

Pflichtverletzungen eines Geschäftsführers

Im Blickpunkt: Vorbildcharakter der Geschäftsführung und Vorgaben für die Durchführung einer internen Untersuchung

Gastbeitrag von Michael Wiedmann und Jan Vogelsang

Sachverhalt

Im vorliegenden Fall hatte das OLG Hamm (Urteil vom 29.05.2019 – 8 U 146/18) über die Rechtmäßigkeit einer Kündigung aus wichtigem Grund zu entscheiden. Eine GmbH (Beklagte) hatte ihrem Geschäftsführer (Kläger) gekündigt. Dieser machte vor dem Landgericht (LG) Essen Zahlungsansprüche aus dem Geschäftsführerdienstvertrag und einen Schadensersatzanspruch geltend.

Die in eine Konzernstruktur integrierte GmbH unterwarf sich einem konzernweit einheitlichen Compliance-

programm. Dazu gehörten unter anderem die Konzernrichtlinien „Korruptionsprävention“ und „Einschaltung von Vermittlern, Beratern und anderen zur Vertriebsunterstützung beauftragten Personen“. Außerdem war nach dem „Katalog zustimmungspflichtiger Geschäftsvorfälle“ bei Zusage einer Provision von mehr als 3% des Nettoauftragsvolumens die vorherige Zustimmung des Bereichsvorstands einzuholen.

Dem Kläger wurden von der Beklagten diverse Verstöße gegen diese Richtlinien zur Last gelegt. Diese

mündeten in eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund, § 626 Abs. 1 BGB.

Der letztlich ausschlaggebende Sachverhalt stellte sich nach den Feststellungen des Gerichts so dar, dass der Kläger es ermöglichte, die notwendige Zustimmung des Bereichsvorstands für eine Provisionsforderung eines Geschäftspartners in Höhe von 4,1% zu umgehen. Dies geschah dergestalt, dass lediglich 2,9% der Forderung als Provision verbucht wurden. Den Restbetrag erhielt der Geschäftspartner in Form einer Gutschrift für eine fingierte Mängelreklamation. Dem Kläger wurde von zwei Mitarbeitern von diesem Vorgang berichtet. Seine Reaktion darauf war strittig. Nachdem ein Mitgeschäftsführer, dessen Verantwortungsbereich Compliance zugeordnet ist, die Unterschrift wegen Bedenken verweigerte, autorisierte der Kläger die Gutschrift durch seine Unterschrift. Die Gutschrift enthielt die Angabe: „Der Endkunde erhält aufgrund minderer Qualität einen Nachlass in Höhe von 10% des Warenwertes [...]“. Nachdem der Mitgeschäftsführer hiervon Kenntnis erlangt hatte, wurde der Sachverhalt der Complianceabteilung am 14.07.2015 mitgeteilt. Deren Ermittlungen dauerten bis zum 21.09.2015 an. An diesem Tag wurde der Kläger freigestellt. Das Landgericht hatte dem Kläger erstinstanzlich recht gegeben und im Wesentlichen ausgeführt, die Kündigung sei mangels wichtigen Grundes unwirksam. Dem widersprach die Berufungsinstanz in dem ▶



Jedes Unternehmen hat seine Eigenheiten, und jede interne Untersuchung ist anders, und daher ist es für ein Gericht ex post schwierig, wenn nicht unmöglich, zu beurteilen, inwieweit die Untersuchung hätte effizienter gestaltet werden können.

vorliegenden Urteil. Eine Revision des Urteils wurde in Ermangelung der Voraussetzungen von § 543 ZPO nicht zugelassen.

Zusammenfassung der compliancerelevanten Entscheidungsbegründung

Das Oberlandesgericht (OLG) sah in der Unterzeichnung der fingierten Reklamationsforderung durch den Kläger und in der damit einhergehenden Autorisierung der Auszahlung eine schwerwiegende Pflichtverletzung. Der Kläger verstieß gegen seine Interessen- und Vermögensbetreuungspflicht der Beklagten gegenüber in grober Weise. Verschärfend kam hinzu, dass er dies in kollusiver Zusammenarbeit mit seinen Mitarbeitern tat. Diese Unrechtsvereinbarung war nach Auffassung des OLG mit der Vorbildfunktion des Geschäftsführers in keiner Weise zu vereinbaren, da sich der Kläger für seine Mitarbeiter erkennbar über die Regeln stellte. Das Vorbringen des Klägers, er habe die Gutschrift ungelesen unterschrieben und in der Folge nicht mit dem Streitgegenständlichen Sachverhalt in Verbindung gebracht, wurde vom Gericht verworfen. Das gilt auch für die angebliche klägerseitige Annahme, der Mitgeschäftsführer sei mit dem Vorgang einverstanden gewesen. Das OLG hob zu Recht hervor, dass Geschäftsführer hohe Sorgfaltsanforderungen tragen und Ausreden wie die Behauptung, eine Vielzahl von zu leistenden Unterschriften veranlasse die Geschäftsführung regelmäßig zu einem herabgesetzten Prüfungsmaßstab, sie nicht entlasteten. Ebenso entlastete eine vermutete Zustimmung des Mitgeschäftsführers den Kläger nicht. Erstens standen die verletzten Regeln nicht zur Disposition des für Compliance zuständigen Mitgeschäftsführers, und zweitens hatte der Geschäftsführer

sich im Zweifel persönlich bei seinem Mitgeschäftsführer zu vergewissern.

