

CB-ENTSCHEIDUNG

LAG Baden-Württemberg: Außerordentliche Kündigung wegen Luxusausstattung

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 11.7.2013 – 3 Sa 129/12

AMTLICHER LEITSATZ

Einzelfallentscheidung einer begründeten fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund eines im Ausland bei einer Tochtergesellschaft in leitender Position eingesetzten Arbeitnehmers, der sich dort in pflichtwidriger Weise erhebliche ungerechtfertigte Vermögensvorteile verschafft hat.

LEITSÄTZE (DES KOMMENTATORS)

- 1. Das Verschaffen ungerechtfertigter Vermögensvorteile stellt einen wichtigen Grund i. S. d. § 626 BGB dar. Vermögensvorteil in diesem Sinn ist auch die Luxusausstattung eines im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Gebäudes, welches von dem Mitarbeiter vorübergehend bewohnt wird.**
- 2. Für Führungskräfte gelten – wegen des mit ihrer Position verbundenen größeren Vertrauenserfordernisses – strengere Maßstäbe bei Pflichtverletzungen.**
- 3. Führungskräfte haben die Verpflichtung, Vermögensinteressen ihres Arbeitgebers zu schützen. Dies schließt die Pflicht ein, ungerechtfertigte Vermögensverfügungen zu ihren Gunsten, die von untergebenen Mitarbeitern – ggf. auch ohne Anweisung der Führungskraft – vorgenommen werden, zu unterbinden.**
- 4. Auch in Fällen der Entsendung, in denen eine Führungskraft aus einem Arbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis mit einer anderen (Konzern-)Gesellschaft entsendet wird, kann eine Pflichtverletzung gegenüber dem Auslandsarbeitgeber auch die fristlose Kündigung des zu Grunde liegenden Anstellungsverhältnisses mit dem deutschen Arbeitgeber rechtfertigen.**

BGB § 626

CB-Online www.compliance-berater.de

Volltext: CBL2014-41-1

SACHVERHALT

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen fristlosen, hilfsweise fristgerecht zum 31. Dezember 2012 ausgesprochenen Kündigung. Der Kläger hat außerdem einen Auflösungsantrag gestellt.

Der 1955 geborene Kläger ist verheiratet und Vater von drei in den Jahren 1984, 1987 und 1992 geborenen Kindern, von denen sich eines noch in der Ausbildung befindet. Er begann seine Tätigkeit bei der Beklagten, einem Unternehmen der Automobilindustrie mit Sitz in S., im Jahr 1975 als Student der Berufsakademie und war ab 1. Oktober 1978 Mitarbeiter im Außendienst (Vertrieb von Ersatzteilen). Seit 1985 war er für die Beklagte ununterbrochen im Ausland tätig, zunächst in K., wo er seit 1995 die Funktion des „Chief Executive Officer“ (CEO) bekleidete. Im Jahr 2003 übernahm er in der Funktion des CEO und Präsident bei D. A./P. Pty. Ltd. die Verantwortung für den Geschäftsbereich A./P. Aus diesem Anlass wurde der Arbeitsvertrag vom 21. März 2003/14. April 2003 abgeschlossen.

Ab 1. September 2006 wurde der Kläger als CEO und President der M. B. U., LLC (im Folgenden: M. U.), einer indirekten 100%-igen Tochtergesellschaft der Beklagten mit ca. 1.900 Arbeitnehmern, auf der Grundlage der „Vereinbarung für den internationalen Einsatz (Versetzung Long Term)“ vom 30. August/20. Oktober 2006 (im Folgenden: „Entsendevertrag“), mit Vereinbarung vom 17. Juli/15. August 2007 bis 31. August 2011 und mit Vereinbarung vom 31. August/1. September 2011 bis 30. November 2011 verlängert, tätig. Im Rahmen der Versetzung in die U. richtete die Beklagte zwei weitere auf den 30. August und 15. September 2006 datierte Schreiben (Bl. 17 bis 19 der ArbG-Akte) an den Kläger.

Die M. U. stellte dem Kläger unentgeltlich die in ihrem Eigentum stehende Dienstvilla in ..., ..., ... zur Verfügung. Den geldwerten Vorteil dieser Nutzungsmöglichkeit versteuerte der Kläger mit 9.700,00 USD monatlich. Der Vorgänger Herr H. hatte die Dienstvilla in den Jahren 2003 und 2004 für über 1 Mio. USD auf Kosten der M. U. renovieren und umbauen lassen.

