



# Vorsicht, Haftungsfalle!

Wer im Unternehmen entscheidet, haftet! Keine Entscheidung ist in Haftungsfragen aber auch keine Lösung. Kriminelle Mitarbeiter haften für ihre Taten – ihre Chefs aber ebenso, wenn sie es den Tätern zu leicht machen und es unterlassen haben, entsprechende Vorsorgemaßnahmen und Absicherungsmechanismen zu implementieren. Wer seinen Laden nicht im Griff hat, muss dafür geradestehen – schlimmstenfalls mit dem eigenen Privatvermögen. Bestenfalls springt eine Versicherung ein. *Autor: Dr. Stefan Steinkühler*

Es macht allerdings einen Unterschied, ob man für sein Unternehmen als Organmitglied in der Geschäftsführung handelt und einen Fehler macht oder als „normaler“ Arbeitnehmer, leitende Angestellte eingeschlossen.

Bei den Chefs ist die Sache relativ klar: Geschäftsführer haften grundsätzlich unbeschränkt mit ihrem Privatvermögen (und sind allein deswegen oft versichert). Ein Verschulden wird erst einmal vermutet.

Einfache Mitarbeiter haften nicht immer. Bei leichter Fahrlässigkeit sogar nie. Ein Freifahrtsschein ist dies allerdings nicht: Zuletzt gab es einige Fälle, bei denen Arbeitsgerichte in ihrem Urteil zu einer hohen Haftungsquote von Mitarbeitern kamen. Wenn einfache Angestellte in voller Höhe für die verursachten Schäden aufkommen sollen, ist das für viele finanziell

ein Ding der Unmöglichkeit – und entsprechend privat versichert ist kaum ein Mitarbeiter.

## Haftungsrechtliches Damoklesschwert für Arbeitnehmer?

Konkret kam das Arbeitsgericht Chemnitz (Urteil v. 4.10.2016 - 13 Ca 895/16) in seinem Urteil in einem Fake-President-Betrugsfall zu einer vollen Haftung einer Arbeitnehmerin, die durch Überweisungen an falsche Chefs einen Schaden in Höhe von 420.000 Euro angerichtet hatte. Das Gericht verneinte bei seiner Entscheidung insbesondere das Eingreifen der Haftungsprivilegierung. Die Mitarbeiterin habe in ihrer Funktion als Finanzdirektorin besonders grob fahrlässig gehandelt („gröbste Fahrlässigkeit“).

Das Sächsische Landesarbeitsgericht (LAG) (Az.: 3 Sa 556/16) hob das erstinstanzliche Urteil teilweise auf und legte der Arbeitnehmerin



eine Haftung in Höhe von 150.000 Euro auf. Zutreffend sah auch das LAG in dem Verhalten der Finanzdirektorin eine erhebliche Pflichtverletzung. Sie habe sich im Rahmen der von ihr veranlassten Überweisungen über interne Befugnisgrenzen hinweggesetzt und hierarchisch nachgeordnete Arbeitnehmer daran gehindert, die Sicherungsmaßnahmen einzuhalten. Der Arbeitnehmerin musste aber auch ein Mitverschulden des Arbeitgebers in Form eines Organisationsverschuldens zugutegehalten werden.

Das Verfahren endete vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) (Az.: 8 AZR 379/17) in einem nicht veröffentlichten Vergleich. Damit war der Burgfrieden wiederhergestellt, wobei selbst die abgeschwächte Entscheidung der Berufungsinstanz die Folgefrage aufwirft, welcher normale Mitarbeiter in der Lage ist, einen Betrag in Höhe von 150.000 Euro zu entrichten? Hier kann der Abschluss einer persönlichen D&O-Versicherung sinnvoll sein.

## Grundzüge der Arbeitnehmerhaftung

Wenn Menschen in Betriebsorganisationen ihre Arbeit verrichten, kommt es zwangsläufig immer wieder auch zu schädigenden Ereignissen. Mitarbeiter haften grundsätzlich dafür, wenn sie den Arbeitgeber, Kollegen oder einen Dritten schuldhaft schädigen.

Dabei kommen Arbeitnehmer in den Genuss der seit Jahrzehnten entwickelten, arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, die eine gestufte Haftung des Arbeitnehmers, abhängig von seinem Schuldvorwurf, vorsieht. Arbeitnehmer haften für leichte Fahrlässigkeit gar nicht und für sogenannte mittlere Fahrlässigkeit teilweise (Quotelung). Ein grober Richtwert in der Rechtsprechung tendiert bei mittlerer Fahrlässigkeit zu einer maximalen Gesamthöhe von drei Bruttomonatsgehältern. Bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz haftet der Arbeitnehmer in der Regel für den vollen Schaden. Steht bei einer groben Fahr-

lässigkeit die Schadenshöhe in einem krassen Missverhältnis zum Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers, kommt es in der Regel zudem zu einer summenmäßigen Begrenzung im Rahmen einer Verhältnismäßigkeitsprüfung.

