versicherung stellt keine rechtliche Enthftung dar, sondern nur eine finanzielle Absicherung bzw. Entlastung der aus einer Haftung resultierenden Schadensersatzansprüche.

Versicherungsgegenstand kann die Innenhaftung gegenüber der Gesellschaft aber auch die Außenhaftung sein. Typischerweise sind Haftungssummenbegrenzungen oder Deckungsausnahmen z.B. für Vorsatz vorgesehen.

Meist sehen diese Versicherungen einen Selbstbehalt vor, der wiederum durch Abschluss einer Zusatzversicherung als Risiko abgefangen werden kann.

(Anmerkung: Das Aktiengesetz (siehe § 93 II) sieht vor, dass der vertraglich geregelte Selbstbehalt mindestens 10 % des einzelnen Schadensfalls bis mindestens das 1,5-fache der festen Jahresvergütung eines Vorstandsmitglieds zu betragen hat.)

Die D&O-Versicherung schützt aber nicht nur Vorstände und Geschäftsführer, sondern auch Führungskräfte. Der Abschluss einer D&O-Versicherung mindert effektiv mögliche Haftungsrisiken der Führungskräfte.

Führungskräfte sollten darauf achten, dass sie entweder in dem Kreis der Versicherten, sofern vom Unternehmen eine D&O-Versicherung gehalten wird, aufgenommen werden bzw. eine solche Versicherung vom Unternehmen abgeschlossen wird.

3. Haftungsprivileg (sonstiger Führungskräfte)

Die Haftung der sonstigen Führungskräfte (begünstigter Personenkreis) bestimmt sich nach den Grundsätzen der Haftung von Arbeitnehmern. Die Rechtsprechung hat die Arbeitnehmerhaftung gegenüber dem Arbeitgeber (Innenhaftung) eingeschränkt. Bei der Haftung gegenüber Dritten (Außenhaftung) kann dem Arbeitnehmer ein Rückgriffs- oder Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber zustehen.

3.1 Voraussetzungen einer Arbeitnehmerhaftung

a) Pflichtverletzung

Der Arbeitnehmer muss gegen ihm obliegende Pflichten verstoßen haben.

b) Schaden

Durch die Pflichtverletzung bei einer betrieblich veranlassten Tätigkeit muss ein Schaden entstanden sein.

c) Schwere des vorwerfbaren Verhaltens

Für den Umfang des Schadensausgleichs kommt es maßgeblich darauf an, wie sehr der Arbeitnehmer das Schadensereignis zu verantworten hat.

d) Umfang der Haftung(sbeschränkung)

Der Umfang der Haftungsbeschränkung hängt maßgeblich vom Grad des Verschuldens ab, mit dem der Arbeitnehmer den Schaden angerichtet hat.

3.2 Haftungsumfang nach Verschuldensgrad

a) Leichte Fahrlässigkeit

Leichte Fahrlässigkeit liegt bei kleineren Fehlern oder Versehen vor.

Der Arbeitnehmer ist im Fall der leichten Fahrlässigkeit, unabhängig von der Schadenshöhe, von der Haftung befreit.

b) Normale bzw. mittlere Fahrlässigkeit

Mittlere Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat, ohne dass ihm ein schwerer Vorwurf zu machen ist.

In solchen Fällen wird der Schaden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber grundsätzlich geteilt. Die Höhe der Quotelung hängt vom Einzelfall ab und bestimmt sich nach folgenden Faktoren:

- Verschuldensgrad des Arbeitnehmers innerhalb der mittleren Fahrlässigkeit
- Gefahrgeneigtheit der Tätigkeit, d.h. je höher das arbeitstypische Haftungsrisiko, desto geringer die Haftungsquote des Arbeitnehmers
- Möglichkeit des Arbeitgebers, den Schaden durch eine Versicherung abzudecken/einzugrenzen
- Höhe des Schadens im Verhältnis zum Einkommen
- Kalkulierbarkeit des Schadensrisikos
- Vorverhalten des Arbeitnehmers sowie Stellung im Betrieb
- weitere Faktoren

Ein grober Richtwert in der Rechtsprechung tendiert bei mittlerer Fahrlässigkeit zu einer maximalen Gesamthaftungshöhe von 3 Bruttomonatsgehältern.

c) Grobe Fahrlässigkeit

Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer in besonders schwerem Maße die erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat. („Das darf nicht passieren!“)

Bei grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer normalerweise für den vollen Schaden. Eine Ausnahme wird aber dann gemacht, wenn die Schadenshöhe ein Ausmaß annimmt, das für den Arbeitnehmer existenzgefährdend wird. In solchen Fällen wird ebenfalls eine Quotelung vorgenommen. Wie diese ausfällt, hängt vom Einzelfall und den Umständen ab.

d) Vorsatz

Bei Vorsatz, d.h. gewolltem Tun, haftet der Arbeitnehmer in vollem Umfang, auch wenn sich dies existenzgefährdend auswirkt.

Die oben genannten Grundsätze greifen nur zwischen den Arbeitsvertragsparteien (Innenhaftung), jedoch nicht, wenn Arbeitnehmer bei betrieblicher Tätigkeit Rechtsgüter Dritter verletzen.

3.3 Außenhaftung des Arbeitnehmers

Bei der Außenhaftung des Arbeitnehmers gelten drei Regeln:

1. Der Arbeitnehmer haftet im Außenverhältnis nach den allgemeinen Vorschriften unbeschränkt.
2. Der Arbeitnehmer, der den Schaden dem Dritten ersetzt, hat gegen den Arbeitgeber einen Rückgriffsanspruch in Höhe der Quote, die nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs auf den Arbeitgeber entfällt.
3. Hat er noch nicht den Schaden ersetzt, hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen entsprechenden Freistellungsanspruch.

Anzumerken bleibt, dass in den meisten Fällen der Dritte/die Dritte den Arbeitgeber, d.h. das Unternehmen, direkt in Anspruch nehmen wird. Zudem hält das Unternehmen für die diversen betrieblichen Tätigkeiten Versicherungen.

Das persönliche Haftungsrisiko der sonstigen Führungskraft ist wegen des Haftungsprivilegs sehr eingeschränkt!