Bei der M. U. gilt für von Mitarbeitern genutzte und im Eigentum der M. U. stehende Immobilien die Corporate Housing Policy (im Folgenden: CHP).

Ferner war in der CHP geregelt, dass alle Renovierungs-/Reparaturarbeiten am Wohnobjekt, deren Projektkosten insgesamt unter 10.000,00 USD lagen, vom Mieter mit Zustimmung des General Manager Strategic Retail Development durchgeführt werden konnten. Am 12. Dezember 2006 wurde die CHP dahingehend geändert, dass der Schwellenwert, ab dem Reparaturarbeiten vom Firmenwohnungskomitee zu genehmigen waren, von 10.000,00 USD auf 25.000,00 USD angehoben wurde. Renovierungsarbeiten mit Kosten über 25.000,00 USD-Projekt bedurften der Zustimmung des Firmenwohnungskomitees, darüber hinaus mussten bei allen Projektarbeiten, die von einem einzelnen Vertragspartner ausgeführt wurden, bei Renovierungskosten von über 50.000,00 USD drei Angebote eingeholt und dem Komitee vor Beginn der Renovierungsarbeiten vorgelegt werden. Ferner mussten alle vorgelegten Angebote den M. U.-Einkaufsgrundsätzen entsprechen.

Im September 2006 kaufte die Ehefrau des Klägers, Frau P.L., mehrere Betten für insgesamt 6.151,52 USD und beglich die Rechnungen (Bl. 443 bis 448 der ArbG-Akte) mit ihrer privaten Kreditkarte. Den Kauf hatte der Kläger mit Herrn L. abgestimmt. Der Kläger übergab die Rechnungen der Personalsachbearbeiterin der Beklagten, Frau O.A., mit der Bitte um Erstattung der Kosten. Am 24. Oktober 2006 überwies der Personalbereich der M.U. dem Kläger einen Betrag i.H.v. 9.423,38 USD und damit über 3.000,00 USD mehr als durch die Bettenrechnungen belegt. Der Betrag von 9.423,38 USD entsprach nach dem damaligen Umrechnungskurs 7.500,00 Euro. Der Kläger nutzte die Betten vom 28. September 2006, als er mit seiner Ehefrau die Dienstvilla bezog, bis zur Ankunft seines eigenen Hausstandes aus A. am 30. November 2006.

Zwischen Herbst 2006 und Februar 2007 baute die Firma A.I. LLC in mehrere Räume der Dienstvilla eine am 25. Oktober 2006 bestellte Home-Entertainment-Anlage ein, bestehend aus mehreren Flachbildschirmen und Fernsehgeräten, von denen ein 56-Zoll-Bildschirm allein 22.500,00 USD zuzüglich Steuern kostete, Lautsprechern, Blue Ray-Spielern und weiterem Zubehör. Die von A.I. LLC in Rechnung gestellten und von M.U. beglichenen Kosten beliefen sich auf 89.839,30 USD. Über den Einbau dieser Anlage wurden weder das Firmenwohnungskomitee noch der Vorgesetzte des Klägers informiert. Eine Aufnahme der Home-Entertainment-Anlage in das Inventarverzeichnis der Dienstvilla erfolgte nicht.

Im Jahr 2008 gab es einen Feuchtigkeitsschaden in den Kellerräumen der Dienstvilla. Im Zuge der Reparaturarbeiten wurden im Keller Trennwände eingezogen und in dem neu geschaffenen Raum ein zusätzliches Klimagerät sowie Wandspiegel eingebaut. Der Kläger bzw. seine Familie nutzten den Raum zur sportlichen Betätigung. Die von M.U. getragenen Kosten für die Behebung des Feuchtigkeitsschadens beliefen sich auf 8.000,00 bis 10.000,00 USD, die Kosten für den Fitnessraum auf 18.000,00 bis 20.000,00 USD. Die im Fitnessraum verbauten Wandspiegel kosteten ca. 5.100,00 USD.

Im Laufe des Jahres 2008 trat ein Defekt an der in der Dienstvilla befindlichen Waschmaschine auf. Daraufhin wurden eine neue Waschmaschine und ein neuer Trockner angeschafft, wobei zwischen den Parteien streitig ist, ob auch der Trockner defekt war. Auf Grund des Umstands, dass es sich bei dem neuen Trockner nicht mehr um ein Elektro-, sondern ein Gasgerät handelte, musste eine Gasleitung in die Waschküche gelegt werden. Die M.U. bezahlte für den Umbau (ohne Geräte) rund 12.700,00 USD.

