

Haftungszone Rechtsabteilung

Moderne Syndizi sind schon jetzt Rechts- und Compliance-Manager. Trotz in Einzelfällen angenommener Haftungsbeschränkungen ist vieles ungeklärt – und entsprechend heikel.

Seit der ARAG/Garmenbeck-Entscheidung¹ leben Organvertreter ungemütlich. Denn für deren Aufsichtsrat besteht eine Verfolgungspflicht für den Fall des „Versagens“ in unternehmerischen Entscheidungen. Verschärft wird diese Situation seit der HSH-Nordbank-Entscheidung², nach der eine Pflichtverletzung im Rahmen der sogenannten Business Judgment Rule (BJR) bereits den objektiven Tatbestand der Untreue, unabhängig wie gravierend der Verstoß war, begründet. Kurz: Der Vorstand steht damit bei jeder seiner (unternehmerischen) Entscheidungen mit einem Bein im Gefährnis. Das lässt den Unternehmensjuristen nicht unberührt.

» Der Leiter einer Rechtsabteilung ist persönlich angreifbar, da umfänglich haftbar. Die Hitze der Küche, in der er den tonangebenden Köchen assistiert, muss er gleichsam aushalten können.

ANFORDERUNGSPROFIL AN SYNDIZI

Vom Syndikus eines Unternehmens wird heute geradezu erwartet, dass er (neben anderen fachlich involvierten Führungskräften) der Geschäftsleitung die entscheidenden Informationen aufbereitet und vorlegt, sodass diese davon ausgehen kann, „alle verfügbaren Quellen tatsächlicher und rechtlicher Art ausgeschöpft“ zu haben, bevor sie eine Entscheidung trifft. Erforderlichenfalls sind – ohne Rücksicht auf Kosten und Zeit – Gutachten zu kritischen rechtlichen (und auch tatsächlichen) Punkten einzuholen.

Der Leiter der Rechtsabteilung wird zum Rechtsmanager, auf sein Urteilsvermögen allein kommt es nicht an, aber auf sein Bemühen um umfassende Klärung, ob der Beurteilungsspielraum seiner Vorgesetzten ausreichend, das heißt justiziabel einwandfrei, genutzt ist. Mit Rücksicht auf die heutigen Anforderungen an Compliance³ stellt diese Situation eher ein Unterfangen dar und ist kaum einer sicheren Prognose für die eigene Haftung zugänglich.

Die gute Nachricht ist: Es war schon in früheren Zeiten nicht anders. Nur war die Unternehmenssituation noch nicht so pflichtenbetont. Der Bundesgerichtshof⁴ hat in einer älteren Entscheidung ausgeführt, dass der Justiziar gerade zu dem Zweck eingestellt ist, „das den geschäftlichen Unternehmungen anhaftende rechtliche Risiko auszuschalten“. Widerspruch? Eher nicht. Die zwingende Folgefrage ist aber: Haftet er für die Folgen gleichfalls wie seine Vorgesetzten

auf Organebene unbeschränkt und persönlich? Eventuell auch strafrechtlich?

Die Rechtslage darf hier als (noch) ungeklärt gelten⁵. Eine Deutung des heutigen Meinungsstands ist eher unangenehm: Der regelmäßig als leitender Angestellter einzuordnende Chefjustiziar, welcher eine Dienstleistung höherer Art erbringt, genießt mit Rücksicht auf seine besonderen Fachkenntnisse und Erfahrungen nicht nur das Vertrauen der Geschäftsleitung, sondern nimmt insoweit keinerlei Weisungsrecht in Anspruch (so schon die Feststellung bei BGH vom 7.10.1969, bevor es den „Syndikusrechtsanwalt“ gab). Damit ist der Legal Counsel regelmäßig in der Lage, Risiken zu steuern.

Aber muss er gleich unbegrenzt haften? Das Bundesarbeitsgericht hat eine Beschränkung der Haftung nach § 280 BGB – wie es sie für den weisungsabhängigen Arbeitnehmer beim Abirren seiner Tätigkeit als Privileg zulässt – nicht ausdrücklich bejaht. Es hat in Einzelfällen Grenzen (unter anderem summenmäßig bis zu zwei Jahresgehältern) gezogen mit Erwägungen, welche kaum verallgemeinerungsfähig sind.

FOLGERUNGEN

Die Erkenntnis ist: Der Leiter einer Rechtsabteilung ist persönlich angreifbar, da umfänglich haftbar. Die Hitze der Küche, in der er den tonangebenden Köchen assistiert, muss er gleichsam aushalten können. Davon war schon in früheren Zeiten auszugehen. Die waren damit nicht unbedingt besser, auch wenn es so scheint. Haftungsfrei bleibt heute letztlich keiner, der an einer Pflichtverletzung mit Schadensfolge beteiligt ist. Es gilt: Caveat periculum.

Ergo: Der Chefsyndikus hat sich heute wenigstens um die erforderlichen personellen, sachlichen und organisatorischen Ressourcen, mit denen er kritische Geschäftsvorgänge prüfen und gegebenenfalls korrigieren kann, in erforderlichem Umfang zu kümmern.



Autor

Dr. Hans-Joachim Fritz

ist Rechtsanwalt und Partner der internationalen Sozietät Arnold & Porter Kaye Scholer. Von Frankfurt aus leitet er die deutsche Praxisgruppe Arbeitsrecht. Seine Beratung umfasst alle Bereiche der gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierung sowie in der Prozessführung beziehungsweise in der alternativen Streitbeilegung (Mediation).

¹ BGH vom 21. 4. 1997 – II ZR 175/95 ² BGH vom 12. 10. 2016 – 5 StR 134/15

³ vgl. LG München I vom 10. 12. 2013 – 5 HK O 1387/10 ⁴ BGH vom 7. 10. 1969 – VI ZR 223/67 ⁵ näher Fritz, NZA 2017, 673