

# Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos  
abonnieren unter:  
[ur@bme-law.de](mailto:ur@bme-law.de)

## Coronavirus – arbeitsrechtliche Auswirkungen

Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Olaf Lampke



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

Die Corona-Krise hat massivste Auswirkungen auf das gesamte Leben, auch das Arbeitsrecht ist in erheblichem Umfang betroffen. Nachstehend ein Überblick:

Bei der derzeitigen **Schließung der Schulen und Kitas** stellen sich die Fragen, ob der Arbeitnehmer zu Hause bleiben darf und ob er eine Lohnfortzahlung erhält. Sofern bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich ist (dies dürfte bis zum Alter von 12 Jahren der Fall sein), so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung durch anderen Elternteil). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht gewährleistet werden, dürfte ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aufgrund von Unzumutbarkeit bestehen, so dass der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei wird. Allerdings gilt der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“, d.h. grundsätzlich führt der Arbeitsausfall des Arbeitnehmers zu einem Wegfall der Vergütungspflicht. Eine Durchbrechung dieses Grundsatzes bildet § 616 BGB, wonach ein Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch nicht verliert, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Per-

son liegenden Grund an der Dienstleistung verhindert wird. In der Praxis ist in vielen Arbeitsverträgen oder Tarifvereinbarungen die Anwendung des § 616 BGB ausgeschlossen, so dass keine Lohnzahlung zu leisten ist. Aber auch, wenn § 616 BGB nicht ausgeschlossen sein sollte, spricht viel dafür, dass die beschlossene Schulschließung von vier Wochen einen erheblichen Zeitraum darstellt und aus diesem Grund kein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers besteht. Arbeitgeber sollten Gespräche mit den betroffenen Arbeitnehmern führen und pragmatische Lösungen finden. Außer einer unbezahlten Freistellung könnte eine teilweise unbezahlte, teilweise bezahlte Freistellung, ein Abbau von Überstunden, eine Urlaubsgewährung oder aber auch eine Tätigkeit im Home-Office in Betracht gezogen werden. Darüber hinaus ist kurzfristig ein Bundesgesetz geplant, wonach Arbeitgeber Lohnfortzahlungen erbringen sollen und sich diese vom Staat zurückholen können.

Hinsichtlich der Tätigkeit im **Home-Office** ist folgendes zu beachten: Sofern in dem Arbeitsvertrag bzw. einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung keine Tätigkeit im Home-Office geregelt ist, besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers, im Home-Office zu arbeiten. Das Gleiche gilt aber auch andersherum. Ohne vertragliche Grundlage ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, den Arbeitnehmer anzuweisen, seine Tätigkeiten im Home-Office zu erbringen. Zwecks Reduzierung von Infektionsrisiken wird derzeit aber häufig eine einvernehmliche Tätigkeit im Home-Office vereinbart. Dies ist sinnvoll, es ist aber darauf hinzuweisen, dass datenschutzrechtliche Bestimmungen eingehalten werden müssen (z.B. muss gewährleistet sein, dass keine Dritten wie der Partner oder Kinder Zugang zu den Akten haben). Überdies muss sichergestellt sein, dass in arbeitsrechtlicher Hinsicht ein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist.

Sofern Arbeitnehmer befürchten, dass sie sich im Büro anstecken, steht den Arbeitnehmern **kein Leistungsverweigerungsrecht** zu. Im Falle eines unentschuldig-

## Sehr geehrte Damen und Herren,

die Corona-Krise ist omnipräsent und natürlich widmen wir uns auch dieser Thematik. Unser Leitartikel beschäftigt sich mit den arbeitsrechtlichen **Auswirkungen des Coronavirus**. Davon abgesehen vertiefen wir das im letzten Unternehmerrundbrief behandelte Compliance Thema. So ist Unternehmen dringend anzuraten, einen **Code of Conduct**, also einen Verhaltenskodex aufzustellen, in dem das Unternehmen im Rahmen einer Selbstverpflichtung seine ethischen und rechtlichen Standards aufzeigt. Hiermit sind die Unternehmen auch besser für das zu erwartende **Verbandssanktionengesetz** gewappnet. Ein Verstoß gegen die Vorgaben des Code of Conduct kann den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung von Geschäftsführern/Mitarbeitern berechtigen, wie ein Urteil des LAG Hamm zeigt, das wir ebenfalls in dieser Ausgabe besprechen.