Im Herbst 2010 schrieb die Beklagte Führungskräfte der Ebenen E 1 und E 2, die im Zeitraum vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2010 als sog. „Assignees“ im Ausland waren, an und bat diese um eine Eigenprüfung im Hinblick auf die Einhaltung der zum jeweiligen Zeitpunkt gültigen Richtlinien und vertraglichen Zusagen nach der GGP. Etwaige Verstöße waren mitzuteilen. Auch der Kläger erhielt ein entsprechendes Schreiben unter dem Datum 26. November 2010 (Bl. 286f. der ArbG-Akte), das er mit E-Mail vom 14. Januar 2011 (Bl. 152 der ArbG-Akte) beantwortete. Diese Stellungnahme des Klägers führte zu einer Voruntersuchung durch eine in der Auslandspersonalabteilung EMG/G eingerichtete Task-Force, die wiederum eine detaillierte Untersuchung der Vorgänge durch die Konzernrevision der Beklagten nach sich zog.

Im Rahmen einer Besprechung bei der Beklagten am 17. Oktober 2011 erhielt der Kläger Gelegenheit, zu den kündigungsrelevanten Themenbereichen Stellung zu nehmen, wobei zwischen den Parteien streitig ist, ob die Sachverhalte lediglich stichwortartig benannt

oder ob der zugrundeliegende Sachverhalt jeweils grob vorgetragen wurde.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 20. Oktober 2011 (Bl. 9 der ArbG-Akte), dem Kläger am 22. Oktober 2011 übergeben, fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31. Dezember 2012. Hiergegen erhob der Kläger am 31. Oktober 2011 Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht Stuttgart.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 15. November 2012 abgewiesen.

Gegen das dem Kläger am 7. Dezember 2012 zugestellte arbeitsgerichtliche Urteil vom 15. November 2012 hat dieser am 20. Dezember 2012 Berufung eingelegt und diese, nachdem die Berufungsbegründungsfrist mit Verfügung vom 22. Januar 2013 bis zum 7. März 2013 verlängert worden war, am 7. März 2013 begründet.

AUS DEN GRÜNDEN

Die zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet. Die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 20. Oktober 2011 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Zugang der Kündigung beim Kläger am 22. Oktober 2011 beendet. Der Auflösungsantrag des Klägers ist deshalb nicht zur Entscheidung angefallen. ...

• Voraussetzungen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 626 Abs. 1 BGB

I. 1. Gem. § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. ...

• Konkrete und erhebliche Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses durch das Fehlverhalten des Arbeitnehmers

II. 1. Ausgehend von diesen Grundsätzen war der Kläger – dies wird von ihm auch nicht in Abrede gestellt – auch gegenüber der Beklagten verpflichtet, bewusste Schädigungen der M.U. zu unterlassen.

Der hierfür erforderliche Zusammenhang zwischen seiner Tätigkeit bei der M.U. und dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ist gegeben. Nach dem Entsendevertrag hat der Kläger die geschuldete Arbeitsleistung gegenüber der M.U. zu erbringen, wobei die Bestimmungen des bestehenden Arbeitsverhältnisses fortgelten, soweit der Entsendevertrag nichts Abweichendes bestimmt. In dessen Ziff. 6.3 ist nochmals ausdrücklich festgehalten, dass dem Kläger die Wahrnehmung der Firmeninteressen der M.U. obliegt. Die enge Verknüpfung des Einsatzes bei der M.U. mit dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ergibt sich auch aus den Vereinbarungen unter Ziff. 5 des Entsendevertrages. Deshalb schlägt eine Verletzung der dem Kläger gegenüber der M.U. obliegenden Vermögensbetreuungspflicht auf das Arbeitsverhältnis der Parteien durch.

- **Verstoß des Klägers gegen die Pflicht zur Wahrung der Vermögensinteressen**

2. Gegen die Pflicht zur Wahrung der Vermögensinteressen der M. U. hat der Kläger jedenfalls dadurch vorsätzlich zu seinem eigenen Vorteil verstoßen, dass er sich für die interimswise für die Dienstvilla gekauften Betten 9.423,38 USD und damit 3.271,86 USD mehr als verauslagt erstatten ließ und indem er in die Dienstvilla eine Home-Entertainment-Anlage für ca. 89.000,00 USD einbauen ließ, obwohl er, wie er wusste, auf eine entsprechende Ausstattung auf Kosten der M. U. keinen Anspruch hatte. ...

