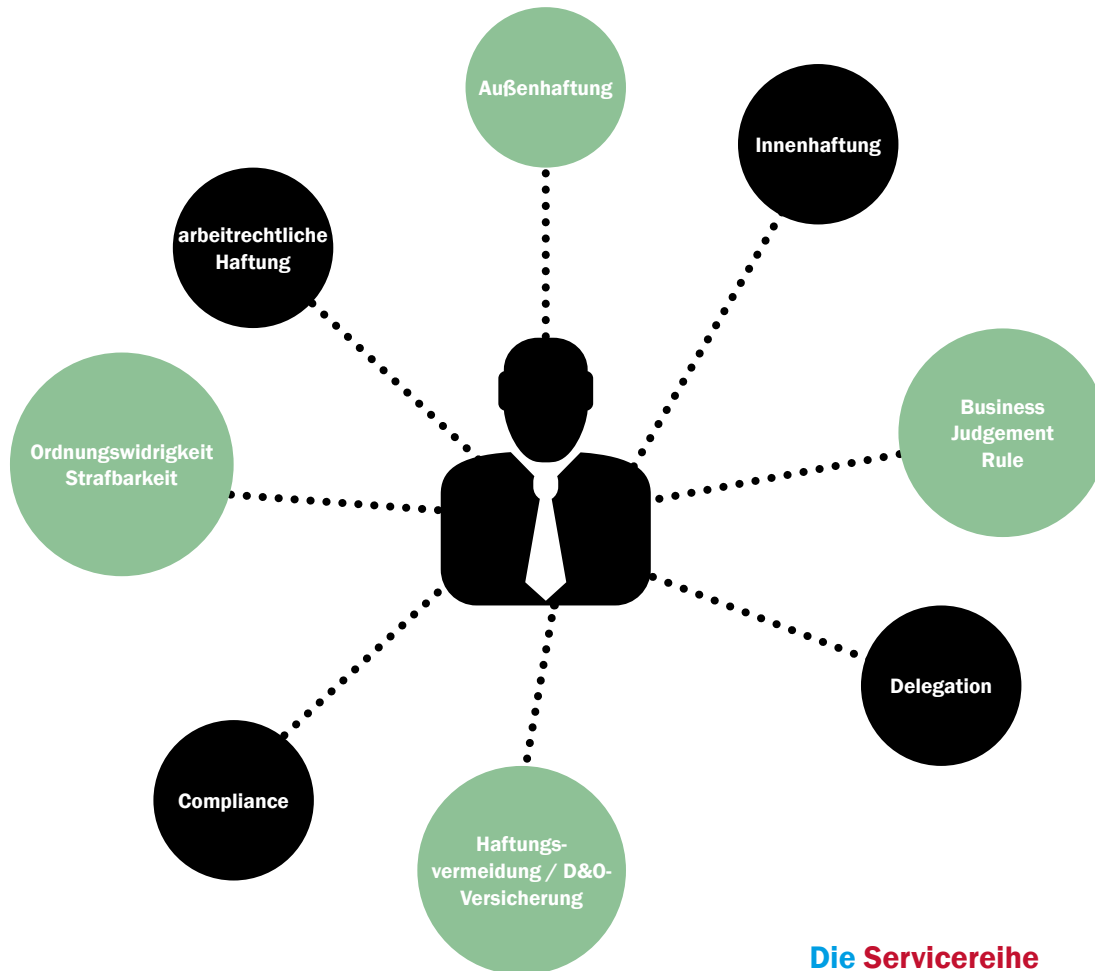


Vertriebsrecht

Haftungsfallen für Vertriebsmanager

Achim Voigt



Die **Servicereihe**
des Bundesverbandes der
Vertriebsmanager e. V.



INHALT:

01	Vorwort	3
02	Verantwortliche Personen – wer haftet? Vertriebsmanager haften nicht nur als Geschäftsführer und Vorstände, sondern auch als Angestellte und Gesellschafter	3
03	Haftung von GmbH-Geschäftsführern/ Vorständen Innenhaftung, Außenhaftung, Sorgfaltsmaßstab, 6 Grundpflichten und besondere Pflichten, Business Judgment Rule, Haftungsbeispiele aus der Rechtsprechung, Darlegung und Beweislast, Verjährung, Expertentipp	3
04	Delegation von Aufgaben – wann wird gehaftet? Delegation an Mitarbeiter, Ressortaufteilung in der Geschäftsleitung	3
05	Compliance Compliance-Verantwortung, Grundsätze für Geschäftsleiter, Expertentipp	3
06	Arbeitsrechtliche Haftung von angestellten Vertriebsmanagern Haftungsbeschränkung, Freistellungsanspruch, leitende Angestellte und Prokuristen, Expertentipp	3
07	Straf- und ordnungsrechtliche Verantwortung Haftungsbeispiele	3
08	Haftungsvermeidung und Versicherung Checkliste zur Haftungsvermeidung	3
09	Schlusswort	3



Über den Autor

Rechtsanwalt Achim Voigt ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Experte im Vertriebsrecht. Er berät und vertritt Unternehmen, Vertriebsmanager sowie Absatzmittler im Vertriebs- und Arbeitsrecht.



Advocatio Rechtsanwälte GbR

Advocatio Rechtsanwälte GbR ist eine Anwaltskanzlei von Spezialisten im Vertriebsrecht, Arbeitsrecht und Erbrecht. Alle Anwälte sind Fachanwälte mit langjähriger Berufserfahrung. Unseren Mandanten bietet die absolute Spezialisierung der Fachanwälte eine schnelle und souveräne Lösung Ihrer Anliegen sowie ein hohes Maß an Rechtssicherheit.

Vorwort

Vertriebsmanager verdienen viel Geld, machen Fehler und haften dafür nicht einmal – zumindest nach der öffentlichen Wahrnehmung. In der Realität bestehen kaum überschaubare Pflichten im Zusammenhang mit der Leitung, Führung und Vertrieb. Daraus drohen nicht unerhebliche persönliche Haftungsrisiken für Schäden der Gesellschaft/des Arbeitgebers (**Innenhaftung**), aber auch von Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern oder Mitarbeitern (**Außenhaftung**). Gerichtsentscheidungen und Presse berichten über bekannte Haftungsfälle:

- 2012 ist der damalige Vorstandsvorsitzende der RWE AG zusammen mit der Gesellschaft auf Schadensersatz in Höhe von rund 675 Mio. € verklagt worden, weil er Zusagen und Vorverträge gegenüber einem Investor nicht eingehalten hat.
- Der Bundesgerichtshof (BGH) hat einen Geschäftsführer zu einer persönlichen Umsatzsteuernachzahlung von rd. 500.000 DM verurteilt, weil er dafür Sorge zu tragen hatte, dass die Steuern der Gesellschaft aus den von ihm verwalteten Mitteln entrichtet werden und er dieser Verpflichtung nicht nachgekommen war, vielmehr die Gläubiger ungleichmäßig befriedigt hatte.
- Ein Geschäftsführer ist zu Schadensersatz verurteilt worden, weil er seinen Geschäftsführerkollegen nicht ordnungsgemäß überwacht hat.
- Wegen Kompetenzüberschreitung und eines damit zusammenhängenden Schadens wurde ein Vorstandsmitglied von Salamander auf Schadensersatz in Höhe von rund 18 Mio. € in Anspruch genommen.
- Ein Prokurist mit einem Bruttomonatsgehalt von rund 4.000 €, der einen Schaden von rund 300.000 € verursacht hat, ist vom Gericht zu 100.000 € Schadensersatz verurteilt worden.

Nur wem die Reichweite seiner Management-Entscheidungen bewusst ist und für eine gute Absicherung sorgt, kann hier bestehen.

Dieses Serviceheft stellt die wesentlichen Aspekte der Haftung aus relevanten Gesetzen und der Rechtsprechung im Vertriebsrecht dar, die Vertriebsmanager im Blick behalten sollten.

Verantwortliche Personen – wer haftet?

„Vertriebsmanager“ ist kein geschützter Begriff. Hierunter fallen sowohl nach der Rechtsordnung bestellte Geschäftsführer und Vorstände als Organe, als auch Gesellschafter und Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Umfang der Haftung sind für diese Personen unterschiedlich.

1. Geschäftsführer und Vorstände

Geschäftsführer sind bei der GmbH und Vorstände bei der AG als vertretungsberechtigte Organe verantwortlich (nachfolgend „Geschäftsleiter“). Sie haben entscheidenden Einfluss auf die Geschicke der Unternehmen und bestimmen, ob und auf welche Art und Weise diese betrieben werden. Die vertretenen Unternehmen dürfen von Geschäftsleitern erwarten, dass sie **potenzielle Risiken erkennen, überwachen und abwehren**. Sorgfaltspflichtverletzungen führen zur persönlichen Haftung.

2. Faktischer Geschäftsführer

Wer wie ein Organmitglied für eine GmbH oder AG tätig ist, ohne formell Geschäftsführer/Vorstand zu sein, ist wie ein ordentlich bestelltes Organmitglied verantwortlich.