Ihr Dr. Olaf Lampke  
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

ten Fehlens besteht kein Lohnanspruch, vielmehr ist der Arbeitgeber berechtigt, abzumahnend und bei beharrlicher Arbeitsverweigerung gegebenenfalls zu kündigen. Aber auch hier sollte nach einvernehmlichen Lösungen gesucht werden (Home-Office, unbezahlte Freistellung, Abbau von Überstunden). Ein Leistungsverweigerungsrecht dürfte jedoch dann bestehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf eine Dienstreise schicken will, die in ein Risikogebiet führt. Diese Anweisung entspräche nicht billigem Ermessen und wäre daher rechtswidrig.

Sollte im Unternehmen ein **Verdachtsfall** bestehen, etwa, da sich der Arbeitnehmer in einem Risikogebiet aufgehalten hat und Krankheitssymptome aufweist, so steht

dem Arbeitgeber nicht das Recht zu, von dem betreffenden Arbeitnehmer einen Coronatest einzufordern. Um seiner Fürsorgepflicht nachzukommen und andere Arbeitnehmer zu schützen, dürfte der Arbeitgeber aber berechtigt sein, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Einvernehmlich sollte eine Home-Office Lösung angestrebt werden.

Sofern das Gesundheitsamt eine häusliche **Quarantäne** anordnet, so ist zu unterscheiden. Falls der Arbeitnehmer tatsächlich am Coronavirus erkrankt ist, hat er gegenüber dem Arbeitgeber einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ist der Arbeitgeber dagegen nicht erkrankt, ist der Arbeitnehmer zur Tätigkeit im Home-Office verpflichtet, sofern eine entsprechende vertragliche Grundlage besteht (siehe oben). Umstritten ist, ob in diesem Ausnahmefall, in dem der Arbeitnehmer das Haus nicht verlassen darf, eine Verpflichtung des Arbeitnehmers besteht, im Home-Office zu arbeiten, wenn im Vertrag keine Home-Office Rege-

lung enthalten ist. M.E. ist dies zu bejahen, da der arbeitsfähige Arbeitnehmer ja seiner Verpflichtung, am eigentlichen Arbeitsort – dem Betrieb des Arbeitgebers – zu arbeiten, nicht nachkommen kann. Wenn bei dem betreffenden Arbeitnehmer in Quarantäne kein Home-Office möglich ist, da er z.B. in der Produktion tätig ist, so kommt wieder die Anwendung des § 616 BGB (Vergütungsanspruch bleibt bestehen, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Dienstleistung verhindert wird) in Betracht. Ist der Zeitraum nicht unerheblich oder die Anwendung des § 616 BGB ausgeschlossen, steht dem Arbeitnehmer ein Entschädigungsanspruch nach den Vorschriften des Infektionsschutzgesetzes zu. Der Arbeitgeber hat die Zahlungen vorzufinanzieren und erhält sie von der Behörde erstattet.

Im Fall einer **Betriebsschließung** – sei es „freiwillig“, sei es infolge einer behördlichen Anordnung – behält der Arbeitneh-

mer seinen Anspruch auf Entgeltzahlung, da der Arbeitgeber insoweit das Betriebsrisiko trägt. Allerdings enthalten einige Tarifverträge abweichende Regelungen, wenn weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer den Arbeitsausfall zu vertreten haben. Der Arbeitgeber sollte bei einer Betriebschließung „Kurzarbeit Null“ einführen und Kurzarbeitergeld beantragen.

Bevor der Arbeitgeber aufgrund der sich zuspitzenden wirtschaftlichen Lage betriebsbedingte Kündigungen ausspricht, sollte überlegt werden, zunächst **Kurzarbeit** einzuführen. Die Regierung hat ein erleichtertes Kurzarbeitergeld beschlossen. Hiernach müssen nur noch 10% der Belegschaft vom Arbeitsausfall betroffen sein (vorher war es ein Drittel), überdies werden den Arbeitgebern die Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe erstattet (bisher hatten die Arbeitgeber 80% der Sozialversicherungsbeiträge zu finanzieren).

## Code of Conduct – Unerlässliche Selbstverpflichtung für Unternehmen im internationalen Geschäftsverkehr

Rechtsanwältin Dr. Claudia Grube



Dr. Claudia Grube ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Vertragsrecht, Internationaler Anlagenbau, Compliance tätig.

In unserer Ausgabe 11 aus Dezember 2019 hatten wir ausführlich über das Erfordernis einer Implementierung und stetigen Weiterentwicklung eines Compliance Management Systems berichtet. Ein Compliance Management System setzt sich je nach den individuellen Risiken eines Unternehmens aus mehreren separaten, aber ineinandergreifenden, Teilen zusammen. Hierzu gehören stets ein Risk-Assessment, Prozessbeschreibungen, Überwachungsmaßnahmen und ein Reporting an das Unternehmensboard. Über allen diesen Elementen des Compliance Management Systems steht jedoch das Management-Commitment, welches als „Tone from the Top“ Grundlage für den Aufbau der Compliance Kultur des Unternehmens ist. Dieses Commitment ist der Code of Conduct.

Verhaltenskodizes sind aus dem Unternehmensalltag – insbesondere bei einem international agierenden Unternehmen – nicht mehr wegzudenken. Die Freiwilligkeit des Unternehmens, seiner Organisation einem Verhaltenskodex anzubieten, korreliert mit der Corporate Social Responsibility und ist damit der aktive Beitrag der Unternehmensorganisation zu einer nachhaltigen Entwicklung, die zumeist über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht.

Ein Code of Conduct wird häufig als eine Sammlung von Richtlinien und/oder Regelungen, welche sich ein Unternehmen im Rahmen einer freiwilligen Selbstbindung auferlegt, beschrieben. Die formulierten Verhaltensweisen dienen als grundlegende Handlungsanweisung für Mitarbeiter und sollen unerwünschte und unrechtmäßige Handlungen vermeiden. Ein Code of Conduct ist aber nicht nur ein Regelwerk, verbunden mit der Erwartungshaltung der Unternehmensleitung, dass diese Regelungen von den Mitarbeitern eingehalten werden, sondern auch ein Kommunikationsinstrument, das hilft, abstrakte Gesetzesanforderungen und ggf. darüber hinausgehende Selbstverpflichtungen des Unternehmens überhaupt erst verständlich zu machen. Damit erhalten Mitarbeiter eine klare Orientierung, welche Werte für die Unternehmensleitung im Vordergrund stehen und in welchem gesetzlichen Rahmen sie ihre Tätigkeiten ausüben dürfen und müssen. Der Code of Conduct ist damit eine durch Prozesse, Richtlinien und Arbeitsanweisungen zu ergänzende konkretisierte Verhaltensanweisung. Das Unternehmen schafft für seine Mitarbeiter

Klarheit, was von ihnen erwartet wird und damit Verhaltenssicherheit.

Gleichzeitig kommuniziert das Unternehmen eine starke Botschaft und legt sich auf die Inhalte und Werte des Code of Conducts fest. Dabei sind Rechtstreue und Integrität die tragenden Pfeiler der Botschaft. Über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Selbstverpflichtungen in bestimmten Themen – oder Risikobereichen, wie zum Beispiel Nachhaltigkeit, Umweltschutz oder soziale Verantwortung, die insbesondere bei internationalen Geschäftsabschlüssen mittlerweile üblich sind und auch im Rahmen einer Finanzierung oder im Zusammenhang mit einem Anteilserwerbs von Banken und Investoren gefordert werden, ermöglichen dem Unternehmen Wettbewerbsvorteile und eine erhöhte Akzeptanz bei Finanzierern und Investoren. Unternehmen sind daher gut beraten, einen Code of Conduct zu verfassen, an seine Mitarbeiter zu kommunizieren und zu veröffentlichen.

Als Bekenntnis des Managements sollte der Code of Conduct in einer „wir“-Form an die Mitarbeiter gerichtet werden. Kerninhalt des Code of Conduct sollten je nach den Aufgaben des Unternehmens mindestens die Themen „Einhaltung des geltenden Rechts“, „fairer Wettbewerb“, „Schutz der Menschenrechte“, „Chancengleichheit“, „Diskriminierungsverbot“, „Arbeitsrecht und Arbeitssicherheit“, „Datenschutz“, „Umweltschutz“, „Umgang mit Geschenken“, „Interessenkonflikte“ und das „Geldwäscheverbot“ sein.

