Haftung des Geschäftsführers - Risiko und Lösung

Der Geschäftsführer vor Gericht? Prophylaxe ist alles!

Reihe „Schacht Arbeitsrecht“

© Rechtsanwalt Stefan Schröter, Gunzenhausen

Geschäftsführer vor Gericht | Strategien gegen das Haftungsrisiko von Führungskräften

Geschäftsführer von GmbHs, Vorstände und sowie leitende Angestellte in allen Unternehmensgrößen kommen - viel schneller und öfter als zunächst erwartbar - mit dem Gesetz in Konflikt.
Mein Aufsatz informiert über diese Punkte:

I. Das private Vermögen eines Geschäftsführers steht auf dem Spiel
II. Prozesse wegen Haftung: Geschäftsführer vor Gericht
III. Datenschutz
IV. Delegation von Arbeitsschutzaufgaben auf Mitarbeiter
V. Mit der D & O Versicherung kann der Manager sein privates Vermögen schützen.

I. Das private Vermögen eines Geschäftsführers steht auf dem Spiel

Oft ist das fatal, denn sie entscheiden nur in einem engen Spektrum und unterstehen selbst – in eine Matrixstruktur eingebunden – weiteren Führungskräften.
Selbst wenn sie nicht Entscheider und so gut wie nie Alleinentscheider sind, haften sie für Verfehlungen mit ihrem privaten Vermögen.

Drei Rechtsbereiche regeln Haftungsfragen in den Führungsetagen
Vor diesem Hintergrund ist es von existenzieller Bedeutung, Vorsorge zu treffen und sich gegen Haftungsrisiken abzusichern.
Diese Rechtsbereiche sind bei Haftungsfragen betroffen:

- Strafrecht
- Ordnungswidrigkeitenrecht
- Zivilrecht

II. Prozesse wegen Haftung: Geschäftsführer vor Gericht

Seit 18 Jahren begleiten wir Führungskräfte zu Gerichtsverfahren. Sie lesen hier Beispiele, in denen die Mandanten wegen angeblicher Verfehlungen vor Gericht landeten:

Steuerhinterziehung
Dem Vorstand eines Klinikunternehmens wurde Lohnsteuerhinterziehung und Veruntreuung von Arbeitsentgelt vorgeworfen.
Ein Praktikant des Krankenhauses, der während des Praktikums 18. Jahre alt geworden ist, hätte ab diesem Datum den Mindestlohn erhalten müssen. Sozialabgaben, Arbeitgeberanteil und Arbeitnehmeranteil hätten von dem Tag an ebenfalls abgeführt werden müssen.

Fahren ohne Fahrerlaubnis
Der Arbeitgeber ist immer der Halter von Dienstwagen seines Unternehmens. Er muss also überprüfen, ob der Arbeitnehmer den Führerschein hat, wenn dieser die Firmenwagen fährt. Der Führerschein muss ihm im Original gezeigt werden, um Personenidentität und Gültigkeit der Fahrerlaubnis zu überprüfen.
Grundsätzlich kann der Arbeitgeber als Fahrzeughalter davon ausgehen, dass die Fahrerlaubnis nach der ersten Prüfung weiterhin fortbesteht.
Er muss allerdings zwei Mal pro Jahr kontrollieren, ob der Führerschein noch im Besitz des Arbeitnehmers ist
Wer für diese Kontrollen „Apps“ verwendet, muss sicherstellen, dass diese ebenso zuverlässig sind wie die persönliche Sichtkontrolle.

Fehlerhafte Zollanmeldung eines Mitarbeiters
Der Unternehmer haftet, wenn seine Mitarbeiter Waren nicht vorschriftsmäßig über eine Grenze transportieren.
In diesem Fall heißt der Vorwurf der Zollbehörden: Die Waren-Einfuhr in die EU hätte „zur vorübergehenden Verwendung“ angemeldet werden müssen.