Beispiel: Ein Gesellschafter oder Beiratsvorsitzender gestaltet die laufende Geschäftsführung aktiv und tritt für die Gesellschaft maßgeblich wie ein Geschäfts-

führer nach außen auf. Er nimmt u.a. Abbuchungen von Konten der GmbH vor.

Expertentipp:

Entscheidend ist das Ausmaß, die Außenwirkung und welche Führungsaufgaben der faktische Geschäftsführer wahrgenommen hat. Eine ausschließlich interne Einflussnahme (Berichtspflichten, Preisfestsetzung, Genehmigungsvorbehalte, Buchführungsrechte oder Controlling) begründet keine persönliche Haftung. Der Strohmann-Geschäftsführer haftet weiterhin sowie für die Kontrolle des faktischen Geschäftsführers.

3. Gesellschafter von Personenhandelsgesellschaften

Bei der Personenhandelsgesellschaft (OHG, KG) sind die vertretungsberechtigten Gesellschafter bei mehreren Personen gemeinschaftlich verantwortlich (**Grundsatz der Gesamtverantwortung**). Ressortzuständigkeiten können zwar gebildet werden. Dennoch bleibt es bei der Gesamtverantwortung.

4. Leiter von Betrieben und Betriebsteilen

Betriebsleiter sind Angestellte und Teil

der obersten Managementebene. Sie sind straf- und ordnungsrechtlich nach ihrer Stellung unmittelbar verantwortlich und haften für alle Pflichten, die dem Arbeitgeber in dem von ihnen geführten Betrieb oder Betriebsteil obliegen.

Expertentipp:

Wem die Führung des Betriebs nach innen und außen verantwortlich übertragen ist und selbstständig anstelle des Inhabers tätig ist, leitet den Betrieb. Wer mit Weisungsbefugnis des Unternehmers/Arbeitgebers ausgestattet ist und an seiner Stelle steht, unterliegt strafrechtlich und bußgeldrechtlich derselben Verantwortung (§ 14 StGB, § 9 OWiG) wie ein Unternehmer. Die bloße Beaufsichtigung ist jedoch keine Betriebsleitung. Für die Festlegung kommt es auf die tatsächliche Ausübung von Entscheidungsbefugnissen an. Abteilungsleiter eines Produktionsbetriebes oder einer Filiale besitzen in der Praxis aber regelmäßig keine solchen Entscheidungsbefugnisse.

5. Leitende Angestellte und Prokuristen

Leitender Angestellter ist, wer Generalvollmacht/ Prokura innehat, zur selbständigen Einstellung und Entlassung befugt

ist oder ausreichend bedeutsame unternehmerische Aufgaben mit erheblichem Entscheidungsspielraum wahrnimmt. Ein Prokurist ist nicht notwendig leitender Angestellter, kann es aber sein. Auf leitende Angestellte und Prokuristen sind die Gesetze und Rechtsprechung zur zivilrechtlichen Haftung von Organen (GmbH-Geschäftsführer und AG-Vorstand) nicht anwendbar. Die straf- und ordnungsrechtliche Verantwortlichkeit richtet sich nach der konkreten Leitungsfunktion.

Vertriebsmanager, die leitende Angestellte oder Prokuristen sind, trifft eine höhere Sorgfaltspflicht bei der Aufgabenerfüllung, als einen regulären Angestellten. Ob und ggf. in welchem Umfang der Vertriebsmanager mit einer Führungsposition haftet, richtet sich u.a. nach Schadensanlass und Schadensfolgen sowie nach Billigkeits- und Zumutbarkeitskriterien. Die Stellung des Vertriebsmanagers im Unternehmen und die Höhe der vereinbarten Vergütung sind von Bedeutung.

6. Vertriebsmanager als regulärer Arbeitnehmer

Kaufmännische oder technische Vertriebsmanager – auch ohne leitende Funktionen –, wie kaufmännische Leiter, Gebietsleiter, Abteilungsleiter etc. sind Arbeitnehmer, die eingeschränkt verantwortlich sind.

Haftung von GmbH-Geschäftsführern/AG-Vorständen

GmbH-Geschäftsführer oder AG-Vorstände (Geschäftsleiter), die unternehmerische Entscheidungen treffen, bei denen die Gefahr von Fehlern bis hin zum wirtschaftlichen Scheitern besteht, tragen stets ein **persönliches Haftungsrisiko**. Nach der Rechtsprechung des BGH (Urteil vom 14.07.2008 – II ZR 202/07) darf ein Geschäftsleiter eine **Risikoentscheidung** unter anderem überhaupt nur dann vornehmen, wenn er zuvor sämtliche hierfür erforderlichen tatsächlichen und rechtlichen Informationen eingeholt und erst auf deren Grundlage entschieden hat; andernfalls haftet er persönlich und unbeschränkt.

1. Innenhaftung (Haftung gegenüber der Gesellschaft)

a) Sorgfaltsmaßstab

In erster Linie gehört zu den Sorgfaltspflichten der Geschäftsleitung (§§ 93, 91 AktG, § 43 GmbHG) die grundsätzliche Beachtung sämtlicher Rechtsvorschriften, z.B. Vorschriften des Zivil- und Wirtschaftsrechts, des Bilanz-, Kartell- und Wettbewerbsrechts, des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts, des Verwaltungsrechts und des Straf- und Ordnungswidrigkeitsrechts, und ein Hinwirken darauf, dass die Mitarbeiter des Unternehmens dies auch tun.

Der GmbH-Geschäftsführer hat bei seiner Tätigkeit den **besonderen Sorgfaltsmaßstab eines ordentlichen Geschäftsmanns**

zu beachten. Diese Pflicht des Geschäftsführers entspricht den Pflichten von Vorstandsmitgliedern und Mitglieder des Aufsichtsrats einer Aktiengesellschaft (Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters).

b) Pflichten und Pflichtverletzung

Bei ihren Tätigkeiten haben die geschäftsleitenden Vertriebsmanager die Interessen des Unternehmens wie ein **Treuhänder** zu wahren und dabei alles zu unterlassen, was die Gesellschaft schädigen könnte.

Im Allgemeinen sind **6 Grundpflichten** des Geschäftsleiters zu beachten:

- Pflicht zur Einhaltung von Recht, Gesetz, Satzung, Dienstvertrag, Richtlinien, etc.
- Pflicht zur sorgfältigen Amtsführung
- Pflicht zur Organisation des Unternehmens und zur Überwachung der Mitarbeiter
- Pflicht zur laufenden Überwachung der finanziellen Situation der Gesellschaft
- Treuepflicht gegenüber der Gesellschaft
- Pflicht zur sorgfältigen Führung des Konzerns

Besondere Pflichten von Geschäftsleitern, deren Verletzung zu einer persönlichen Innenhaftung führen kann:

- Pflichten bei der Gründung der Gesellschaft (§ 9a GmbHG, § 48 AktG)
- Eintragungspflicht von Kapitalerhöhungen (§ 57 GmbHG)
- Pflicht, keine insolvenzverursachende Zahlungen an die Gesellschafter zu leisten (§ 92 AktG)
- Pflichten nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft oder nach Feststellung ihrer Überschuldung (§ 64 GmbHG, § 93 AktG)
- Pflicht zur Einhaltung Konkurrenzverbot bzw. Wettbewerbsverbot (§ 74 HGB, § 88 AktG)
- Verbot unzulässiger Kapitalabschlüsse (§ 43 Abs. 3 GmbHG, § 93 Abs. 3 AktG)
- Verbot schädigender Einflussnahme auf die Gesellschaft (§ 117 AktG)
- Pflicht zur Nichtbefolgung einer rechtswidrigen Weisung des herrschenden Unternehmens des Geschäftsleiters einer aufgrund Beherrschungsvertrages abhängigen Gesellschaft (§ 310 AktG)

Eine persönliche Haftung des Geschäftsleiters gegenüber der Gesellschaft kommt nur in Betracht, wenn der Geschäftsleiter **schuldhaft gegen die ihm obliegenden Pflichten verstoßen hat, die kausal zu Schäden** der vertretenen Gesellschaft führen. Solche Ansprüche werden im In-

solvenzfall durch den Insolvenzverwalter geltend macht.

Expertentipp:

Der unternehmerische Misserfolg betrifft das Unternehmerrisiko der Gesellschaft. Hierfür haftet der Geschäftsleiter grundsätzlich nicht, soweit der Misserfolg nicht auf Pflichtverletzungen beruht.