Der Text sollte sich auf die wesentlichen Compliance-Risiken des Unternehmens beziehen. Die Formulierungen und Erwartungen der Geschäftsleistung müssen klar und dürfen nicht interpretationsfähig sein. Auf die Angabe von Gesetzen sollte gänzlich verzichtet werden. Hier reicht ein Bezug zum anwendbaren Recht. Der Mitarbeiter muss durch den Code of Conduct orientiert werden, was er tun und was er zu unterlassen hat. Ebenso ist auf die drohenden Konsequenzen im Falle eines Verstoßes gegen die Vorgaben des Code of Conduct hinzuweisen, die u.a. bis zur fristlosen Kündigung von Geschäftsführung und Mitarbeitern reichen können (vgl. dazu auch das in dieser Ausgabe besprochene Urteil

des OLG Hamm vom 29. Mai 2019).

Der Code of Conduct sollte auf einem Mitarbeiterportal für alle zugänglich sein. Da sich der Code of Conduct auch an Dritte richtet, insbesondere an Geschäftspartner und Stakeholder des Unternehmens, wird angeraten, den Code of Conduct z.B. auf der Homepage des Unternehmens leicht auffindbar zu veröffentlichen. Hier kann dann auch der Kontakt für etwaige Beschwerden hinterlegt werden.

Und warum sollte ein Unternehmen all dies veranlassen? Ein Code of Conduct stärkt das positive Image des Unternehmens. Die Selbstverpflichtung ist Teil des Compliance-

Management-Systems, welches unverzichtbare Grundlage beim Abschluss von internationalen Verträgen, ist. Der Abschluss von Geschäften sowie die Inanspruchnahme einer großen Finanzierung sind ohne das Bestehen eines Compliance-Management-Systems und einem Code of Conduct kaum noch möglich. Letztlich bietet ein Code of Conduct mit einem gut funktionierendem Compliance Management System im Falle des Fehlverhaltens von Geschäftsführern oder Mitarbeitern Grundlage für die Ziehung von Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung oder Anspruch auf Schadensersatz.

## Verbandssanktionengesetz – Was kommt jetzt auf Unternehmen zu?

Rechtsanwältin Dr. Claudia Grube

Dem deutschen Strafrecht ist die Strafbarkeit eines Unternehmens fremd. Verantwortlich für begangene Straftaten ist stets eine natürliche Person. Sanktionen gegen Unternehmen werden bisher nur nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) in Form einer Geldbuße von bis zu Euro 10.000.000,00 (§ 30 OWiG) verhängt, über Spezialgesetze wie dem Kartell- oder Datenschutzrecht geltend gemacht oder erfolgen über das Instrument der Vermögensabschöpfung.

Die Frage, auf welcher Grundlage die Sanktionierung eines Unternehmens für Rechtsverstöße erfolgen kann, wird aber schon länger diskutiert. Bereits im Koalitionsvertrag vom 12. März 2016 hatte die „Große Koalition“ eine Neuordnung des Sanktionsrechts für Unternehmen zur angemessenen und wirksamen Ahndung von Wirtschaftskriminalität vereinbart. Damit sollte der Weg eröffnet werden, dass Unternehmen für Verfehlungen ihrer Mitarbeiter durch ein spezifisches Unternehmerstrafrecht sanktioniert werden können. Für Unternehmen wird es daher immer wichtiger, sich durch geeignete Maßnahmen vor dem Fehlverhalten ihrer Geschäftsführer (vgl. dazu auch das in dieser Ausgabe besprochene Urteil des OLG Hamm vom 29. Mai 2019) und Mitarbeiter und dessen Zurechnung zu schützen. Hier kann, wie bereits in unserer Ausgabe 11 aus dem Dezember 2019 dargestellt, die Einführung und Weiterentwicklung eines Compliance Management Systems sowie das Verfassen und Veröffentlichen eines Code of Conduct, in dem das Unternehmen im Rahmen einer Selbstverpflichtung seine ethischen und rechtlichen Standards, denen es sich verpflichtet fühlt und die von seinen Mitarbeitern einzuhalten sind, aufzeigt, weiterhelfen.

Was ist neu am Verbandssanktionengesetz? Und auf wen soll es Anwendung finden?

Nach dem Referentenentwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität vom 23. August 2019 des Bundesinnenministeriums für Justiz und Verbraucherschutz soll das Gesetz auf alle juristischen Personen und Personenvereinigungen Anwendung finden. Der aktuellen Entwurfsbegründung folgend, sollen zwar die einzelnen Konzerngesellschaften, aber nicht der Konzern selbst als „Verband“ gelten.

Eine Verbandsstraftat soll dann als gegeben angenommen werden, wenn durch eine Handlung „Pflichten, die den Verband treffen, verletzt worden sind und durch die der Verband bereichert worden ist oder bereichert werden sollte“. Neben den üblichen Vermögens- und Steuerdelikten muss künftig auch im Bereich der strafbaren Menschenrechtsverletzungen, des Umweltrechtes und bei Straftaten gegen das Wettbewerbsverbot mit einer Sanktionierung des Unternehmens gerechnet werden. Dies korrespondiert mit den steigenden Anforderungen, die insbesondere international agierende Unternehmen zu beachten haben oder die ihnen als zusätzliche Anforderungen im Rahmen einer Finanzierung durch ein Bankenkonsortium auferlegt werden.

Durch das Verbandssanktionengesetz soll nicht nur das sogenannte Legalitätsprinzip in diesem Bereich eingeführt werden (Verfolgungspflicht durch die zuständigen Behörden, die bisher nur eine Straftat seitens natürlicher Personen verfolgen müssen), auch der Sanktionsrahmen für Verbände mit einem durchschnittlichen Jahresumsatz von über Euro 100.000.000,00 wird drastisch erhöht. Bei einer vorsätzlichen Verbandsstraftat, die durch eine Leitungsperson begangen wurde oder einer Tat durch einen Mitarbeiter, die aber durch angemessene Präventionsmaßnahmen verhindert oder erheblich erschwert werden konnte, können nach dem Referentenentwurf bis zu 10 % des Jahresumsatzes (bezogen auf den Konzernverbund) als Stra-

fe erhoben werden. Das Instrument der Gewinnabschöpfung wird zudem über das OWiG weiter erhalten bleiben.

Unternehmen können sich auf diese erhöhten Risiken systematisch vorbereiten. Ein Code of Conduct stellt als „Tone from the Top“ eine Leitlinie für Mitarbeiter dar und setzt eine rote Grenze für Fehlverhalten und Pflichtverletzungen. Ein Compliance Management System mit transparenten Prozessen, an denen sich Mitarbeiter orientieren können und einer Überwachung der entsprechenden Vorgaben nebst interner Untersuchungen im Falle der Verwirklichung von Ordnungswidrigkeiten und Straftatbeständen wirken sich positiv auf die drohenden Sanktionen nach dem Verbandssanktionengesetz aus. Der Referentenentwurf setzt eindeutig Anreize für Compliance Strukturen in Unternehmen und interne Untersuchungen im Falle vorliegender Pflichtverletzungen. Besteht im Unternehmen ein Code of Conduct und kann es nachweisen, dass seine Mitarbeiter in die Lage versetzt wurden, sich pflichtgemäß zu verhalten und werden Arbeitsabläufe und Prozesse überwacht, hat das Unternehmen alles getan, um Pflichtverletzungen im Unternehmen zu verhindern. Werden Pflichtverletzungen zudem intern untersucht, so kann im Falle des Vorliegens einer von Führungsorganen oder Mitarbeitern begangenen Straftaten mit erheblichen Sanktionsmilderungen gerechnet werden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen für Unternehmen in Anbetracht dieser zu erwartenden gesetzlichen Neuregelungen deutlich schwieriger werden. Die Unternehmen haben aber eine Reihe von Möglichkeiten sich vor der Begehung von Straftaten sowie im Falle ihrer Begehung vor erheblichen Sanktionen zu schützen. Hiervon sollten sie rechtzeitig Gebrauch machen.

