

Haftung des GmbH-Geschäftsführers für Managementfehler

Wann müssen Geschäftsführer mit eigenem Vermögen für Managementfehler einstehen?

Im Zusammenhang mit Managementfehlern, die zu großen Verlusten im Unternehmen geführt haben, wird von den Unternehmen immer wieder versucht, ihre (Ex-) Geschäftsführer persönlich mit ihrem Privatvermögen in die Haftung zu nehmen. Eine aktuelle Entscheidung des Landgerichts Düsseldorf vom 27.5.2005 (39 O 73/04) gibt Anlass, dieses Thema aufzugreifen.

Aktueller Fall

Dem Rechtsstreit lag folgender Sachverhalt zugrunde: Zwei ehemalige Geschäftsführer einer großen Messegesellschaft hatten mit zwei Event-Reihen („Star Trek World Tour“ und „Titanic Official Movie Tour“) Verluste in Millionenhöhe erzielt. Die Messegesellschaft verlangte daraufhin von den ehemaligen Geschäftsführern, dass sie für die Verluste Schadensersatz aus ihrem eigenen Vermögen leisten sollten.

Gesetzliche Vorgaben

Anspruchsgrundlage für derartige Ansprüche ist § 43 Absatz 2 GmbH-Gesetz. Dort ist bestimmt, dass Geschäftsführer, die ihre Obliegenheiten verletzen, der Gesellschaft für den daraus entstandenen Schaden haften. Es gilt in derartigen Fällen also stets einzugrenzen, welches die „Obliegenheiten“ des verklagten Geschäftsführers sind und ob eine Verletzung dieser Obliegenheiten vorliegt. Dabei gibt es keinen für alle Geschäftsführer verbindlichen gleichen Maßstab. Denn der Umfang der Obliegenheiten des Geschäftsführers wird durch Größe, Art und Geschäftszweig des Unternehmens im Einzelfall bestimmt. Eine fehlerhafte Großinvestition kann bei einem Großunternehmen also durchaus noch im Rahmen des Zulässigen liegen, während dasselbe Geschäft bei einem kleineren Unternehmen schon Haftungsansprüche gegen den Geschäftsführer auslösen kann. Abzustellen ist insbesondere auf die Finanzkraft des Unternehmens, den Geschäftszweck laut Gesellschaftsvertrag und die Beschlüs-

se der Gesellschafterversammlung. Ferner hat der Geschäftsführer selbstverständlich bei jedem Geschäft die erforderliche Sorgfalt walten zu lassen, so hat er zum Beispiel beim umfangreichen Verkauf von Waren auf Kredit an ein unbekanntes Unternehmen vorab dessen Kreditwürdigkeit zu prüfen oder die Kredite abzusichern. Es ist aber grundsätzlich nicht so, dass dem Geschäftsführer risikoreiche Geschäfte im Namen des Unternehmens verwehrt sind, denn das Eingehen von Risiken gehört zur unternehmerischen Tätigkeit und ist immer mit der Gefahr von Fehlbeurteilungen und Fehleinschätzungen verbunden. Es darf nur nicht das – nach Eigenart und insbesondere Größe des Unternehmens zu bestimmende – erlaubte Risiko überschritten werden.

Lösung

Nach diesen Grundsätzen hat das Landgericht die Klage der Messegesellschaft gegen ihre Ex-Geschäftsführer entschieden. Die Klage der Messegesellschaft wurde abgewiesen. Zwar seien bei dem Geschäft Verluste in Millionenhöhe entstanden, das Geschäft habe sich aber – auch im Hinblick auf die Größe und die Finanzsituation des Unternehmens - im erlaubten Risikobereich bewegt. Zudem sei das Geschäft sorgfältig geplant worden. Aus damaliger Sicht mussten die Geschäftsführer nicht von einem drohenden Misserfolg ausgehen. Insoweit müssten die Geschäftsführer nicht persönlich für den geschäftlichen Misserfolg einstehen.

Praxistipp: Geschäftsführer sollten bei Geschäften, die für das von ihnen geführte Unternehmen ein großes und risikobehaftetes Geschäft darstellen, genau dokumentieren, dass die Risiken des Geschäfts sorgfältig vorab geprüft wurden. Größtmögliche Sicherheit gegen eine persönliche Inanspruchnahme kann der Geschäftsführer dadurch erreichen, dass er besonders risikoreiche Geschäfte vorab von der Gesellschafterversammlung absegnen lässt.