Letztlich bleibt das Unternehmen in vielen Fällen auf einem Teil des Schadens sitzen. Selbst wenn man als leitender Angestellter sogar über eine D&O-Versicherung des Unternehmens Versicherungsschutz für begangene Pflichtverletzungen hat, führt die soeben skizzierte Haftungsprivilegierung in vielen Fällen dazu, dass das geschädigte Unternehmen nach dem bewährten Prinzip „Deckung folgt Haftung“ leer ausgeht. Wenn also der Schädiger nicht haftet, muss die Versicherung auch nicht zahlen – oder nur eine Quote.

Hinzu kommt, dass – bis auf die Vertrauensschadenversicherung (VSV), die Mitarbeiterkriminalität bewusst versichert – alle anderen Versicherungsformen meistens über entsprechende Ausschlüsse für vorsätzliche oder wissentliche Pflichtverletzungen verfügen.

Entsprechend erfordert dann auch die Abwicklung eines D&O-Schadens bei einem leitenden Angestellten oder Prokuristen eine „Punktlandung“ beim Verschuldensmaßstab, um einen maximalen Versicherungsschutz aus Sicht des Unternehmens zu erzielen: Ein vorsätzlicher Vorwurf gefährdet den Versicherungsschutz, und unterhalb einer groben Fahrlässigkeit besteht keine einhundertprozentige Haftung, die allerdings auch bei einer groben Fahrlässigkeit summenmäßig gedeckelt sein kann.

## Fließende Grenzen

Der oben skizzierte Schadenfall zeigt die Schwierigkeit, den Verschuldensgrad von Mitarbeiterhandeln zu bestimmen und stellt im Rahmen eines Mitverschuldensvorwurfs gegen das Unternehmen die Frage, welche organisatorischen Maßnahmen ein Unternehmen im Vorfeld ergreifen muss, um derartige Betrugsfälle präventiv zu vermeiden. Die Grenzen sind allerdings oft fließend.

Das zeigt ein anderer Fall: Eine Mitarbeiterin in der Buchhaltung hatte eine interne Schulung zur Chef-Masche durchlaufen. Sie bekommt mehrere Anrufe von ihrem vermeintlichen Chef. Sie ist misstrauisch und zeichnet sogar neun Telefonate auf ihrem Privathandy auf. Trotzdem umgeht sie

das 4-Augen-Prinzip, führt vier Überweisungen ins Ausland aus und verursacht einen Gesamtschaden in Höhe von 8 Mio. Euro.

Das wirft automatisch die Frage auf, was Unternehmen tun müssen, um derartige Fälle zu vermeiden? Das Unternehmen hatte alle Mitarbeiter sorgfältig geschult. Wenn eine misstrauische Mitarbeiterin gegen jegliche Vernunft handelt, hat das Unternehmen selbst wenig Chancen, das zu verhindern – und am Ende dennoch den finanziellen Schaden. Dass Arbeitsgerichte in solchen Fällen die Mitarbeiter voll haftbar machen, ist irgendwie nachvollziehbar.

Die Grenzen zwischen grober und grösster Fahrlässigkeit und bedingtem Vorsatz, also das billigende Inkaufnehmen einer Pflichtverletzung, liegen oftmals nur einen Wimpernschlag auseinander.

#### Dreiecksbeziehungen in der Versicherung

Wenn ein Mitglied der Geschäftsleitung als Organ eine Pflichtverletzung begangen hat, ist die Lage wesentlich eindeutiger. Geschäftsführer haften unbeschränkt mit ihrem Privatvermögen für Pflichtverletzungen im Rahmen der Ausübung ihrer Tätigkeit, sie haften bei leichtester Fahrlässigkeit, und das Verschulden wird erst einmal durch den Gesetzgeber vermutet.

Dabei muss man allerdings unterscheiden, ob die Geschäftsführer und Vorstände aktiv bei einem Schadenereignis mitgewirkt haben oder sie es schuldhaft unterlassen haben, effektive Vorkehrungen im Unternehmen zu treffen, um Schäden zu vermeiden.

Gerade das Organisationsverschulden spielt sowohl aus haftungs- als auch aus versicherungsrechtlichen Gesichtspunkten eine zunehmend wichtige Rolle. Dabei sind organisatorische Mängel oftmals ein entscheidender Faktor dafür, welcher Versicherungsschutz zugunsten des geschädigten Unternehmens greift.

Die VSV schützt explizit gegen kriminelle Handlungen von Mitarbeitern und externen Dritten, inklusive Hackern. Grob fahrlässige Organisationsmängel des Managements können jedoch den Leistungsanspruch reduzieren oder gar gefährden, sowohl bei der VSV als auch bei der Cyberversicherung. Gelegenheit macht Diebe –

oder lädt Hacker geradezu ein. In solchen Fällen wird daraus eine Dreiecksbeziehung, und die D&O-Versicherung kommt ins Spiel. So können Rechtsverstöße, die Mitarbeiter des Unternehmens begehen, zu einer Haftung der Unternehmensleitung wegen einer eigenen Pflichtverletzung führen. Der Geschäftsführer haftet in diesen Fällen nicht deshalb, weil er sich in eigener Person an Rechtsverstößen beteiligt hat, sondern weil er es schuldhaft unterlassen hat, eine Organisation zu schaffen, in der Rechtsverstöße vermieden werden. Wenn also Mitarbeiter in einem Autohaus in betrügerischer Absicht einen Teil der in Zahlung genommenen Altwagen durch Ausnutzen der betriebsinternen Abläufe abzweigen, kann die gelebte Praxis schnell dazu führen, dass auch die Geschäftsführung dafür geradestehen muss.

Fazit: Organisatorische Mängel im Unternehmen können schnell zum Bumerang für die Geschäftsleitung werden. Diese „Teilschuld“ durch unterlassene Prävention und/oder Kontrolle führt bei einer Verfehlung eines Mitarbeiters umgekehrt zu einer Abmilderung von dessen Haftung. Wie hoch die Haftungsgrenzen bei Mitarbeitern sind, ist oft eine Einzelfallentscheidung auf Grundlage der Schwere des Verschuldens. Und gerade da sind die Grenzen fließend und teilweise Auslegungssache. Fest steht: Einen Freifahrtschein hat keiner und eine Absicherung kann den Schaden bei Unternehmen wie auch Privatpersonen erheblich reduzieren, so dass möglichst keine Existenzen gefährdet werden.



Dr. Stefan Steinkühler ist selbständiger Jurist und Experte für Versicherungsrecht, Managerhaftung und Haftungsrecht. Er ist spezialisiert auf D&O- (Directors & Officers), Cyber-, VSV-, und Produkthaftpflicht-Schadensfälle. Dabei berät und vertritt er ausschließlich Versicherungsnehmer und versicherte Privatpersonen. ([www.ra-steinkuehler.de](http://www.ra-steinkuehler.de))

# Sicherheitslücken schließen

Trotz aller Vorsichtsmaßnahmen lassen sich Betrug und Veruntreuung nicht immer vermeiden. Bei Eintritt eines Schadens ist es für Unternehmen wichtig, schnell und richtig zu handeln und die Sicherheitslücken konsequent zu schließen. Zudem sollten Unternehmen **die häufigsten Risikofaktoren** am besten regelmäßig überprüfen.

## 1. Risikofaktor Unternehmensstruktur

- Sind die Arbeitsabläufe und -prozesse im Haus klar definiert?
- Gibt es im Hause Verantwortliche, die sich über notwendige und mögliche Sicherheitsvorkehrungen auf dem Laufenden halten?
- Gibt es Katastrophenpläne im Unternehmen?

## 2. Risikofaktor Personalbeschaffung

- Wird bei Bewerbern mit ungewöhnlichen Kündigungsterminen oder häufigem Stellenwechsel die Ursache ergründet?
- Werden bei Bewerbern für Schlüsselpositionen weitergehende Prüfungen (Referenzen) vorgenommen?
- Sind sämtliche Mitarbeiter schriftlich zur Geheimhaltung der Firmeninterna verpflichtet?
- Hat das Management ein Krisenszenario für Vertrauensschadensfälle?

## 3. Risikofaktor EDV

- Gibt es für das IT-System ein Sicherheitskonzept?
- Werden sämtliche Daten nach ihrer Schutzwürdigkeit klassifiziert und entsprechende Schutzmaßnahmen getroffen?
- Ist die IT gegen Angriffe von außen geschützt?
- Ist ein periodischer Passwortwechsel vorgesehen?
- Gibt es im Unternehmen ungesicherte Internetanschlüsse?
- Sind Online-Verbindungen zur Hausbank ausreichend geschützt?

## 4. Risikofaktor Zahlungsverkehr

- Sind Buchhaltung und Kasse streng getrennt?
- Werden Scheckvordrucke unter Verschluss gehalten, und werden Nummernkreise kontrolliert?
- Gibt es im Unternehmen Unterschriftenfaksimiles?
- Sind dabei vorgelagerte Kontrollen vorgesehen?

## 5. Risikofaktor Post

- Wird die eingehende Post mit einem Eingangsstempel versehen?
- Werden eingehende Schecks in einem Eingangsbuch notiert?

## 6. Risikofaktor Einkauf/Verkauf

- Sind verschiedene Personen jeweils verantwortlich für
  - die Auftragserteilung,
  - die Registrierung eingehender Waren,
  - die Genehmigung der Bezahlung von Waren?
- Werden regelmäßige Inventuren des Warenbestandes durchgeführt?
- Werden Retouren gesondert erfasst?
- Hat das Unternehmen einen Verhaltenskodex für Einkäufer?

## 7. Risikofaktor Revision/Kontrollen

- Gibt es eine eigene Revisionsabteilung?
- Prüft diese bzw. ein Wirtschaftsprüfer regelmäßig alle Bereiche des Unternehmens?
- Ist das 4-Augen-Prinzip durchgehend im Unternehmen implementiert? Und wie wird es ggf. im Homeoffice umgesetzt?