- **Das Verhalten des Klägers im Hinblick auf die Erstattung des Bettenkaufpreises rechtfertigt eine Tat Kündigung**

b) Die vom Arbeitsgericht offengelassene Frage, ob das Verhalten des Klägers bezüglich der Erstattung des Bettenkaufpreises auch eine Tat Kündigung rechtfertigt, bejaht die Berufungskammer. Dies ergibt sich aus Folgendem: ... Unstreitig hat der Kläger einen entsprechenden Zuschussantrag niemals gestellt und auch nie Nachweise über entsprechende Aufwendungen vorgelegt. Die vertraglich vorgesehenen weiteren Positionen für neben dem eigentlichen von der Beklagten übernommenen Umzug des Hausstands entstandenen Kosten (10.000,00 Euro für sonstige Umzugskosten, 2.500,00 Euro für Elektrogeräte, jeweils ohne Nachweis entsprechender Aufwendungen zahlbar) hatte der Kläger gesondert bereits mit der Entgeltabrechnung für September 2006 von der Beklagten erstattet bekommen. ...

- **Pflicht des Klägers kostspielige Investitionen zu unterbinden**

3. Auch das Verhalten des Klägers im Zusammenhang mit der Installation der Home-Entertainment-Anlage stellt eine Vertragspflichtverletzung dar, die „an sich“ als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet ist. ...

Letztendlich kommt es darauf gar nicht an, denn eine grobe einen wichtigen Grund „an sich“ i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB darstellende Pflichtverletzung des Klägers würde selbst dann vorliegen, wenn tatsächlich zunächst Mitarbeiter der U. selbständig und ohne Beeinflussung durch den Kläger beschlossen hätten, diesen mit dem Einbau einer entsprechenden Anlage auf Kosten der M. U. zu beglücken. Denn dann wäre es jedenfalls Sache des Klägers gewesen, eine solche kostspielige Investition zu seinen Gunsten zu unterbinden. Für den Kläger war ohne Weiteres ersichtlich, dass ihm nach den arbeitsvertraglichen Regelungen eine Home-Entertainment-Anlage auf Kosten der Beklagten oder der M. U. nicht zustand. ...

- **Eine Genehmigung der Installation ist nicht erfolgt**

Auch eine Genehmigung der Installation liegt nicht vor. Weder der Auslandspersonalbereich der Beklagten hat der Maßnahme zugestimmt noch das Firmenwohnungskomitee der M. U., weshalb dahingestellt bleiben kann, ob diese wirksam hätten zustimmen können. ...

Zusammenfassend hätte der Kläger die Planungen für den Einbau der Home-Entertainment-Anlage stoppen und den entsprechenden

Erwerb untersagen oder zumindest die entsprechenden Kaufverträge im eigenen Namen und auf eigene Rechnung abschließen müssen. Auch dieser Vorfall – Verschwendung von Firmenvermögen i. H. v. über 89.000,00 USD zum eigenen Vorteil – rechtfertigt „an sich“ eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund.

- **Keine Erforderlichkeit einer Abmahnung**

4. Eine Abmahnung war hinsichtlich beider Pflichtverstöße nicht erforderlich. Dem Kläger musste klar sein, dass die Beklagte es weder hinnehmen würde, dass er sich für den Bettenkauf über 3.000,00 USD mehr erstatten ließ als er verauslagt hatte, noch dass er ohne entsprechende Genehmigung eine Home-Entertainment-Anlage für über 89.000,00 USD in die von ihm bewohnte Dienstvilla einbauen ließ oder dies zumindest nicht unterband. Die Hinnahme dieser schweren Pflichtverletzungen durch den Kläger war offensichtlich und auch für ihn erkennbar ausgeschlossen. Wenn schon ein Verstoß gegen das sog. Schmiergeldverbot wegen der damit zutage getretenen Einstellung des Arbeitnehmers, unbedenklich eigene Vorteile bei der Erfüllung von Aufgaben wahrnehmen zu wollen, regelmäßig das Vertrauen des Arbeitgebers in dessen Zuverlässigkeit und Redlichkeit zerstört (BAG 15. November 1995 – 2 AZR 974/94 – AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 73 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 89), so gilt dies erst recht in Fällen wie dem vorliegenden, in denen der Arbeitnehmer um des eigenen Vorteils willen die Vermögensinteressen der ihm anvertrauten Gesellschaft vorsätzlich verletzt.