Darf ein Arbeitgeber über ehemalige Mitarbeiter Auskunft geben?

Zeugnisse häufig unbrauchbar

Bei Bewerbungen bietet das Zeugnis häufig keine ausreichende Bewertungsgrundlage. Dies liegt zum einen an den strengen Auflagen, die die Rechtsprechung dem Arbeitgeber bei der Zeugniserteilung auferlegt (Stichwort: "wohlwollende Zeugniserteilung"). Zum anderen werden Zeugnisse häufig als "Zugabe" zu einer Abfindung besonders wohlwollend formuliert, um eine einvernehmliche Trennung nach erfolgter Kündigung zu ermöglichen.

Telefonische Rückfrage beim alten Arbeitgeber

Häufig wird daher der alte Arbeitgeber vom potentiellen neuen Arbeitgeber gebeten, telefonisch über seinen ehemaligen Mitarbeiter Auskunft zu geben. Der neue Arbeitgeber verspricht sich hiervon, mehr über die tatsächlichen Fähigkeiten seines Bewerbers zu erfahren. Der Bewerber erfährt hiervon in der Regel nichts, da der neue Arbeitgeber sich bei einer Ablehnung nicht auf die Auskunft des alten Arbeitgebers berufen, sondern andere Gründe vorschreiben wird. Es stellt sich mithin die Frage, ob der alte Arbeitgeber überhaupt berechtigt ist, "hinter dem Rücken des Arbeitnehmers" Auskünfte zu erteilen.

Auskunft gegen Willen des Arbeitnehmers

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist der Ansicht, dass der neue Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an zusätzlichen Auskünften des alten Arbeitgebers hat und der alte Arbeitgeber daher auch gegen den Willen seines ehemaligen Mitarbeiters Auskünfte erteilen darf. Jedoch sollen auch bei der telefonischen Auskunftserteilung die allgemeinen Grundsätze zur Zeugniserteilung gelten. Dies bedeutet, dass der alte Arbeitgeber nur wohlwollend über Inhalte Auskunft geben darf, die in einem schriftlichen Zeugnis erwähnt werden dürften. Die Praxis sieht selbstverständlich anders aus. Der Anruf beim alten Arbeitgeber ist regelmäßig vom Wunsch getragen, ein ungeschminktes und wahres Bild über den Bewerber zu erhalten.

Auskunft nur mit Zustimmung des Mitarbeiters?

Aus diesem Grund wurde der Rechtsprechung des BAG von Arbeitsgerichten bereits vereinzelt entgegen getreten. So urteilte z.B. das Arbeitsgericht Stuttgart 2001, dass der

alte Arbeitgeber nur mit Zustimmung des Mitarbeiters Auskünfte erteilen darf. Dies gebiete der verfassungsmäßige Persönlichkeitsschutz (Art. 2 GG). Diese Auffassung findet auch in der Rechtslehre großen Zuspruch, da nur so ein effektiver Schutz des Persönlichkeitsrechts gewährt werden könne. Es bleibt daher abzuwarten, ob das BAG seine bisherige Rechtsprechung aufrecht erhält.

Schadenersatz bei unberechtigter Auskunft.

Neben Schmerzensgeld zur Wiedergutmachung der Persönlichkeitsrechtsverletzung (dies wäre nach Ansicht des Arbeitsgerichts Stuttgart gar bei allen Auskünften ohne Zustimmung des Mitarbeiters zuzusprechen) kann der ehemalige Mitarbeiter sogar entgangenen Lohn einklagen, sofern er nachweisen kann, dass seine Bewerbung gerade wegen dieser unbefugten Auskunft seines ehemaligen Arbeitgebers abgelehnt wurde.

Bis zu einer endgültigen Klärung der Rechtslage ist bei der Auskunftserteilung über ehemalige Mitarbeiter äußerste Zurückhaltung angesagt. Unsachliche Auskünfte ("lassen Sie die Finger von dem, der kann nichts") können zum Schadenersatz verpflichten. Sollten Sie bei der Auskunft hingegen ein allzu geschöntes Bild über Ihren ehemaligen Arbeitnehmer abgeben und wesentliche negative Eigenschaften unerwähnt lassen, können Sie in Ausnahmefällen gar diesem gegenüber zum Schadenersatz verpflichtet sein.