Beispiele (nicht abschließend):

Keine Haftung bei

- Kreditausfall trotz sorgfältiger Prüfung der Kreditwürdigkeit
- Absatzrückgang aufgrund externer und nicht steuerbarer Einflüsse
- Förderung von künstlerischer, wissenschaftlicher oder sportlicher Allgemeininteressen, soweit dies im Zusammenhang mit dem Unternehmenszweck steht
- Wahrnehmung unternehmerisches Ermessen
- Nichtüberschreitung des erlaubten Risikos

Haftung bei

- Abschluss nachteiliger Geschäfte für das Unternehmen (Missverhältnis Leistung und Gegenleistung, mangelnde Eignung oder Verwendbarkeit)

- Nichteinhaltung von internen Zustimmungserfordernissen vor Veranlassung
- Verkauf von Waren ohne Bonitätsprüfung des Kunden
- Unangemessen hohe Preisnachlässe ohne wirtschaftlichen Nutzen
- Verzicht auf Forderungen der Gesellschaft ohne hinreichend gebotene Veranlassung
- Zahlungen ohne sachliche Berechtigung (Ware nicht bestellt, nicht geliefert oder mangelhaft)
- Vereitelung von Geschäfts- oder Gewinnchancen der Gesellschaft
- Fehlende Einrichtung eines Kontrollsystems zur Unterbindung von Regelverstößen zulasten der Gesellschaft oder Dritter
- Fehlerhafte Prüfung des Versicherungsschutzes der Gesellschaft
- Vergabe ungesicherter oder unverzinsster Kredite aus dem Gesellschaftsvermögen
- Fehlerhafte oder verspätete Prüfung einer Insolvenzantragspflicht
- Zweckwidrige Verwendung von Mitteln der Gesellschaft
- Nichtanmeldung von Kurzarbeit trotz Unterbeschäftigung wegen Auftragsmangel

c) Business Judgement Rule (BJR)

Hat der Geschäftsleiter eine fehlgeschlagene unternehmerische Entscheidung

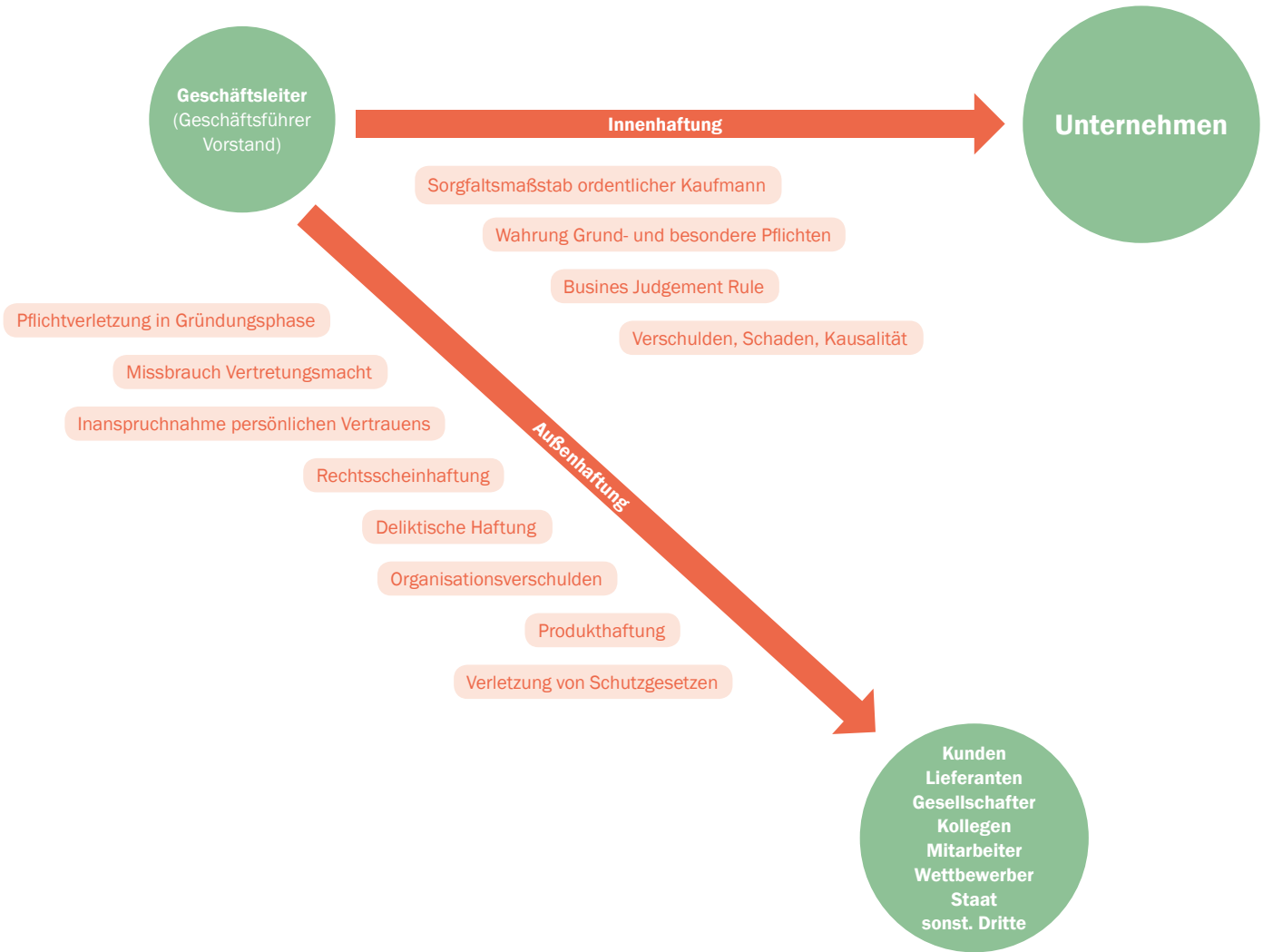
getroffen, kann er **durch die BJR von der Haftung freigestellt** werden. Die BJR stellt einen Haftungsausschlussgrund für (nicht gebundene) unternehmerische Entscheidungen des Geschäftsleiters dar, die dieser nach bestem Wissen und Gewissen getroffen hat.

Die BJR betrifft solche Entscheidungen, bei denen die Rechtsordnung (Gesetz, Satzung) dem Geschäftsleiter keine bestimmten Vorgaben macht. Er muss also die rechtliche Möglichkeit zur Auswahl zwischen mehreren tatsächlichen Handlungsalternativen haben. Ein solches Ermessen besteht dann nicht, wenn ein bestimmtes Verhalten ge- oder verboten ist. In diesem Fall ist der **Geschäftsleiter gebunden**, so dass eine abweichende Entscheidung pflichtwidrig ist und **er sich nicht mit der BJR enthaften kann**.

Beispiele für Pflichten, bei denen der Geschäftsleiter keine Handlungsalternativen hat:

- Ausführung von gesetzmäßig zu Stande gekommenen und zulässigen Weisungen der Gesellschafterversammlung
- Beachtung Zustimmungsvorbehalt des (z.B. satzungsmäßigen) Entscheidungsgremiums
- Beachtung der gesetzlichen Gesamtgeschäftsführung, wenn satzungsmäßig nichts anderes bestimmt ist
- Einhaltung der satzungsmäßigen Ressortverteilung

Haftungssystem



- Buchführung der Gesellschaft
- Berichtspflicht im gesetzlichen Umfang gegenüber der Gesellschafterversammlung
- Verschwiegenheit, Einhaltung von Wettbewerbsverboten
- Einberufung Gesellschafterversammlung, wenn der Wert des Gesellschaftsvermögens unter die Hälfte des Grund- oder Stammkapitals sinkt
- Pflicht zur Stellung Insolvenzantrag bei Insolvenzreife, spätestens aber innerhalb von drei Wochen nach diesem Zeitpunkt
- Durchsetzung von Einlageforderungen der Gesellschaft gegen Gesellschafter
- Einrichtung und Kontrolle eines Risikomanagements (entsprechend § 91 Abs. 2 AktG)

Ausgenommen die vorgenannten gebundenen Entscheidungen ist der **Vorstand einer AG** gegenüber Aufsichtsrat und Hauptversammlung **weitgehend selbstständig**. Der **GmbH-Geschäftsführer** ist allerdings **mehr an die Gesellschafterversammlung gebunden** und hat ihren Weisungen bzw. sogar ohne vorherige Weisung einen Gesellschafterbeschluss einzuholen, wenn Maßnahmen anstehen, die mit einem besonderen Risiko verbunden sind oder bei denen er mit einer Missbilligung durch die Gesellschafterversammlung rechnen muss. Die BJR führt zu Gunsten der Geschäftsleiter dazu, dass Pflichtwidrigkeit einer

Geschäftsleiter-Entscheidung primär vom Verfahren der Entscheidungsfindung und erst abschließend von der Entscheidung selbst abhängt. Erst wenn sich der Entscheidungsprozess als unzureichend erweist, kommt es auf die Frage an, ob der Entscheidungsinhalt pflichtgemäß war.