- **Die außerordentliche Kündigung ist unter Interessenabwägung beider Parteien gerechtfertigt**

5. Die außerordentliche Kündigung ist auch unter Abwägung der Interessen beider Parteien gerechtfertigt. Für den Kläger spricht seine langjährige unbeanstandete und wie auch die Beklagte ausdrücklich anerkennt wirtschaftlich äußerst erfolgreiche Tätigkeit für die Beklagte. Auch der Umstand, dass es auf Grund der Presseberichterstattung und seines Lebensalters für den Kläger schwierig werden könnte, ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen, war zu seinen Gunsten zu berücksichtigen. Außerdem besteht noch gegenüber seiner Ehefrau und einem Kind eine für ihn sprechende gesetzliche Unterhaltspflicht (BAG 15. November 1995 – 2 AZR 974/94 – AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 73 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 89). ...

Zugunsten der Beklagten ist weiterhin zu berücksichtigen, dass diese im Hinblick auf die Vorkommnisse bei anderen Assignees, die zu ihren Schreiben vom Herbst 2010 geführt haben, ein besonderes Interesse daran hat, solche Vorgänge sowohl unter generalpräventiven Gesichtspunkten als auch im Hinblick auf einen möglichen Imageschaden bei Geschäftspartnern und in der Öffentlichkeit wirksam zu unterbinden.

- **Einhaltung der 2-Wochen-Frist nach § 626 Abs. 2 BGB**

6. Die 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB, die mit der Information des Vorstands der Beklagten am 11. Oktober 2011 zu laufen begann, wurde mit dem am 22. Oktober 2011 bewirkten Kündigungszugang eingehalten.

7. Die Kündigung scheidet auch nicht an einer nicht ordnungsgemäßen Anhörung des Sprecherausschusses. ...

CB-KOMMENTAR

„Das Urteil ist eine deutliche Warnung für alle Führungskräfte“

PROBLEM

Eine Führungskraft der Ebene E 1 aus dem Mercedes Benz-/Daimler-Konzern wurde über einen Entsendevertrag zum CEO der Mercedes Benz-Vertriebsgesellschaft für die USA bestellt. Er war allen dort tätigen Mitarbeitern vorgesetzt und selbst nur dem Konzernvorstandsvorsitzenden gegenüber untergeordnet. Gemäß der Entsendevereinbarung sowie den dazu bestehenden Konzernrichtlinien wurde der Führungskraft ein im Eigentum des Konzerns stehendes Gebäude zum Bewohnen zugeteilt; überdies erhielt die Führungskraft diverse finanzielle Zuwendungen, namentlich für den Umzug selbst, Heimflüge (auch für die Familie), Schulkosten und eine Jahresvergütung von ca. 1 Mio. Euro brutto.

Während der Tätigkeit als CEO kam es zu erheblichen Investitionen in der Dienstvilla, namentlich dem Einbau einer Home-Entertainment-Anlage im Wert von 90 000,00 USD, dem Umbau der Waschküche für 12 700,00 USD, der Anschaffung von Betten für die vorübergehende Nutzung von drei Monaten im Wert von 6 500,00 USD sowie der Beseitigung eines angeblichen Feuchtigkeitsschadens im Keller und der Einrichtung eines mit verspiegelten Wänden ausgestatteten Fitnessraumes für 18-20 000,00 USD.