- Praxis-Fall:
  Transformatoren wurden per Schiff auf dem Rhein verschifft, aus der EU in die Schweiz transportiert und angemeldet. Bevor die Waren in der Schweiz entladen wurden, wurde das Schiff zurück nach Straßburg (Frankreich) gerufen, um dort eine Turbine aufzunehmen, die dann im Folgenden in die Niederlande transportiert werden sollte. Der Mitarbeiter des Unternehmens beorderte das Schiff, Kurs auf Straßburg zu nehmen, ohne die beiden zuvor in die Schweiz ausgeführten Transformatoren dem deutschen Zoll zu gestellen und zu melden.
  Die Waren wurden daraufhin bei der Wiedereinführung in die Schweiz vom deutschen Zoll erfasst. Diese erhoben Einfuhrabgaben für die zuvor erfolgte Rückfuhr in die EU, als das Schiff die Schweiz verließ, um Kurs auf Straßburg zu nehmen. Für die Rückfuhr wurden Einfuhrabgaben von rund 122.000,00 Euro erhoben.

Bestellung eines Brandschutzbeauftragten
Arbeitgeber müssen Mitarbeiter für die Erste Hilfe, für Brandbekämpfung und für die Evakuierung der Beschäftigten fit machen.
Die Maßnahmen dafür muss der Chef im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung eigenverantwortlich ermitteln und festlegen.
Ein eigener Brandschutzbeauftragter ist nur erforderlich, wenn er baurechtlich bzw. in einer entsprechenden Bauvorschrift (z. B. für div. Sonderbauten) gefordert ist.

III. Datenschutz

Die EU-Datenschutzgrundverordnung stellt seit dem 25.05.2018 das Recht jeder Person an ihren Daten in den Vordergrund.
Viele Pflichten von Unternehmen folgen daraus, und bei jedem Verstoß können die Verantwortlichen vor Gericht kommen. In besonderen Fällen kann Freiheitsstrafe die strafrechtliche Folge sein.
Sie haften u. U. auch persönlich mit ihrem Privatvermögen.

- Geldbußen
- Geldstrafen
- Schadensersatz

- Verstoß gegen das Transparenzgebot
  Betriebsvereinbarungen müssen fast alle überarbeitet werden. Besonders bei der datenschutzrelevanten Überwachung von Leistung und Verhalten besteht hoher Anpassungsbedarf; die datenschutzrechtlichen Anforderungen müssen alle im Hinblick auf Transparenz, Datenübermittlung und Überwachung überprüft werden.
  Eine genaue Analyse der Betriebsvereinbarungen ist erforderlich, um eine für das Unternehmen passgenaue Konzeption zu erarbeiten.
  Zunächst einzelne Teile der Betriebsvereinbarung oder gleich eine ganze Rahmenbetriebsvereinbarung können im Hinblick auf die DSGVO angepasst werden.

- Verstoß gegen den Grundsatz der Datenminimierung
  Die Speicherung, Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur in enggesteckten Grenzen zulässig.
  Auch wenn Betroffene der Erhebung, Speicherung, Nutzung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten zustimmen, müssen die Grundsätze von Datensparsamkeit und Datenvermeidung beachtet werden.
  Es dürfen nur so viele Daten gespeichert, genutzt oder verarbeitet werden, wie dies der jeweilige Zweck erfordert.
  Die Möglichkeit der Pseudonymisierung, d. h. unmöglich machen der Zurückverfolgung zu einer realen Person, sollte stets geprüft werden.

- Verstoß gegen den Grundsatz der Zweckbindung
  Unternehmen und Behörden müssen nachvollziehbar festlegen, zu welchem Zweck die personenbezogenen Daten gesammelt werden sollen.
  Auf dieser Grundlage kann bestimmt werden, welche Daten für die Erfüllung des Zwecks tatsächlich benötigt werden.
  Nur wenn personenbezogene Daten zwingend für den erforderlichen Zweck erhoben werden müssen, dürfen sie dann gespeichert, genutzt und verarbeitet werden.

- Verstoß gegen den Grundsatz der Datenrichtigkeit
  In der Datenschutzgrundverordnung stellt die Datenrichtigkeit einen zentralen Grundsatz dar.
  Dem Grundsatz der Datenrichtigkeit wird dann entsprochen, wenn die gespeicherten Daten zu bestimmten Personen Tatsachen über deren persönlich und sachliche Verhältnisse im Hinblick auf den jeweiligen Verarbeitungszweck sachgerecht und der Realität entsprechend wiedergeben.
  Besonders im betrieblichen Bewerber-Recruiting sind Auswahl der Daten der Bewerber, Grad der erworbenen Qualifikation und persönliche Verhältnisse korrekt zu erfassen und entsprechend den realen Gegebenheiten zu speichern.
  Im Falle eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Datenrichtigkeit droht die Verhängung von Bußgeldern, aber auch eine zu Lasten des Unternehmens gehende Indizwirkung wegen eines Verstoßes gegen die Grundsätze des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (etwa der nicht korrekten Speicherung einer Schwerbehinderteneigenschaft des Bewerbers) können die negative rechtliche Folge sein.

- Verstoß gegen den Grundsatz der Speicherbegrenzung
  Personenbezogene Daten müssen so gespeichert werden, dass die betroffenen Personen nur solange identifiziert werden können, wie es für den ursprünglichen Zweck der Maßnahme erforderlich ist.
  Beispielsweise darf die Zeit bis zur Löschung personenbezogener Daten nicht zu lang sein, um sich nicht der Gefahr eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Speicherbegrenzung auszusetzen.
  Andererseits darf die Zeit bis zur Löschung nicht zu kurz sein. Daten müssen als wichtige Belege - etwa wegen Vorwürfen eines Bewerbers, im Zuge des Bewerbungsverfahrens diskriminiert worden zu sein - im Unternehmen bleiben.
  Arbeitgeber müssen deshalb gut durchdachte Löschungskonzepte erarbeiten und implementieren.

- Verstoß gegen den Grundsatz der Vertraulichkeit
  Die Sicherheit der personenbezogenen Daten muss bei deren Speicherung gewährleistet sein.
  Ein Verstoß gegen den Grundsatz der Vertraulichkeit kann dann bereits vorliegend sein, wenn Zugriffsrechte auf personenbezogene Daten auf einen zu weiten Personenkreis ausgedehnt sind.

IV. Strategische Überlegungen zum Arbeitsschutz

Arbeitsschutz ist eine A-Aufgabe für einen Chef. Defizite in dem Bereich führen zu strafrechtlicher, ordnungswidrigkeitenrechtlicher und zivilrechtlicher Haftung.
Defizite beim betrieblichen Brandschutzkonzept führen u.U. direkt zu strafrechtlichen Konsequenzen. Bestraft werden

- Herbeiführen einer Brandgefahr (§ 306 StGB)
- Baugefährdung (§ 319 StGB)
- Fahrlässige Tötung (§ 222 StGB)
- Fahrlässige Körperverletzung (§ 229 StGB)
- Fahrlässige Körperverletzung mit Todesfolge (§ 227 StGB)

1. Grundpflichten für den Unternehmer im Arbeitsschutz

Neben diesen Grundpflichten sind weitere Aufgaben und Pflichten in einer Vielzahl von Rechtsquellen festgelegt. Die Pflichten im Arbeitsschutz sind so umfassend, dass der Unternehmer i. d. R. darauf angewiesen ist, diese auf geeignete Mitarbeiter zu übertragen. Diese Grundpflichten lassen sich wie folgt beschreiben:

- Sicherstellung einer geeigneten Organisation
- Sichere Einrichtung von Betriebsstätten
- Beschaffung sicherer Arbeitsmittel
- Erteilung von Anweisungen für einen sicheren Betriebsablauf
- Unterrichtung über Sicherheitsbestimmungen
- Auswahl und Bestellung geeigneter Führungskräfte
- Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe, Bestellung von Ersthelfern
- Organisation der Brandbekämpfung und Evakuierung
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Bestellung von Sicherheitsbeauftragten
- Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Bestellung von Betriebsärzten
- Koordination der Zusammenarbeit bei mehreren Unternehmen
- Überwachung der erteilten Anweisungen
- Vorkehrungen treffen bei besonderen Gefahren
- Unterrichtung des Personal-, Betriebsrates über Arbeitsschutzmaßnahmen
- Regeln arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen
- Anzeigen von Unfällen
- Bei der Vergabe von Aufträgen schriftliche Verpflichtung des Auftragnehmers, Vorschriften und Regeln des Arbeitsschutzes zu beachten
- Bildung eines Arbeitsschutzausschusses

2. Grundpflichten eines Unternehmers in Sachen Arbeitsschutz sind gesetzlich festgelegt

Fünf Rechtsvorschriften legen diese Grundpflichten („Leib und Leben der Mitarbeiter schützen“) fest:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG §§ 3, 4, 13)
- Unfallversicherungs-, Einordnungsgesetz (UVEG - SGB VII § 21)
- Unfallverhütungsvorschrift „allgemeine Vorschriften“ (GUV-V A 1, bisher GUV 0.1 § 1 (1))

- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB § 618)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG § 1)

3. Delegation von Arbeitsschutzaufgaben auf Mitarbeiter
Nichts ist in einem Notfall entscheidender als die klare Zuständigkeit. Wer macht was in welcher Weise?
Dazu beachten Unternehmer zwei Regeln:

Pflichten werden ausschließlich schriftlich übertragen
Alle Unklarheiten gehen immer zu Lasten des Arbeitgebers. In Arbeitsverträgen und Unternehmens-Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Führungskräften werden deshalb Aufgaben des Arbeitsschutzes ausdrücklich und konkret mit Aufzählung als geschuldete Leistungen der Führungskraft bezeichnet.

Delegation an Fachleute
Der Arbeitgeber kann Arbeitsschutz-Aufgaben nicht nur an Führungskräfte sondern auch an fachkundige Personen übertragen (§ 13 Abs. 1 Nr. 5 ArbSchG, § 13 BGV A 1). Die Fachkompetenz des Mitarbeiters muss dabei erwiesen sein.

Info:
Unsere Mandanten erhalten von uns rechtssichere Texte zur Übertragung von Pflichten.

V. Mit der D & O Versicherung kann der Manager sein privates Vermögen schützen.

Spezifischer und umfassender Versicherungsschutz für Führungskräfte ist das Gebot der Stunde. Die D & O Versicherung (Directors-and-Officers-Versicherung) wird auch Manager-Haftpflichtversicherung genannt. Sie versichert Organisationen und leitenden Angestellten eines Unternehmens.

- Tipp:
  Prüfen Sie zunächst, ob leitende Angestellte, Betriebsleiter oder Generalbevollmächtigte mitversichert worden sind.

Die D & O Versicherung sichert Führungskräfte gegen Schadensersatzansprüche ab:
Von der Versicherung abgedeckt werden Schadensersatzansprüche aus dem Innen- und Außenverhältnis.

- Innenverhältnis
  Im Innenverhältnis versichert die D&O Versicherung die Haftung gegenüber der GmbH selbst, (z. B. Schadensersatz vom eigenen Management). Dabei muss das Unternehmen beweisen, dass ihr Geschäftsleiter „ordentlich und gewissenhaft“ gehandelt hat.

- Außenverhältnis
  Finanzamt oder Gläubiger stellen Ansprüche aus einem angeblichen Fehlverhalten. Oft handelt es sich bei den Außenansprüchen um Ansprüche von

- Wettbewerbern

- Insolvenzverwaltern
- Behörden
- Geschäftspartnern

Ich freue mich auf Ihre Fragen!

Rechtsanwalt Stefan Schröter

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht
Fachanwalt für Versicherungsrecht

Telefon: 09831 6707-14/-15 (Assistenz: Frau Julia Reiser und Frau Lisa Zier)
Mail: s.schroeter@dres-schacht.de

www.unternehmertestament-bayern.de