Expertentipp:

Das Haftungsprivileg der BJR besteht nur für unternehmerische Ermessensentscheidungen des Geschäftsleiters. Sonstige Pflichtverletzungen, wie Verstöße gegen Treue- und Informationspflichten, lassen die persönliche Haftung unberührt. Die BJR ist vom Geschäftsleiter zu beweisen. Wichtig für die erfolgreiche Berufung auf diesen Haftungsausschluss ist daher die lückenlose Dokumentation der (pflichtgemäßen) Entscheidungsfindung.

d) Weitere Haftungsvoraussetzungen

Die Innenhaftung des Geschäftsleiters setzt dessen **Verschulden** voraus. Danach ist eine Pflichtverletzung von dem Geschäftsleiter dann zu vertreten, wenn er die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsmanns nicht eingehalten und dabei zumindest fahrlässig gehandelt hat.

Expertentipp:

Nachdem hier ein objektiver Sorgfaltsmaßstab besteht, kann sich der Geschäftsleiter mit mangelnder Erfahrung, Fähigkeiten und Kenntnissen nicht entlasten. Der Geschäftsleiter handelt dann nicht schuldhaft, wenn aus Sicht eines ordentlichen Geschäftsmannes die Pflichtwidrigkeit nicht erkennbar und der eingetretene Schaden nicht voraussehbar oder vermeidbar war.

Durch die schuldhafte Pflichtverletzung muss kausal ein **Schaden der Gesellschaft** eingetreten sein. Der zu ersetzende Schaden umfasst neben dem eingetretenen Vermögensverlust auch den zu erwartenden entgangenen Gewinn.

e) Darlegungs- und Beweislast

Zwar ist die Gesellschaft zunächst verpflichtet, das haftungsbegründende Verhalten des Geschäftsleiters darzulegen und zu beweisen. Jedoch trifft den Geschäftsleiter die Beweislast, nicht pflichtwidrig gehandelt zu haben (Entlastungsbeweis). Der Geschäftsleiter hat einen Anspruch gegen das Unternehmen auf Einsicht in sämtliche für die Beurteilung der Pflichtwidrigkeit erforderlichen Geschäftsunterlagen. Kann sich der Geschäftsleiter weder durch Zeugen, noch durch Dokumente entlasten, bleibt

ihm zuletzt noch die Möglichkeit, sich durch die eigene Parteivernehmung oder Parteienanhörung vor Gericht zu entlasten.

Expertentipp:

Häufig werden Geschäftsleiter bei einer Auseinandersetzung über Pflichtverstöße freigestellt bzw. gekündigt und haben dann Schwierigkeiten, sich von dem Vorwurf der Pflichtwidrigkeit zu entlasten. Hier ist dem Geschäftsleiter dringend anzuraten, alle wichtigen Entscheidungen sowie den Weg der Entscheidungsfindung zu dokumentieren und diese Dokumente bis zum Ablauf der Verjährungsfrist (bis zu 10 Jahre) privat aufzubewahren.

f) Verjährung

Ansprüche gegen den GmbH-Geschäftsführer aus gesellschaftsrechtlicher Haftung verjähren innerhalb von 5 Jahren. Ansprüche gegen Vorstände aus börsennotierten Aktiengesellschaften verjähren in 10 Jahren und bei anderen Gesellschaften in 5 Jahren. Die Verjährung beginnt mit der Anspruchsentstehung, also mit Kenntniss oder grob fahrlässiger Unkenntnis vom eingetretenen Schaden (dem Grunde nach) und dem persönlich Haftenden, nicht jedoch vor Abschluss der pflichtwidrigen Handlung.

g) Beispielfälle zur Innenhaftung aus der Presse und Rechtsprechung

- **Lufthansa**
Den Geschäftsleiter eines Tochterunternehmens hat die Lufthansa wegen Abschluss verlustträchtiger Verträge auf Zahlung von 255 Mio. € in Haftung genommen.
- **Volkswagen**
Das frühere Vorstandsmitglied Peter Hartz ist wegen angeblich unzulässiger Sonderzuwendungen an Betriebsratsmitglieder (u.a Kosten von Bordellbesuchen) auf 4,5 Mio. Euro in Haftung genommen worden.
- **BBK Leuna**
Gegenstand des Innenhaftungsanspruchs auf rund 8 Mio. € war der Vorwurf unzutreffender Darstellung der Vermögenslage im Rahmen einer Fusion.
- **BenQ**
Der Insolvenzverwalter hat die früheren Geschäftsleiter des Unternehmens wegen Insolvenzverschleppung auf Schadensersatz in Höhe von je 28 Mio. € in Anspruch genommen.
- **Arcandor**
Der Insolvenzverwalter hat frühere Vorstands- und Aufsichtsratsmit-

glieder wegen wirtschaftlich nachteiligen Mietverträgen für diverse Karstadt-Immobilien auf 200 Mio. € in persönliche Haftung genommen. Die Miete soll übersteuert gewesen sein. Mietverträge seien ohne die erforderliche rechtliche Prüfung abgeschlossen worden. Ferner seien überzogene Bonuszahlungen und Abfindungen an die Belegschaft gezahlt worden.

2. Außenhaftung (Haftung gegenüber Kunden, Lieferanten, Gesellschaftern, Wettbewerbern..)

Geschäftsleiter sind ferner, wenngleich in geringerem Maß, einem Außenhaftungsrisiko ausgesetzt. **Grundsätzlich** haftet die Gesellschaft nach außen für Handlungen des Geschäftsleiters, wenn das schädigende Verhalten innerhalb des Wirkungskreises des Geschäftsleiters liegt und der Gesellschaft daher zugeordnet werden kann. In **Ausnahmefällen** kann der Geschäftsleiter von Gesellschaftern, Gläubigern oder Dritten aber auch unmittelbar und persönlich in Anspruch genommen werden.

In der Praxis bestehen folgende **relevante Beispiele für die Außenhaftung** (nicht abschließend):

a) Insolvenzverschleppung

Voraussetzung für die Außenhaftung ist,

dass der Geschäftsleiter seine Insolvenzantragspflicht gemäß § 15a Abs. 1 InsO schuldhaft verletzt hat. Bei Eintritt der Insolvenzreife hat der Geschäftsleiter sofort den Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu stellen. Die höchstens dreiwöchige Frist ist nur dann eröffnet, wenn eine rechtzeitige Sanierung ernstlich zu erwarten ist.

Expertentipp:

Beruft sich der Geschäftsleiter auf die Ausschöpfung dieser Frist, muss er deren Voraussetzungen auch beweisen (Beweislastumkehr zulasten des Geschäftsleiters).

b) Inanspruchnahme besonderen persönlichen Vertrauens

Der Geschäftsleiter haftet aus „Verschulden bei Vertragsschluss“ persönlich, wenn er einen Dritten zum Abschluss eines ihn schädigenden Vertrages mit dem Unternehmen veranlasst, indem er in ungewöhnlich hohem Maße seine persönliche Vertrauenswürdigkeit nutzt, um den anderen zum Geschäftsabschluss zu bewegen. Dieser Haftungsgrund ist in der Praxis selten.

Expertentipp:

Vorsicht bei Vertrauenswerbung und persönlichen Zusicherungen!

c) Nichtabführung von Unternehmenssteuern

Werden Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis der Gesellschaft infolge vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der dem Geschäftsleiter auferlegten Pflichten nicht oder nicht rechtzeitig festgesetzt oder erfüllt, haften Geschäftsleiter nach dem Ermessen der Finanzbehörde als persönliche Haftungsschuldner.

Expertentipp:

Mit einer solchen persönlichen Haftung müssen Geschäftsleiter in der Praxis dann rechnen, wenn die Gesellschaft aus der Krise in die Zahlungsunfähigkeit gerät und als Haftungsschuldner ausfällt.

d) Nichtabführung von Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung

Geschäftsleiter haften persönlich zivil- und strafrechtlich für das Vorenthalten von Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung. Haftungsvoraussetzung ist zumindest bedingter Vorsatz.

Expertentipp:

Zu den sozialversicherungsrechtlichen Pflichten eines Geschäftsleiters gehört die vorrangige Tilgung. Danach müssen selbst dann die Arbeitnehmerbeiträge vollständig abgeführt werden, wenn die liquiden Mittel der Gesellschaft nicht mehr ausreichen, sämtliche Verbindlichkeiten zu erfüllen.

e) Verletzung von Schutzgesetzen

Verletzt der Geschäftsleiter Gesetze, die Gesellschafter, Kunden oder sonstige Dritte schützen soll (zum Beispiel: Vorenthalten/Verlust von Arbeitsentgelt, Betrug, Untreue, Diebstahl, etc.), haftet dieser strafrechtlich sowie persönlich für den eingetretenen Schaden.

f) Rechtswidriger Eingriff in fremde Rechtsgüter

Der Vorstandspräsident der Deutschen Bank hatte nach Auffassung der Gerichte die Insolvenz der Kirch-Gruppe durch seine skeptische Äußerung zur finanziellen Situation des Unternehmens in der Öffentlichkeit verursacht. Der BGH sah in der Interviewäußerung einen rechtswidrigen Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Bankkunden und verurteilte daher den Vorstandspräsidenten persönlich neben der Deutschen Bank AG zum Schadensersatz.

g) Vorsätzliche sittenwidrige Schädigung

In der Praxis zeigen sich nicht selten vorsätzliche Täuschungen von Geschäftspartnern oder der Bundesagentur für Arbeit über die unabwendbar drohende Insolvenz des Unternehmens. Geschäftsleiter sind haftbar für bewusst wahrheitswidrige Ad-hoc-Mitteilungen gemäß § 15 WpHG, die dazu dienen, den Wert eigener Aktien an der Gesellschaft zu steigern.

h) Kartellrechtliche Außenhaftung nach § 33 Abs. 3 GWB

Vereinbarungen, Beschlüsse und abgestimmte Verhaltensweisen von Unternehmen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken, sind grundsätzlich untersagt. Hier bestehen in gesteigertem Maße kartellrechtliche Risiken für Vertriebsmanager.