Der Arbeitgeber sah in dem Verhalten des CEO erhebliche Pflichtverletzungen und kündigte fristlos. Der CEO verteidigte sich gegen die Kündigung insbesondere mit den folgenden Argumenten: Zum einen sei dem Arbeitgeber gar kein finanzieller Schaden entstanden; die Investitionen hätten schließlich zu einer Wertsteigerung des Gebäudes geführt. Die Anschaffung der Betten zur vorübergehenden Nutzung habe ansonsten erforderliche Hotelübernachtungskosten in deutlich größerer Höhe erspart. Zum anderen sei ihm selbst kein Vorwurf zu machen; er habe schließlich die Baumaßnahmen weder beauftragt noch sonst veranlasst. Dies sei vielmehr durch die dafür zuständigen Mitarbeiter erfolgt; er habe darauf keinen Einfluss genommen. Die an ihn zu Unrecht erfolgte Überweisung von 7 500,00 Euro sei ihm nicht aufgefallen. Von ihm könne nicht verlangt werden, entsprechende Überweisungen in dieser Detailtiefe zu überprüfen. Auch die Lückenhaftigkeit einer zwischenzeitlich von ihm unterzeichneten Auflistung sämtlicher während seiner Wohnphase vorgenommenen Investitionsmaßnahmen am Gebäude könne ihm nicht vorgehalten werden. Die Liste sei von den dafür zuständigen Stellen vorbereitet worden. Im Vertrauen auf die Vollständigkeit der Liste habe er unterschrieben.

ZUSAMMENFASSUNG

Wie schon das Arbeitsgericht wies auch das LAG Baden-Württemberg die Klage der Führungskraft gegen die fristlose Kündigung ab. Das LAG brachte deutlich zum Ausdruck, dass es von der „Version“

des CEO, wonach er von den Investitionsvorhaben in der Dienstvilla im Wesentlichen nichts gewusst habe, nichts hielt. Diese Frage hielt das LAG jedoch nicht für entscheidend; auch in dem Fall, dass der CEO die Investitionen nicht selbst angewiesen haben sollte, lag ein zur Kündigung berechtigendes Fehlverhalten des CEO vor – er griff nicht ein. Völlig zu Recht hob das LAG die mit der hohen Hierarchieebene einhergehenden hohen Ansprüche an Integrität und Vertrauenswürdigkeit des CEO hervor, die ihn dazu verpflichtet hätten, die als völlig übertrieben zu bewertenden Investitionen in das Haus zu unterbinden. Als Bewohner der Dienstvilla von den Investitionen Kenntnis erlangt zu haben, auch zu einem Zeitpunkt, der das Unterbinden noch erlaubte, konnte der CEO naturgegeben nicht abstreiten. Ebenfalls konsequent argumentiert das LAG, wenn es die Frage, ob die Investitionen zur Wertsteigerung der Dienstvilla oder einer „echten“ Vermögensschädigung geführt haben, außer Betracht lässt. Die dahingehende Verteidigung des CEO mag v. a. vor strafrechtlichem Hintergrund zu verstehen sein. Letztlich konsequent ist es auch, wenn das LAG das Fehlverhalten im Entsendungsverhältnis auf das Grundarbeitsverhältnis zur deutschen Konzernmutter durchschlagen lässt. Anders kann man dies in der Konzernstruktur schlichtweg nicht sehen.

PRAXISFOLGEN

So schillernd die Details des vorliegenden Falles sind, so typisch sind die wesentlichen Züge des Sachverhaltes: Einer Führungskraft kann die ausdrückliche Weisung zu einem bestimmten Verhalten, das durch Untergebene durchgeführt wird, nicht zweifelsfrei nachgewiesen werden. Der Vorgesetzte verteidigt sich dann damit, ihm sei das eigenmächtige Fehlverhalten (vorausiegender Gehorsam) seiner Untergebenen nicht zuzurechnen. Im Übrigen könne von ihm angesichts seiner hohen Position nicht verlangt werden, das Verhalten der Untergebenen zu kontrollieren. Auch die Behauptung, zu beschäftigt zu sein, um die Richtigkeit von Dokumenten vor deren Unterzeichnung zu prüfen, ist nicht selten. Das Urteil des LAG Baden-Württemberg ist eine deutliche Warnung für alle Führungskräfte, dass diese Argumentation letztlich keinen Erfolg verspricht. Sie ist zugleich ein Appell an alle Führungskräfte, die mit ihrer Hierarchie und Weisungsmacht einhergehenden Pflichten zur Überwachung und Kontrolle sowie zum Beschützen der Vermögensinteressen des Arbeitgebers ernster zu nehmen. Letztlich ist die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg eine Hilfe dabei, nicht nur die Kleinen, sondern auch die Großen zu „hängen“.

AUTOR



Bernd Weller, RA/FAArB, ist Partner in der Sozietät Heuking Kühn Lüer Wojtek und leitet dort das arbeitsrechtliche Dezernat im Büro Frankfurt a. M. Sein Schwerpunkt liegt in der Beratung von Unternehmen in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen.