

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Ersatz von Anwaltskosten möglich

Für die Ermittlung etwaiger Compliance-Verstöße oder anderer Pflichtverletzungen durch Arbeitnehmer beauftragen Arbeitgeber häufig Anwaltskanzleien. Es ist nicht ungewöhnlich, dass hierbei beachtliche Kosten entstehen, die der Arbeitgeber gerne vom pflichtwidrig handelnden Arbeitnehmer ersetzt haben möchte. Das BAG hat in seinem Urteil vom 29. April 2021 (Az. 8 AZR 276/20; bislang liegt nur die Pressemitteilung vor) entschieden, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich zur Ersetzung solcher Kosten verpflichtet sein kann. Das Gericht stellt jedoch hohe Anforderungen an die entsprechende Darlegung seitens des Arbeitgebers. Im Einzelnen:

In dem genannten Urteil hatte das BAG zu entscheiden, ob ein Arbeitnehmer die Kosten für interne Ermittlungen gegen ihn wegen Compliance-Verstößen ersetzen muss. Der Kläger war bei der Beklagten als Leiter des Zentralbereichs Einkauf und Mitglied einer Führungsebene zu einem Jahresbruttogehalt in Höhe von 450.000 € tätig. Nachdem bei der Beklagten mehrere anonyme Verdachtsmeldungen wegen eventueller Compliance-Verstöße des Klägers eingegangen waren, entschied die Beklagte, eine Untersuchung unter Einschaltung einer auf die Durchführung von Compliance-Ermittlungen spezialisierten Anwaltskanzlei durchzuführen. In ihrem Untersuchungsbericht kam die Kanzlei zu dem Ergebnis, dass der Kläger auf Kosten der Beklagten Personen ohne dienstliche Veranlassung zum Essen eingeladen sowie gegenüber der Beklagten Reisekosten für von ihm unternommene Fahrten zu Champions League Spielen des FC Bayern München abgerechnet hatte. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis gegenüber dem Kläger fristlos. Die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage des Klägers war erfolglos.

Die Beklagte machte mit ihrer Widerklage die ihr entstandenen Anwaltskosten zur Ermittlung der Compliance-Verstöße in Höhe von insgesamt ca. 210.000 € geltend. Das Arbeitsgericht Mannheim wies die Widerklage ab. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg änderte auf die Berufung der Beklagten hin das

arbeitsgerichtliche Urteil teilweise ab und sprach der Beklagten einen Betrag in Höhe von 66.500 € zu. Dabei ging das LAG davon aus, dass die Beklagte zumindest diejenigen Kosten ersetzt verlangen könne, die ihr durch die Tätigkeit der Anwaltskanzlei **bis zum Ausspruch der Kündigung** entstanden seien.

Im Rahmen der Revision hat das BAG nunmehr das Urteil des LAG aufgehoben und die Widerklage zurückgewiesen. Dabei geht das BAG davon aus, dass ein Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die durch das Tätigwerden einer spezialisierten Anwaltskanzlei entstandenen notwendigen Kosten grundsätzlich ersetzt verlangen könne, wenn er die Anwaltskanzlei **anlässlich eines konkreten Verdachts einer erheblichen Verfehlung** des Arbeitnehmers mit Ermittlungen gegen diesen beauftragt hat und der Arbeitnehmer einer **schwerwiegenden vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt** wird. Soweit ein konkreter Verdacht einer erheblichen Verfehlung des Arbeitnehmers vorliege, gehörten auch die zur Abwendung drohender Nachteile notwendigen Aufwendungen des Geschädigten zu dem nach § 249 BGB zu ersetzenden Schaden. Diese Ersatzpflicht sei auf dasjenige begrenzt, was ein **vernünftiger, wirtschaftlich denkender Mensch** nach den Umständen des Falles zur Beseitigung der Störung oder zur Schadensverhütung nicht nur für zweckmäßig, sondern für erforderlich halten würde. Diesem Anspruch stünde auch § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG nicht entgegen, da dieser in einem solchen Fall keine Anwendung finde.

Dennoch hat das BAG im Ergebnis dem Kläger Recht gegeben, da es an einer substantiierten Darlegung, welche konkreten Tätigkeiten bzw. Ermittlungen wann und in welchem zeitlichem Umfang wegen welchen konkreten Verdachts gegen den Kläger von der beauftragten Anwaltskanzlei ausgeführt wurden, gefehlt habe.

Es ist begrüßenswert, dass das BAG eine Ersatzpflicht des Arbeitnehmers in solchen Fällen grundsätzlich bejaht. Gleichwohl stellt das BAG jedoch hohe Anforderungen an die entsprechende Darlegung im Prozess. Arbeitgeber sollten daher darauf achten, bereits in der Phase der Ermittlungen das Was, Wo, Wann, Weshalb und Wie der einzelnen Ermittlungsmaßnahmen möglichst detailliert zu dokumentieren.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de