Jede unmittelbare oder mittelbare Fühlungsnahme zwischen Unternehmen, die bezweckt oder bewirkt, Mitbewerber über das – geheime – Marktverhalten ins Bild zu setzen, das heißt jegliche Koordinierung des eigenen Wettbewerbsverhaltens mit dem Verhalten anderer Unternehmer ist untersagt. Geschäftsleiter, die über dieses Ziel hinausschießen, setzen sowohl das Unternehmen, als auch sich persönlich der Haftung aus.

Haftungsrelevant sind in der Praxis folgende Bereiche:

- Austausch wettbewerbserheblicher Informationen zwischen Wettbewerbern
- Vertrags- und Vertriebsgestaltungen (Wettbewerbseinschränkungen- und Verbote, Abwerbeverbot, Kundenschutzvereinbarung, Bezugsvereinbarungen, Vertriebsvereinbarungen, etc.)
- Vertriebstätigkeit bei Unternehmen mit marktbeherrschenden Stellungen (nach deutschem Recht bereits ab Marktanteil von einem Drittel; im europäischen Kartellrecht ab 40 % Marktanteil)
- Tätigkeiten in Unternehmensverbänden
- Aufstellung und Kontrolle von geeigneten Kartellrechts-Compliance-Maßnahmen

i) Handelnden-Haftung für Verbindlichkeiten der Vorgesellschaft

Ist vor der Eintragung der Gesellschaft im Handelsregister im Namen der Gesellschaft gehandelt worden, so haften die Handelnden persönlich und solidarisch gegenüber außenstehenden Dritten.

Expertentipp:

Zur Vermeidung der Haftung sollte der werdende Geschäftsleiter erst dann handeln, wenn die Gesellschaft im Handelsregister eingetragen ist. Alternativ sollte mit den Gesellschaftern eine ausdrückliche Freistellung von der Handelndenhaftung vereinbart werden. Die Haftung kann auch durch individuelle Vereinbarung mit dem Gläubiger ausgeschlossen werden.

j) Haftung gegenüber Wettbewerbern

Ein Geschäftsleiter haftet für unlautere Wettbewerbshandlungen der von ihm vertretenen Gesellschaft persönlich, wenn er hieran **entweder aktiv beteiligt war oder er den Wettbewerbsverstoß wegen einer sogenannten Garantenstellung hätte verhindern müssen.**

Die Organstellung und die damit zusammenhängende Verantwortlichkeit für den Geschäftsbetrieb der Gesellschaft allein begründen keine Verpflichtung des Geschäftsleiters gegenüber Dritten, einen Wettbewerbsverstoß der Gesellschaft zu verhindern. Nach der Rechtsprechung haftet der Geschäftsleiter allerdings aufgrund einer **eigenen wettbewerbsrechtlichen Verkehrspflicht** dann persönlich, wenn er ein auf Rechtsverletzungen angelegtes Geschäftsmodell selbst initiiert hat.

Delegation von Aufgaben – wann wird gehaftet?

Die Delegation von Aufgaben und damit zusammenhängenden Pflichten ist in der Praxis unvermeidbar und haftungsrechtlich von besonderer Bedeutung. Dem Geschäftsleiter wird das pflichtwidrige Verhalten eines Mitarbeiters, dem er eine Aufgabe sowie die maßgebliche Entscheidung delegiert hat, nicht grundsätzlich wegen dessen Vorgesetztenfunktion zugerechnet. Vielmehr kommt es drauf an, ob der Geschäftsleiter selbst pflichtwidrig gehandelt hat. **Pflichtwidrig handelt ein Geschäftsleiter im Rahmen der Delegation von Aufgaben** in folgenden Fällen:

- Delegation von nicht delegierbaren Aufgaben (z.B. Insolvenzantragspflicht)
- Beauftragung eines erkennbar ungeeigneten Mitarbeiters zur Erfüllung der Aufgabe und Wahrnehmung der Entscheidung
- Keine hinreichende Information und Anleitung des Mitarbeiters
- keine hinreichende Überwachung des Mitarbeiters

Bei richtiger Durchführung der Aufgabenverteilung haftet der Geschäftsleiter nicht. Beauftragt der Geschäftsleiter zum Beispiel extern einen unabhängigen Sachkundigen (Rechtsanwalt, Steuerberater, Sachverständiger), überprüft dessen Expertise auf Plausibilität und verhält sich entsprechend, besteht jedenfalls dann keine Pflichtwid-

rigkeit, wenn er eine auf diese Expertise basierende Entscheidung intern delegiert hat und hierbei sorgfältig vorgegangen ist.

Wird eine zulässige Geschäftsverteilung zwischen mehreren Geschäftsleitern (**Ressortprinzip**) vorgenommen, wirkt diese grundsätzlich hinsichtlich des Aufgabebereichs haftungsbeschränkend: Ist eine Aufgabe zulässig an einen von mehreren Geschäftsleitern delegiert, bleibt es bei der grundsätzlichen Verantwortlichkeit der jeweils unzuständigen Geschäftsleiter. Denn diese sind zwar nicht mehr verpflichtet, die delegierbaren Aufgaben zu erfüllen, tragen jedoch die Verantwortung für die Überwachung.

Compliance

Geschäftsleiter sind nach § 130 OWiG verpflichtet, das Unternehmen so zu organisieren, dass es zu keinen Rechtsverstößen kommt. Das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) verpflichtet Vorstände von Aktiengesellschaften zur Einführung eines adäquaten Überwachungssystems (§ 91 Abs. 2 AktG). Das Gesetz hat Ausstrahlungswirkung auch auf Geschäftsführer anderer Gesellschaften: Nach der Begründung zum Gesetzentwurf des KonTraG wird davon ausgegangen, dass für den GmbH-Geschäftsführer je nach Größe und Komplexität ihrer Struktur eine entsprechende Verpflichtung gilt. Auch Geschäftsführer anderer Gesellschaftsformen sind entsprechend verpflichtet, soweit eine bestimmte Größe und Komplexität der Unternehmung erreicht ist.

Aus dieser „Compliance-Verantwortung“ ergeben sich insbesondere folgende **Grundsätze für Geschäftsleiter**:

- Der Geschäftsleiter hat **geeignete Maßnahmen** zu treffen, insbesondere ein **Überwachungssystem** einzurichten, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh erkannt werden.
- Er hat für die **Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen** und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin.
- Er hat dafür Sorge zu tragen, dass das Unternehmen so **organisiert und beaufsichtigt** wird, **dass keine Gesetzesverstöße** wie Schmiergeldzahlungen an Amtsträger eines ausländischen Staates oder an ausländische Privatpersonen erfolgen (Siemens/Neubürger-Entscheidung des LG München vom 10.12.2013 – Aktenzeichen: 5 HK O 1387/10).
- Ausländische Rechtsvorschriften sind einzuhalten.
- Er hat bei entsprechender Gefährdungslage eine auf Schadensprävention und Risikokontrolle angelegte **Compliance-Organisation einzurichten**. Entscheidend für den Umfang sind dabei Art, Größe und Organisation des Unternehmens, die zu beachtenden Vorschriften, die geografische Präsenz wie auch Verdachtsfälle aus der Vergangenheit.
- Die Einrichtung eines funktionierenden Compliance-Systems gehört zur **Gesamtverantwortung** des Vorstands. Besteht eine mehrköpfige Geschäftsleitung einer entsprechend strukturierten GmbH Gesellschaft, obliegt dieser ebenso die Gesamtverantwortung.
- Die Compliance-Verantwortung ist nicht vollständig delegierbar. Zulässig ist aber die Errichtung einer gegliederten Compliance-Organisation. Allerdings bleibt die übergeordnete Organisations- und Überwachungsverantwortung beim Gesamtvorstand, selbst wenn ein Aufgabenteil zulässig delegiert worden ist.
- Im Rahmen der Geschäftsverteilung kann auf der Ebene der Gleichordnung eine **Delegation** an einzelne Vorstandsmitglieder erfolgen. Auch wenn die Aufgabenerfüllung zulässig delegiert worden ist, verbleibt die Überwachungspflicht bei den übrigen Vorstandsmitgliedern.
- Eine Pflichtverletzung des Geschäftsleiters besteht, wenn trotz wiederholt zur Kenntnis genommene Gesetzesverletzungen keine oder keine ausreichenden **Maßnahmen zur Aufklärung** und Untersuchung von Rechtsverletzungen, deren Beseitigung und Sanktionierung der betroffenen Mitarbeiter eingeleitet worden sind.
- Soweit ein Mitglied der Geschäftsleitung Vorschläge zur Verbesserung der Compliance-Organisation nicht erfolgreich einbringen kann, obliegt ihm die **Einschaltung des Aufsichtsrates** oder der Gesellschafterversammlung.

Expertentipp:

Der Geschäftsleiter ist nach alledem zur Aufklärung, Beseitigung von Verstößen innerhalb des von ihm zu überwachenden Unternehmens sowie zu notwendigen Sanktionen verpflichtet. Unterlässt er auch nur eine dieser Pflichten, haftet er persönlich für die hierdurch der Gesellschaft entstandenen Schäden.

Arbeitsrechtliche Haftung von angestellten Vertriebsmanagern

1. Grundsätze der Haftung

Grundsätzlich haften angestellte Vertriebsmanager dem Arbeitgeber, Mitarbeitern oder betriebsfremden Personen für Personen- und Sachschäden, die sie schuldhaft verursachen. Darüber hinaus besteht die Haftung gegenüber dem Arbeitgeber auch für Vermögensschäden, wie z.B. entgangenen Gewinn. Allerdings ist dieser Haftungsgrundsatz eingeschränkt:

- Der angestellte Vertriebsmanager haftet nicht für Vermögensschäden, die durch falsche Entscheidungen entstehen, soweit er die gebotene Sorgfalt, etwaige Richtlinien und Anweisungen beachtet, die gegen Fehlentscheidungen schützen sollen. Hiervon ausgenommen sind vorsätzliche Pflichtverletzungen, die stets zu einer Haftung führen.
- Für Personenschäden bei Arbeitsunfällen haftet der gesetzliche Unfallversicherungsträger. Allerdings besteht hier die Möglichkeit des Regresses bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.
- Die Haftung gegenüber dem Arbeitgeber für fahrlässig verursachte Sachschäden im Rahmen einer betrieblich veranlassten Tätigkeit ist für angestellte Vertriebsmanager beschränkt und hängt vom Grad des Verschuldens ab. Bei Sachschäden gegenüber Kollegen und betriebsfremden Dritten besteht ein Anspruch auf Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber nach den

Regeln der Haftungsbeschränkung gegenüber dem Arbeitgeber bei Sachschäden.

2. Voraussetzungen der Haftung

Der angestellte Vertriebsmanager haftet wegen einer arbeitsvertraglichen **Pflichtverletzung** oder wegen einer **unerlaubten Handlung** auf Ersatz des entstandenen Schadens, wenn er schuldhaft

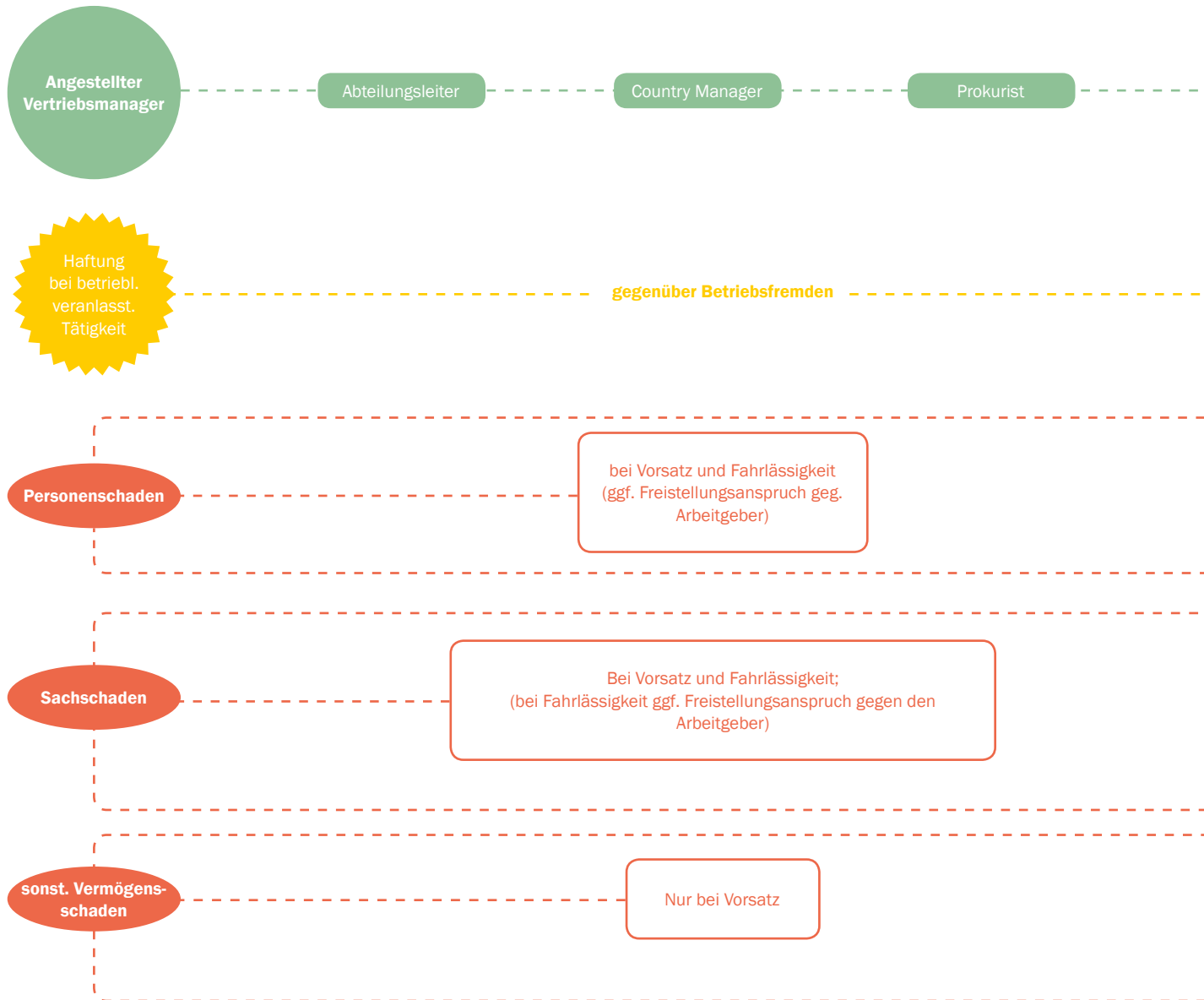
- seine Verpflichtungen im Zusammenhang mit den ihm übertragenen Aufgaben oder
- das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht

verletzt. Der **Schaden** liegt in jeder Einbuße an Lebens- oder Vermögensgütern. Das **Verschulden** muss sich auch auf den Eintritt des Schadens beziehen. Das Verhalten des Vertriebsmanagers muss den Schaden schließlich **kausal herbeigeführt** haben.

Die Haftung des angestellten Vertriebsmanagers besteht gegenüber dem Arbeitgeber, außenstehenden Dritten (Lieferanten, Kunden, etc.) sowie den Kollegen für Personen- und Sachschäden. Für Vermögensschäden haftet der Vertriebsmanager gegenüber Dritten und Kollegen nur bei Vorsatz. Gegenüber dem Arbeitgeber besteht die Haftung mit folgenden Einschränkungen:

- Für **Personenschäden** im Rahmen von Arbeitsunfällen übernimmt der Träger der Unfallversicherung die Haftung (§§ 104 ff. SGB VII). Der Vertriebsmanager ist hier aber nur bei einfach fahrlässigem Verhalten abgesichert. Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit kann der Vertriebsmanager von der Unfallversicherung in Regress genommen werden.
- Die Haftung für **Sachschäden** bei der Ausführung betrieblich veranlassten Tätigkeiten ist beschränkt. Der Umfang der Haftung richtet sich sowohl nach den Sorgfaltsanforderungen, die an die Position des Vertriebsmanagers gestellt werden, als auch nach dem Grad des Verschuldens.
 - Keine Haftung bei **leichtester Fahrlässigkeit**
Leichteste Fahrlässigkeit besteht bei einer harmlosen Unaufmerksamkeit bzw. geringfügigen Pflichtwidrigkeit in einer alltäglichen Situation.
 - Anteilige Haftung bei **normaler Fahrlässigkeit**
Normal fahrlässig handelt der Vertriebsmanager, wenn er die verkehrsübliche Sorgfalt außer Acht lässt, ohne hierbei leichtest oder grob fahrlässig zu handeln. Die Verteilung der Haftungsquoten zwischen Arbeitgeber und Vertriebsmanager beurteilt sich nach den Umständen des Einzelfalles.

Haftung von angestellten Vertriebsmanagern



Vertriebsleiter

Gebietsleiter

Verkaufsleiter

Vertriebsaußendienst

gegenüber Kollegen

gegenüber Arbeitgeber

Nur bei Vorsatz, bei grober Fahrlässigkeit Regress des Sozialversicherungsträgers

Nur bei Vorsatz, bei grober Fahrlässigkeit Regress des Sozialversicherungsträgers

Bei Vorsatz und Fahrlässigkeit;
(bei Fahrlässigkeit ggf. Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber)

Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit voll;
bei grober Fahrlässigkeit grundsätzlich voll (Ausnahme bei Missverhältnis zwischen Entgelt und Schadenshöhe);
bei einfacher Fahrlässigkeit Schadensteilung;
bei leichter Fahrlässigkeit keine Haftung.

Nur bei Vorsatz

Haftung nach Grad des Verschuldens (wie bei Sachschaden);
allein falsche unternehmerische Entscheidung begründet kein Verschulden!

→ Volle Haftung bei **grober Fahrlässigkeit** und bei **Vorsatz**

Der Vertriebsmanager handelt grob fahrlässig, wenn er die Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt hat. In Ausnahmefällen kann auch bei grober Fahrlässigkeit eine Quotelung des Schadens in Betracht kommen.

- Eine Haftung des Vertriebsmanagers für **Vermögensschäden** aufgrund fehlerhafter Entscheidungen im Zusammenhang mit seiner Arbeitsaufgabe ist ausgeschlossen, soweit er die gebotene Sorgfalt gewahrt und Vorkehrungen des Arbeitgebers beachtet hat.

Diese Haftungsbeschränkungen gelten nur gegenüber dem Arbeitgeber und nicht gegenüber Dritten. Der Vertriebsmanager hat allerdings gegenüber dem Arbeitgeber einen **Freistellungsanspruch**, soweit der Schaden bei betrieblich veranlasster Tätigkeit entstanden ist und er gegenüber dem Dritten fahrlässig gehandelt hat. Eine betragsmäßige Beschränkung der Haftung, auch bei Vorliegen grober Fahrlässigkeit, kommt in Betracht, wenn der verursachte Schaden in einem deutlichen Missverhältnis zu dem Verdienst des Arbeitnehmers steht.

Expertentipp:

Gerät der Arbeitgeber in Insolvenz, fällt der Anspruch auf Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber aus und die Haftung gegenüber den Dritten besteht voll. Daher sollten im Zusammenhang mit der Tätigkeit vorhersehbare Schäden möglichst durch eine Versicherung abgedeckt werden.

3. Haftung leitender Angestellter und Prokuristen

Vertriebsmanager als leitende Angestellte und Prokuristen (LA/P) **unterliegen nicht der Organhaftung, wie Geschäftsleiter**. Einer Organhaftung ist ausnahmsweise nur dann anzunehmen, wenn diese wie faktische Geschäftsleiter (siehe oben) für die Gesellschaft im Außenverhältnis auftreten.

Für LA/P gelten die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung. Allerdings besteht hier die Besonderheit, dass im Hinblick auf die Pflichtwidrigkeit der LA/P zunächst die **Business Judgement Rule** (BJR) gilt. Demnach können LA/P jedenfalls dann haftungsfrei unternehmerisch handeln, wenn diese nach bestem Wissen und Gewissen wie ein Geschäftsleiter Aufgaben der Gesellschaft wahrgenommen und für diese entschieden haben.

Haftungsobergrenzen bestehen nach der Rechtsprechung grundsätzlich nicht, zumal es entsprechend den oben dargelegten Kriterien auf den Grad des Verschuldens einerseits sowie den Verdienst des angestellten Vertriebsmanagers ankommt. Es wird aber darauf abgestellt, dass ein Missverhältnis zwischen Schaden und Verdienst nicht bestehen darf. Zwar wird von der Rechtsprechung eine Verpflichtung zum Schadensersatz in Höhe von 3 Bruttomonatsgehältern bei grober Fahrlässigkeit nicht beanstandet. Bei einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München soll für mittlere Fahrlässigkeit eine Haftungshöchstgrenze von einem Bruttomonatsgehalt bestehen.

Es gibt aber auch **Beispiele zu höheren Haftungsobergrenzen bei grober Fahrlässigkeit**:

- Monatliches Nettogehalt 2000 DM – Schaden i.H.v. 150.000 DM - Verurteilung zum Schadensersatz i.H.v. 20.000 DM.
- Monatliches Bruttogehalt 4000 DM – Schaden i.H.v. 18.000 DM – Verurteilung zum vollen Schadensersatz.
- Monatliches Bruttogehalt 5370 DM – Schaden i.H.v. 6705 DM – Verurteilung zum vollen Schadensersatz.
- Monatliches Bruttogehalt 7905 DM – Schaden i.H.v. 631.000 DM – Verurteilung zum Schadensersatz i.H.v. 100.000 €.

Straf- und ordnungsrechtliche Verantwortung

Expertentipp:

Leitenden Angestellten und Prokuristen ist vor dem Hintergrund der Business Judgment Rule anzuraten, die pflichtgemäße Ausübung von arbeitsvertraglichen Pflichten lückenlos zu dokumentieren und privat aufzubewahren. Im Übrigen empfiehlt sich der Abschluss einer D&O-Versicherung.

Das unternehmerische Handeln der Geschäftsleiter hat die Grenzen des Straf- und Ordnungsrechts zu beachten. **Anknüpfungspunkt** für eine straf- und ordnungsrechtliche Verantwortung ist stets die **persönliche Schuld** des Handelnden.

Gegen die vertretene Gesellschaft besteht die Möglichkeit einer Geldbuße nach § 30 OWiG. Für eigenhändiges Verhalten haftet der Geschäftsleiter jedoch als Täter.

Mitarbeiter, die durch die Geschäftsleitung an strafbaren Handlungen beteiligt werden, haften entweder als Mittäter, Gehilfen oder Anstifter. Leiter von Betrieben oder Betriebsteilen haften straf- und ordnungsrechtlich für alle Pflichten, die dem Arbeitgeber in dem von ihnen geführten Betrieb oder Betriebsteil obliegen.

Beispiele für strafbares und ordnungswidriges Verhalten:

- Geschäftsleiter treffen strafrechtliche Garantenpflichten, die eine Unterlassenstrafbarkeit begründen. Sie sind als Garanten verpflichtet, Gefahrenquellen zu überwachen, die aus ihrem Herrschaftsbereich stammen (z.B. Compliance-Officer, Fürsorgepflichten gegenüber Arbeitnehmern, Arbeitsschutz, Schutzpflichten gegenüber der Gesellschaft und Dritten).
- Verstoß gegen Aufsichtsmaßnahmen begründet Ordnungswidrigkeit gemäß § 130 OWiG. Geschäftsleiter haften, wenn die betriebsbezogenen straf-

oder bußgeldbewehrten Gebote oder Verbote nicht eingehalten wurden und dies darauf beruht, dass diese die erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen schuldhaft nicht getroffen haben.

- Untreue bei Verletzung von Vermögensbetreuungspflicht, § 266 StGB (z.B. Schwarze Kassen, Sponsoring ohne Nähe zum Unternehmensgegenstand, Risikogeschäfte).
- Vorenthalten und Veruntreuung von Arbeitsentgelt, § 266a StGB. In der Regel sind die Abführungspflichten an Mitarbeiter für die Geschäftsleitung delegiert. Dies entlastet den Geschäftsleiter jedoch nur dann, wenn er die Erfüllung durch geeignete Maßnahmen sichergestellt hat und eine beanstandungsfreie Einarbeitungszeit nachweisen kann. Allerdings bleibt der Geschäftsleiter zur Überwachung verpflichtet.

Haftungsvermeidung und Versicherung

1. Checkliste zur Haftungsvermeidung

Geschäftsleitern empfehlen wir zur Haftungsvermeidung die Beachtung der nachfolgenden Checkliste:

- Führung der Geschäfte mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsmannes
- Einhaltung der Gesetze, Satzung, Geschäftsordnung, Richtlinien
- Einhaltung der Regeln des Dienst-/Anstellungsvertrags
- Beachtung der gesetzestreuen Weisungen der Gesellschafterversammlung
- Ordnungsgemäße Organisation der Gesellschaft
- **Wahrnehmung und Dokumentation der Kontrolle**
- Geordnete Kontrolle der Liquidität und Finanzlage der Gesellschaft
- Vermeidung unüberschaubarer Risiken, im Zweifel Genehmigung einholen
- Frühzeitige Hinzuziehung von externen Beratern
- Plausibilitätskontrolle von externem Rat
- Vermeidung/Offenlegung von Interessenkonflikten
- Regelmäßige Überprüfung von Standard-Vertragswerken
- Vereinbarung von Haftungsbegrenzungen in Anstellungsverträgen
- Aufgaben und Zuständigkeiten zweifelsfrei regeln
- Abschluss und gegebenenfalls Erweiterung einer D & O Versicherung

Expertentipp:

Angestellte Vertriebsmanager sind zwar nicht unmittelbar an die Satzung und konkrete Organpflichten gebunden. Allerdings ist auch Ihnen anzuraten, sich zur Haftungsvermeidung weitgehend an die gesellschaftsbekanntesten Regelungen zu halten.

