

RECHT

Geschäftsführerhaftung

Insolvenzsicherung überprüfen

Bei vielen Arbeitszeitmodellen können Arbeitnehmer sich durch „Vorarbeiten“ eine spätere bezahlte Freistellung verdienen. Das Risiko: eine Insolvenz des Arbeitgebers vor der geplanten Freistellung. Wer haftet dann für den Verlust? **VON BERND WELLER**

Die Vorteile von Arbeitszeitmodellen mit Vorarbeit liegen für den Arbeitgeber auf der Hand: Die Arbeitskraft kommt ihm sofort zugute, während er das dafür geschuldete Entgelt (teilweise) spart und erst später auszahlen muss. Dies ist nicht nur bei Altersteilzeitverträgen, sondern bei einer Vielzahl von Gleitzeit-, Jahresarbeitszeit-, Lebensarbeitszeitkonten oder Sabbatical-Vereinbarungen vorgesehen. Natürlich gibt es Mittel und Wege, den Insolvenzfall abzusichern; dazu ist der Arbeitgeber nach dem Altersteilzeitgesetz (ATZG) und dem Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) sogar verpflichtet. Was aber geschieht, wenn der Arbeitgeber eine Insolvenzsicherung unterlässt?

Vertreter haftet im Ausnahmefall

Im Insolvenzfall ist der Arbeitnehmer hart getroffen. Die bestehenden Ansprüche gegen seinen Arbeitgeber sind nutz- und wertlos; ein Betriebserwerber haftet für die bis zur Insolvenzeröffnung aufgelaufenen Wertguthaben nicht. Aus Sicht des Arbeitnehmers bleibt damit nur ein möglicher Haftungsgegner: die Geschäftsführung des Arbeitgebers. So ist es nicht verwunderlich, dass die Arbeitsgerichte sich in den vergangenen zehn Jahren mit vielen derartigen Fällen

beschäftigen mussten, zuletzt im Februar dieses Jahres. Ausgangspunkt ist der Leitgedanke des Bundesarbeitsgerichts (BAG), dass ein Geschäftsführer das Vertretungsorgan des Arbeitgebers (GmbH) ist. Für Fehler und Handlungen dieses Vertreters, also des Geschäftsführers, im Rahmen seiner Amtsausübung haftet der Arbeitgeber, also die GmbH. Der Vertreter selbst haftet daneben hingegen nur im Ausnahmefall, wenn er

- > besonderes Vertrauen beim Vertragspartner in Anspruch genommen hat,
- > bei der Vertretungshandlung „quasi in eigener Sache handelt“ oder
- > wenn ihn eine sogenannte deliktische Haftung trifft.

Als deliktische Haftung wird diejenige gemäß §§ 823 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bezeichnet. Dies ist immer dann der Fall, wenn der persönlich in Anspruch Genommene ein Schutz-

Foto: Panther Media



Im Insolvenzfall müssen die Wertguthaben der Arbeitnehmer abgesichert sein.

gesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB verletzt hat. An dieser Frage entzündete sich in den vergangenen Jahren heftiger Streit. Das BAG hatte zu § 7 d SGB IV a. F. (alter Fassung), wonach der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer erarbeiteten Wertguthaben in geeigneter Weise gegen Insolvenz sichern musste, das Vorliegen eines Schutzgesetzes und damit auch die persönliche Haftung des Geschäftsführers verneint.

Es stellte sich dann die Frage, ob § 8 a Altersteilzeitgesetz (ATZG) in seiner heutigen Fassung ein solches Schutzgesetz ist und damit eine persönliche Haftung des Geschäftsführers bei unterlassener Insolvenzsicherung wenigstens für die Altersteilzeitfälle in Betracht komme. Mit Urteil vom 23. Februar 2010 hat das BAG Stellung bezogen. Das BAG nimmt zwar an, dass § 8 a ATZG ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB sei. Zugleich verneint es jedoch, dass ein Verstoß dagegen zu einer persönlichen Haftung des Geschäftsführers führe. § 8a ATZG verpflichtet nämlich nur den Arbeitgeber, also die vom Geschäftsführer vertretene GmbH. Eine Durchgriffshaftung des geschädigten Arbeitnehmers gegen den Geschäftsführer könne nicht anerkannt werden.