Tipps für die Praxis: Der sicherste (und bequemste) Weg für Sie als Arbeitgeber ist, von Auskünften über ehemalige Mitarbeiter grundsätzlich abzusehen. Eine Verpflichtung zu einer solchen Auskunft besteht i.Ü. nur dann, wenn Ihr ehemaliger Mitarbeiter dies verlangt. Dann genügt die schriftliche Auskunft. Sofern Sie das Auskunftersuchen nicht ablehnen möchten, lassen Sie sich vor Auskunftserteilung die (schriftliche) Zustimmung des ehemaligen Mitarbeiters vorlegen. Bleiben Sie in Ihren Auskünften sachlich, orientieren Sie sich am schriftlichen Zeugnis und versuchen Sie, von allzu subjektiven Bewertungen abzusehen.

Jörg Garben, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Vorzeitiger Abbruch der Elternzeit und Rückkehr als Teilzeitkraft

Arbeitgeber (auch Kleinbetriebe) sind grundsätzlich verpflichtet, ihre Mitarbeiter auf Wunsch bis zu 3 Jahre lang von der Arbeit freizustellen bzw. deren Arbeitszeit zu verringern, wenn diese ein Kind zu versorgen haben. Während dieser Zeit kann dem Mitarbeiter nicht gekündigt

werden. Die genauen Voraussetzungen und Folgen der Elternzeit sind im Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) geregelt und wurden von uns bereits ausführlich im *Unternehmerrundbrief Nr. 7* zusammengestellt.

siehe: www.unternehmerrundbrief.de ► Newsletter

In unserem letzten Artikel über dieses Thema haben wir auf eine gesetzliche Regelungslücke hingewiesen, die in der Praxis große Schwierigkeiten bereitet.

Bisher: unklare Rechtslage für Rückkehrwillige

Gem. § 16 BErzGG muss sich der Mitarbeiter bei Beantragung der Elternzeit zunächst auf 2 Jahre verbindlich festlegen. Seit Einführung des BErzGG wurde über die Frage gestritten, ob der Mitarbeiter, der sich einmal für eine volle Freistellung entschieden hat, im Nachhinein und vor Ablauf der 2 Jahre verlangen kann, zum Arbeitsplatz vorzeitig als Teilzeitkraft zurückzukehren. Wir hatten bereits darauf hingewiesen, welche zusätzlichen Probleme eine solche unerwartete Rückkehr des Mitarbeiters gerade kleinen und mittelständischen Betrieben bereiten kann. Aus diesem Grund (Stichwort: Planungssicherheit) hielt die herrschende Literaturmeinung eine solche vorzeitige Rückkehr grundsätzlich nur mit Einverständnis des Arbeitgebers für möglich. Dem Arbeitgeber, der bereits gezwungen war, den Weggang des Mitarbeiters z.B. durch zeit- und kostenintensive Einarbeitung einer Ersatzkraft zu kompensieren, könne es grundsätzlich nicht zugemutet werden, seine Planungen wieder umzustellen, wenn es sich der Mitarbeiter anders überlegt.

Das Bundesarbeitsgericht ... hat nun überwiegend zu Lasten des Arbeitgebers entschieden. Im Streitfall hatte die Arbeitnehmerin sich im Juni 2002 verbindlich auf eine volle Freistellung für die Dauer von 3 Jahren festgelegt. Bereits nach 7 Monaten beantragte sie, als Teilzeitkraft vorzeitig in den Betrieb zurückzukehren. Das BAG hat mit Urteil v. 19.04.05 (9 AZR 233/04) entschieden, dass Ar-

beitnehmer grundsätzlich auch während der einmal verbindlich beantragten Elternzeit eine vorzeitige Rückkehr zum Arbeitsplatz als Teilzeitkraft verlangen können. Die Entscheidung enthält aus Unternehmersicht jedoch auch etwas Positives. Nach Auffassung des BAG kann der Arbeitgeber den Antrag des Arbeitnehmers aus "dringenden betrieblichen Gründen" ablehnen, wenn er für die Dauer der Elternzeit des Arbeitnehmers eine Vertretung eingestellt hat und weder diese noch ein anderer vergleichbarer Mitarbeiter im Betrieb bereit ist, seine Arbeitszeit zu verringern. Aus diesem Grunde wurde die Klage der Arbeitnehmerin im vorliegenden Fall auch abgewiesen.