2. D&O-Versicherung

Bei der D&O-Versicherung handelt es sich um eine Berufshaftpflichtversicherung für Manager. Sie soll das Privatvermögen der Geschäftsleiter und i.d.R. auch der leitenden Angestellten und Prokuristen der Gesellschaft vor Ansprüchen aus Vermögensschäden im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit schützen.

Checkliste:

Unternehmen und deren Vertriebsmanager sollten beim Abschluss einer D&O-Versicherung auf folgendes achten:

- **Ausreichende Deckungssumme**
Die Höhe der Deckungssumme sollte nach den mit der Aufgabenerfüllung bestehenden Risiken der Tätigkeit und der Branche abgestimmt werden und nicht unter 2 Mio. € betragen.
- **Nachhaftung und Rückwärtsversicherung**
Grundsätzlich muss zum Zeitpunkt der Erhebung von Ansprüchen Versicherungsschutz bestehen, der wegen

verspäteter Aufdeckung zeitlich deutlich nach der Pflichtverletzung liegen kann. Der Versicherungsschutz erlischt mit Beendigung der Versicherung. Aus diesem Grunde sollte entweder eine Nachhaftung oder bei Neuabschluss eine Rückwärtsversicherung für solche Risiken vereinbart werden.

- **Nachhaftung für ausgeschiedene Geschäftsleiter**

Für den Fall des Ausscheidens aus der Gesellschaft sollte ebenfalls eine Nachhaftung/Nachmeldefrist vertraglich vorgesehen werden, damit der Versicherungsschutz für den Fall späterer Entdeckung eines haftungsbegründenden Verhaltens erhalten bleibt. Die Vereinbarung einer Nachhaftung bis zu 5 Jahren nach dem Ausscheiden des Geschäftsleiters kann geregelt werden.

- **Verzicht auf Rücktrittsrecht und Anfechtung des Versicherers**

Vor Abschluss der Versicherung sind umfangreiche Fragen gegenüber dem Versicherer zu beantworten. Die Falschbeantwortung kann zu einem Rücktritts- und/oder Anfechtungsrecht wegen arglistiger Täuschung des Versicherers führen. Aus diesem Grunde empfiehlt sich die Vereinbarung eines Verzichts des Versicherers auf gesetzliche Rücktritts- und Anfechtungsrechte bzw. die Begrenzung solcher Rechte bei Gruppenversicherungen auf die betroffenen Personen zumindest für die fahrlässige Falschbeantwortung.

Schlusswort

Die Tätigkeit als verantwortlicher Vertriebsmanager ist nicht ohne Haftungsrisiken zu bewerkstelligen. Wenn Sie den Inhalt dieses Serviceheftes aufmerksam gelesen haben und die Tipps und Checklisten beachten, haben Sie zur Haftungsvermeidung eine gute Grundlage. Der Teufel steckt meist im Detail, so dass im Zweifel externer Rat einzuholen ist. Ich bedanke mich für Ihr Interesse und wünsche Ihnen für das erfolgreiche Management und die Haftungsvermeidung alles Gute. Sollten Sie mit diesem Thema in Konflikt geraten, können Sie sich gern an mich wenden.

Achim Voigt
Rechtsanwalt

www.advocatio.de

9 GRÜNDE FÜR EINE MITGLIEDSCHAFT

1 Berufsbild

Der BdVM entwickelt mit seinen Mitgliedern Konzepte für die Professionalisierung des Berufsstandes gegenüber Politik, Medien und Gesellschaft. Der Verband leistet aktiv Imagearbeit für Vertriebsmanager, gibt ihnen ein Gesicht in der Öffentlichkeit und trägt dazu bei, dass der Berufsstand stärker in den Medien präsent ist.

2 Netzwerk

Das Netzwerk des BdVM erlaubt einen intensiven Dialog mit Kollegen aus der Nähe – beispielsweise durch Diskussionsrunden und Stammtische. Länderübergreifende Fachgruppen erlauben es den BdVM-Mitgliedern, sich detailliert mit einzelnen Themenkomplexen zu befassen – was nicht zuletzt der Förderung der beruflichen Weiterbildung und damit der Qualifizierung des Berufsstandes dient.

3 Information

Der BdVM informiert seine Mitglieder schnell, verständlich und kompetent zu aktuellen Themen sowie heutigen und zukünftigen Trends der Branche über die zentrale Verbandswebseite www.bdvm.eu sowie über Online-Dienste, Servicebroschüren und das Printmagazin.

4 Wissen

Durch brancheninterne Kongresse und Fachkonferenzen ermöglicht es der BdVM seinen Mitgliedern, sich bundesweit persönlich mit Kollegen auszutauschen, Experten zu den verschiedensten Fachthemen kennenzulernen und von ihrem Wissen und ihren Ideen zu profitieren.

5 Zukunft

Der Verband zeigt Wege für ein vorausschauendes Vertriebsmanagement und Lösungsvorschläge für drängende Herausforderungen, die den Berufsstand betreffen, vor allem, um ein erweitertes Verständnis von Vertrieb zu schaffen.

6 Dialog

Als überparteilicher Verband vertritt der BdVM die Interessen der Vertriebsmanager gegenüber Regierungen und Parlamenten. Er bündelt Meinungen, unterstützt die Willensbildung innerhalb des Berufsstandes und verleiht Vertriebsverantwortlichen Gewicht.

7 Service

Als Dienstleister bietet der BdVM seinen Mitgliedern ein umfangreiches Serviceangebot: Jobbörse, Informationsbroschüren, Veranstaltungen auf regional- und Bundesebene, sowie eine digitale Plattform zum Kontaktaustausch (BdVMnet).

8 Internationalität

Der BdVM behält bei all seinen Aktivitäten stets eine europäische Perspektive im Blick, fördert aktiv Vernetzung und Wissensaustausch auf internationaler Ebene und steht in Kontakt mit anderen Organisationen für Vertriebsmanagement.

9 Ausbildungsstandards

Der Verband setzt sich für die Förderung von Ausbildungsstandards bei Nachwuchskräften ein.

Kontakt: Lisa Reuter
E-Mail: info@bdvm.eu
Tel.: 030 / 84 85 97 300

ANTWORTFAX 030 / 84 85 92 00

oder per E-Mail an info@bdvm.eu

Ich bin hauptberuflich als Vertriebsmanager in einem Unternehmen, einer Institution oder einem Verband tätig und möchte **persönliches Mitglied im BdVM** zum Mitgliedsbeitrag von 120 Euro pro Kalenderjahr werden.

Ich bin Mitglied im BdVM und möchte kostenfrei folgendes Informationsmaterial per Post bestellen:

Servicebroschüre Nr. 1 „Customer Relationship Management“

Servicebroschüre Nr. 2 „Performance im Vertrieb“

Servicebroschüre Nr. 4 „Haftungsfallen für Vertriebsmanager“

Ich möchte zukünftig den Newsletter des BdVM erhalten.

Ich interessiere mich für den BdVM. Bitte lassen Sie mir unverbindlich weitere Informationen zukommen.

Name, Vorname

Geburtsdatum

Adresse (privat)

E-Mail (privat)

Telefon (privat)

Arbeitgeber

Funktion / Stellung

Adresse (dienstlich)

Telefon/-fax (dienstlich)

URL des Arbeitgebers

E-Mail (dienstlich)

Rechnungsadresse: dienstlich privat

Bezahlung: per Rechnung per Bankeinzug

Bankeinzug: Hiermit ermächtige ich Sie widerruflich, den von mir zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag bei Fälligkeit zu Lasten meines Kontos durch Lastschrift einzuziehen.

Konto-Nr.

Bankinstitut

Bankleitzahl

Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung. Teileinlösungen werden in Lastschriftverfahren nicht vorgenommen.

Durch meine Unterschrift erkenne ich Satzung und Beitragsordnung des BdVM e. V. in der jeweils gültigen Fassung an. Ausführliche Informationen zur Satzung und Beitragsordnung des BdVM e. V. sowie zur Mitgliedschaft finden Sie auf www.bdvm.eu. **Ich willige ein, dass die oben auf dieser Seite genannten Daten zur Erfüllung der satzungsgemäßen Zwecke des BdVM e. V. erhoben, verarbeitet, genutzt und übermittelt werden (vgl. §§ 4, 4a BDSG).** Ich weiß, dass ich der berufsständischen Vereinigung des BdVM e. V. nur als natürliche Person beitreten kann und mich daher alle mitgliederschäftlichen Pflichten auch persönlich treffen.

Ich bestätige meine Angaben mit meiner Unterschrift.

Datum, Unterschrift



BdVM

Bundesverband der
Vertriebsmanager

**Oberwallstraße 24
D-10117 Berlin**

Tel +49 (0) 30 / 84 85 97 300

Fax +49 (0) 30 / 84 85 92 00

info@bdvm.eu

www.bdvm.eu