Für den Kläger stritt auch nicht, dass eine Abmahnung unterblieben war. Richtigerweise führte das OLG aus, der Schutzzweck einer Abmahnung beanspruche bei Leitungsorganen einer Kapitalgesellschaft keine Geltung. Wer schließlich die Complianceregeln seines eigenen Unternehmens und die Sanktionen, mit denen sie bewehrt sind, nicht kenne, sei von vornherein ungeeignet, dieses zu führen.

Ebenso wenig konnte sich der Kläger dadurch entlasten, dass dem Unternehmen kein Schaden entstanden sei. Vielmehr sei die Pflichtverletzung darin zu sehen, dass der Kläger die dem Beklagten geschuldete Loyalität nicht erwiesen habe und stattdessen gerade dort, wo Führungsstärke verlangt gewesen sei, seine Vorbildfunktion nicht erfüllt habe. Hinzu komme, dass die verletzte Compliancevorschrift für die Beklagte von zentraler Bedeutung sei und der Kläger sie dennoch vorsätzlich verletzt habe.

Das OLG sah darüber hinaus in der Umgehung der compliancebedingten Einbindung des Bereichsvorstands eine schwerwiegende Pflichtverletzung.

Fachliche Anforderung einer unternehmensinternen Untersuchung

Unschädlich war, dass zwischen dem ersten Verdacht auf das Vorliegen einer Pflichtverletzung am 14.07.2019 und dem Ausspruch der außerordentlichen Kündigung am 21.09.2015 mehr als zehn Wochen lagen. Zum einen liege der Zweiwochenfrist der Gedanke zugrunde, dass möglichst schnell Klarheit geschaffen werden müsse, um entscheiden zu können, ob das Anstellungsverhältnis so

zerrüttet sei, dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sei. Zum anderen müsse eine solche Entscheidung sorgfältig vorbereitet werden.

„Wer schließlich die Complianceregeln seines eigenen Unternehmens und die Sanktionen, mit denen sie bewehrt sind, nicht kenne, sei von vornherein ungeeignet, dieses zu führen.“

Das OLG machte jedoch keine Ausführungen dazu, wie diese sorgfältige Vorbereitung aussehen sollte. Es stellte vielmehr fest, dass die Vorgehensweise des Beklagten bei der Sachverhaltsaufklärung nur beschränkt überprüfbar sei. Daher war es für das OLG auch nachvollziehbar, dass es im Rahmen einer Untersuchung stets zu einer zeitlich bedingten Einarbeitung und Koordination sowie zu urlaubs- oder dienstreisebedingter Abwesenheit von Beteiligten, Beschuldigten und Zeugen und somit auch zu ungeplanten Verzögerungen und Rückfragen kommen kann. Folglich zeigte das OLG dem Beklagten im Nachhinein auch nicht auf, wie er die Untersuchung hätte effizienter gestalten können. Daher stellte es fest, dass die Untersuchung sich im Ganzen als planvolle, zielgerichtete und schlüssige Sachverhaltsaufklärung darstelle, auch wenn der Untersuchungszeitraum sich auf über zehn Wochen erstreckt habe. ▶

Fazit

Zwei Dinge sind an dem Urteil hervorzuheben. Zum einen zeigt das Urteil, dass Geschäftsführer, unabhängig von ihrer Legalitätspflicht, höhere Sorgfaltsanforderungen zu erfüllen haben, um ihrem Vorbildcharakter gegenüber den Mitarbeitern gerecht zu werden. Nicht umsonst spricht man hier vom „Tone from the Top“ oder auf Deutsch: „Der Fisch stinkt vom Kopf her“.

Zum anderen beschränkte sich das OLG auf eine Plausibilitätsprüfung des Untersuchungsplans und der einzelnen Untersuchungsschritte. Dies ist zu begrüßen. Jedes Unternehmen hat seine Eigenheiten, und jede interne Untersuchung ist anders, und daher ist es für ein Gericht ex post schwierig, wenn nicht unmöglich, zu beurteilen, inwieweit die Untersuchung hätte effizienter gestaltet werden können. ◀



Michael Wiedmann,
Rechtsanwalt, Maître en droit, Counsel,
Norton Rose Fulbright LLP,
Frankfurt am Main

Michael.wiedmann@nortonrosefulbright.com
www.nortonrosefulbright.com



Jan Vogelsang,
Student Rechtswissenschaften, Düsseldorf,
derzeit praktische Studienzeit bei Norton Rose
Fulbright LLP

Jan.vogelsang@nortonrosefulbright.com
www.nortonrosefulbright.com

Going beyond the usual Abseits eingefahrener Gleise

Arnold & Porter zählt mit über 1000 Berufsträgern in Europa, Asien und den USA zu den großen internationalen Wirtschaftssozietäten. Wir verfügen über mehr als 100 Jahre Erfahrung in der Beratung und Begleitung unserer Mandanten. Gemeinsam mit ihnen meistern wir innovativ die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts.

Über Deutschland hinaus vertrauen uns Mandanten aus aller Welt ihre komplexen und anspruchsvollsten Geschäftsangelegenheiten an, die oft multidisziplinär sind und strategische Problemlösungen auf internationaler Ebene erfordern.

Arnold & Porter

Brussels | Chicago | Denver | Frankfurt | Houston | London | Los Angeles | Newark | New York
San Francisco | Seoul | Shanghai | Silicon Valley | Washington, DC | West Palm Beach

© Arnold & Porter Kaye Scholer LLP 2019 All Rights Reserved