Nach dieser Entscheidung des BAG muss der Arbeitgeber nun jederzeit damit rechnen, dass der Arbeitnehmer selbst während der verbindlich auf zwei Jahre festgelegten Elternzeit vorzeitig in den Betrieb zurückkehrt. Im Streitfall wird der Arbeitgeber darlegen müssen, ob und wenn ja, welche "dringenden betrieblichen Gründe" einer vorzeitigen Rückkehr des Arbeitnehmers entgegen stehen. Verliert der Arbeitgeber den Prozess, wird er dem Arbeitnehmer den entgangenen Lohn erstatten müssen.

Tipps für die Praxis: Verlassen Sie sich nicht darauf, dass ein Arbeitnehmer seine ursprünglichen Planungen zur Elternzeit einhält. Der Wunsch, vorzeitig als Teilzeitkraft in den Betrieb zurückzukehren, kommt sehr häufig vor. Sofern Sie den Weggang eines Arbeitnehmers durch die Einstellung eines anderen Arbeitnehmers kompensieren, regeln Sie ausdrücklich im Arbeitsvertrag, dass es sich um eine "*befristete Elternzeitvertretung*" handelt.

Jörg Garben, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Voller Vorsteuerabzug für Bewirtungskosten

Der Bundesfinanzgerichtshof (BFH) hat am 10.02.2005 ein unternehmerfreundliches Urteil gefällt. Das Urteil stellt klar, dass eine Beschränkung des Vorsteuerabzugs bei betrieblich veranlassten Bewirtungskosten gegen europäisches Gemeinschaftsrecht verstößt.

Seit dem 01.01.2004 können Aufwendungen für die Bewirtungen von Geschäftskunden nur noch zu 70% (vormals 80%) als Betriebsausgaben angesetzt werden. Erstmals sollte sich nun der Vorsteuerabzug lediglich auf diesen 70%igen Betrag beziehen. Von Bewirtungskosten in Höhe von € 116,- brutto (= Betriebsausgaben: € 70,-) sollten nicht mehr die vollen € 16,- sondern nur noch € 11,20 (16% aus € 70,-) als Vorsteuer abzugsberechtigt sein. Der Unternehmer sollte mithin 30% der aufgewendeten Mehrwertsteuer nicht erstattet bekommen.

Der BFH hat in seiner Entscheidung ausdrücklich festgestellt, dass eine Begrenzung des Vorsteuerabzugs durch die deutsche Regelung des § 15 Abs. 1 a Nr. 1 UStG nicht mit Art. 17 Abs. 2 Buchst. a der EG Richtlinie 77/388EWG vereinbar und daher nicht anwendbar ist. Da insoweit das günstigere europäische Gemeinschaftsrecht unmittelbar Anwendung finde, könne der Unternehmer von den Finanzbehörden die Erstattung der vollständigen Vorsteuer verlangen.

Tipps für die Praxis: Prüfen Sie Ihre Umsatzsteuererklärungen im Zusammenhang mit Bewirtungskosten. Korrigieren Sie Ihre Umsatzsteuererklärungen und verlangen Sie die vollständige Erstattung der Vorsteuer für Bewirtungsaufwendungen.

Sven Schützler, Rechtsanwalt

Achtung beim Dienstwagenverkauf

Im Zusammenhang mit dem Verkauf gebrauchter Dienstwagen hat die Schuldrechtsreform zu einer wesentlichen Haftungsverschärfung für Unternehmen geführt. Früher war es für Unternehmer möglich, im Rahmen des Verkaufs von gebrauchten Dienstwagen die Gewährleistung (damals 6 Monate) gegenüber jedermann vollständig auszuschließen.