Gesetzgeber hat reagiert

Entgegen bisweilen verbreiteten Pressemeldungen ist damit jedoch die persönliche Haftung eines Geschäftsführers nicht generell ausgeschlossen. Nach wie vor haftet ein Geschäftsführer unter Umständen mit dem eigenen Vermögen in folgenden Konstellationen:

- > Der Geschäftsführer ist zugleich Alleingesellschafter der GmbH.
- > Der Geschäftsführer hat den Arbeitnehmer bei Abschluss des Altersteilzeit- oder sonstigen Wertguthabenvertrages in strafrechtlich relevanter Weise getäuscht, sich also eines Betrugs schuldig gemacht.
- > Wenn der Geschäftsführer bei Vertragsabschluss ein besonderes Vertrauensverhältnis dem Arbeitnehmer gegenüber ausgenutzt hat, kann er ebenfalls persönlich haften.

Letztlich hat auch der Gesetzgeber die Diskussion nicht tatenlos verfolgt. Der heute geltende § 7 e Abs. 7 SGB IV lautet wie folgt:

„Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit, haften auch die organschaftlichen Vertreter gesamtschuldnerisch für den Schaden. Der Arbeitgeber ohne ein organschaftlicher Vertreter haften nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben.“

Im Klartext bedeutet dies, dass Geschäftsführer künftig bei fehlender oder unzureichender Insolvenzsicherung den Arbeitnehmern mit ihrem persönlichen Vermögen für die ihnen entstanden Schäden haften. Voraussetzung ist lediglich fahrlässiges Handeln. Für die Praxis bedeutet dies: Überprüfen Sie, ob eine ausreichende Insolvenzsicherung besteht, und werden sie unverzüglich tätig, wenn dies nicht der Fall sein sollte. ◀

Der Autor: Bernd Weller

ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek Frankfurt/Main.

Urteils-Ticker

BEZEICHNUNG „OSSI“ IST KEINE DISKRIMINIERUNG

Der Vermerk „Ossi“ auf dem Lebenslauf und damit verbunden ein Minuszeichen ist keine Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG), meinte das Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart. Die Bezeichnung „Ossi“ könne zwar diskriminierend gemeint sein, erfülle jedoch nicht das Merkmal der ethnischen Herkunft im Sinne des AGG, urteilten die Richter. Gegen das Urteil ist Berufung beim Landesarbeitsgericht möglich.

INFO: ArbG Stuttgart, 17 Ca 8907/09

AUSLÄNDISCHES ATTEST REICHT NICHT OHNE WEITERES

Ein ausländisches Attest beweist nicht ohne weiteres die Arbeitsunfähigkeit, urteilte das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz. Ein Arbeitgeber hatte sich geweigert, aufgrund eines türkischen Attests, das der Mitarbeiter im Urlaub vorgelegt hatte, Lohnfortzahlung zu leisten, weil er den Wahrheitsgehalt der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung anzweifelte. Dem Arbeitnehmer war unter anderem 30 Tage Bettruhe verordnet worden, danach sei der Patient ohne Folgeuntersuchung wieder arbeitsfähig.

INFO: LAG Mainz, Az. 11 Sa 178/10

BGH STÄRKT RECHTE VON FALSCH BERATENEN ANLEGERN

Anlageberater müssen auf Risiken hinweisen und können sich nicht damit herausreden, dass sich diese aus dem Anlageprospekt ergeben, urteilte der Bundesgerichtshof (BGH). Das wirkt sich auch auf die Verjährungsfrist aus, denn diese beginnt damit nicht mit Prospektübergabe, sondern mit der gewonnenen Erkenntnis über die Falschberatung. Im vorliegenden Fall hatte ein Berater als Altersvorsorge eine Unternehmensbeteiligung vermittelt, das Risiko eines Totalverlusts jedoch nicht erwähnt.

INFO: BGH, Az. III ZR 249/09

NACHTZUSCHLAG ODER FREIZEIT? ARBEITGEBER ENTSCHEIDET

Für Nachtarbeit müssen Beschäftigte entweder einen Zuschlag oder einen Freizeitausgleich erhalten. Sie können zwischen diesen Varianten jedoch nicht frei wählen. Auf welche Weise Nachtarbeit ausgeglichen wird, darf der Arbeitgeber entscheiden, urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG). Eine Ausnahme gelte nur dann, wenn im Tarif- oder Arbeitsvertrag eine Variante verbindlich festgelegt worden sei.

INFO: BAG, Az. 5 AZR 867/08