Aktuelle Rechtslage bei Sachmängelhaftung

Nach "neuem" Kaufrecht beträgt die Gewährleistung zwei Jahre. Gegenüber Privatpersonen kann diese Frist bei gebrauchten Sachen maximal auf ein Jahr verkürzt werden. In den ersten 6 Monaten gilt zudem eine Beweislastumkehr zu Lasten des Verkäufers. In dieser Zeit wird vermutet, dass ein später auftretender Mangel bereits bei Verkauf vorlag. Für den Pkw-Verkauf an Privatpersonen hat diese neue Rechtslage zur Folge, dass der Unternehmer mindestens ein Jahr, im ersten halben Jahr sogar verschärft, für Mängel an dem gebrauchten Pkw haftet. In dieser Zeit kann der Käufer Nachbesserung, d.h. Behebung der Mängel, verlangen.

Möglichkeiten der Vorsorge

Vorsorglich sollte der Zustand des Fahrzeuges zum Zeitpunkt des Verkaufs durch ein Gutachten festgestellt werden. Dieses Gutachten sollte dem Kaufvertrag als Zustandsbeschreibung beigelegt werden. Zwar kann das Gutachten den Verkäufer nicht vor jeglicher Mängelhaftung schützen. Eine Haftung wegen der festgestellten Mängel scheidet jedoch aus, da dem Käufer diese Mängel beim Kauf nachweisbar bekannt waren. Zudem kann durch dieses Gutachten u.U. bewiesen werden, dass das Fahrzeug bei Übergabe mangelfrei war. Die Kosten des Gutachtens dürften sich jedoch nur bei einem hohen Kaufpreis lohnen.

Ergebnis: Beim Verkauf von Dienstwagen an Mitarbeiter/Privatpersonen sollte vertraglich die Gewährleistung auf ein Jahr beschränkt werden. Anhand eines Sachverständigengutachtens sollte der Zustand des Pkws von beiden Parteien dokumentiert werden.

Jörg Garben, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kündigung des Arbeitnehmers wegen privater Internetnutzung

Mit einer aktuellen Entscheidung vom 7.7.2005 (2 AZR 581/04) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die unerlaubte private Internetnutzung im Einzelfall sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann. Dies soll insbesondere dann gelten, wenn die private Nutzung sehr zeitintensiv war und Arbeitnehmer auf Seiten mit pornographischen Inhalten zugegriffen hat.

Es gilt: Auch ohne ausdrückliches Verbot der privaten Internetnutzung verletzt der Arbeitnehmer mit intensivem "Surfen" oder "Mailen" während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken seine arbeitsvertraglichen Pflichten.

Diese Entscheidung des BAG sollte nicht dahingehend missverstanden werden, dass die unerlaubte Internetnutzung stets eine Kündigung rechtfertigt. Daher hat das BAG auch darauf hingewiesen, dass die Frage nach der

Wirksamkeit einer solchen Kündigung stets eine Gesamtabwägung aller Umstände des Einzelfalles erfordert. Je nach Art und Umfang der Nutzung, deren Auswirkungen auf die Arbeit, Schaden beim Arbeitgeber, Beschäftigungsdauer und bisherige Führung des Arbeitnehmers etc. kann zunächst eine Abmahnung erforderlich sein. Liegt kein ausdrückliches Verbot vor, wird dies mildernd für den Arbeitnehmer zu berücksichtigen sein.

Tipps für die Praxis: Regeln Sie Art und Umfang der privaten Internetnutzung während der Arbeitszeit bereits im Arbeitsvertrag oder in einer Dienstanweisung. Verstöße sollten frühzeitig abgemahnt werden. Eine Kündigung ohne Abmahnung dürfte nur bei nachweisbar besonders krassen Verstößen wirksam sein.

Jörg Garben, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

► besuchen Sie auch unser Archiv "Newsletter" unter: www.unternehmerrundbrief.de

Herausgeber:

Garben, Schlüter, Schützler & Reiss, Partnerschaftsgesellschaft
Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer

Stolberger Str. 108, 50933 Köln

Homepage: www.gssr.de

Email: info@gssr-recht.de

Bürozeiten: Mo.-Fr.: 9 -19 Uhr, Sa. n. Vereinbarung

Tel.: (0221) 399 24 - 0

Fax.: (0221) 399 24 - 10

Informationen aus diesem Rundbrief erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können ein individuelles Beratungsgespräch nicht ersetzen. Individuelle Besonderheiten eines rechtlichen Sachverhaltes können naturgemäß nicht berücksichtigt werden. Eine Haftung für den Inhalt kann daher nicht übernommen werden.