## Aktuelle Rechtsprechung

**Fristlose Kündigung eines Geschäftsführers wegen Verstoßes gegen unternehmensinterne Compliance-Vorschriften**  
*OLG Hamm (8. Zivilsenat), Urteil vom 29. Mai 2019 – 8 U 146/18*

### Sachverhalt/Entscheidung

Ein Geschäftsführer machte Schadensersatz wegen der fristlosen Kündigung seines Anstellungsvertrages geltend. Für die beklagte Gesellschaft, galten konzernübergreifend verschiedene unternehmensinterne Compliance-Vorschriften zur Korruptionsprävention sowie weitere unternehmensinterne Regelungen zur „Einschaltung von Vermittlern, Beratern und anderen zur Vertriebsunterstützung beauftragten Personen. Ferner war gemäß einem Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte bei Zusagen von Provisionen über 3% des jeweiligen Nettoauftragsvolumens die Zustimmung eines Bereichsvorstandes einzuholen. Während seiner Tätigkeit als Geschäftsführer vereinbarte der Kläger mit einem externen Vermittler eine Provision von 2,9% und gab anschließend im Zusammenwirken mit anderen Mitarbeitern weitere Zahlungen an diesen Vermittler über – wie er wusste – unbegründete fingierte Reklamationsgutschriften frei, um so unter Umgehung der unternehmensinternen Bestimmungen zur Zustimmung des Bereichsvorstandes eine tatsächlich höher vereinbarte Provision an den Vermittler zu leisten. Ein Mitgeschäftsführer informierte nach Kenntnis über die Vorgänge die Compliance-Abteilung. Diese führte Ermittlungen durch, die aufgrund von Urlaubs- und Dienstreisen der beteiligten zu befragenden Personen etwa zehn Wochen dauerten. Anschließend beschloss die Gesellschafterversammlung die fristlose Kündigung des Anstellungsverhältnisses, die dem Kläger am Folgetag zugeing.

Während das erstinstanzliche Gericht der Klage stattgegeben hatte und die Kündigung mangels eines wichtigen Grundes als unwirksam ansah, wies das OLG Hamm die Klage ab. Das Anstellungsverhältnis

sei durch die Kündigung wirksam beendet worden, der für eine fristlose Kündigung nach § 626 Abs.1 BGB erforderliche wichtige Grund sei gegeben. Das OLG Hamm sah in der Freigabe der fingierten Zahlungen unter mehreren Gesichtspunkten eine schwerwiegende Pflichtverletzung, wobei jeder der Aspekte – jeweils für sich betrachtet – bereits einen zur Kündigung berechtigenden wichtigen Grund darstellte. So sei die Zahlung auf eine nichtbestehende Forderung zunächst ein Verstoß gegen die Vermögensbetreuungspflicht des Geschäftsführers. Die Zahlung erfolgte zudem, um eine unter Umgehung der Compliance-Vorschriften für zustimmungspflichtige Geschäfte vereinbarte Provision zu leisten. In diesem Verstoß gegen die Compliance-Vorschriften sei ebenfalls eine schwerwiegende Pflichtverletzung zu sehen. Zudem sei auch das Verschleiern der Vorgänge gemeinsam mit weiteren Mitarbeitern als grober Verstoß gegen die Geschäftsführerpflichten zu sehen, da der Kläger hierdurch seine eigene „Vorbildfunktion“ untergraben und die Compliance-Vorschriften in Frage gestellt habe. Schließlich stelle sich die Pflichtverletzung auch aufgrund der Position des Klägers als Geschäftsführer und des sich daraus ergebenden besonderen Vertrauensverhältnisses zur Gesellschaft als schwerwiegend dar. Hieran änderte nach Auffassung des OLG Hamm auch die Tatsache nichts, dass der Gesellschaft konkret kein Schaden entstanden sei. Eine vorherige Abmahnung hielt das OLG Hamm, insbesondere mit Blick auf die Position des Geschäftsführers nicht für geboten.

Die für eine Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 Abs.2 BGB einzuhalten- de zweiwöchige Frist für die Vornahme der Kündigung sah das OLG Hamm trotz der erst nach mehrwöchigen Ermittlungen erfolgten Kündigung hier nicht überschritten. Diese Frist beginne mit dem Zeitpunkt einer zuverlässigen und möglichst vollständigen Kenntniserlangung von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen. Hierbei könne der Kündigungsberechtigte – vorliegend die Gesellschafterversammlung der GmbH – nach pflichtgemäßem Ermessen auch weitere Ermittlungen anstellen und den Betroffe-

nen anhören, ohne dass die Frist zu laufen beginne. Das OLG Hamm sah auch in der hier erst nach mehrwöchigen Ermittlungen durch die Compliance-Abteilung erfolgenden Einberufung der Gesellschafterversammlung keine unangemessene Verzögerung, da die Einschaltung der Compliance-Abteilung unmittelbar nach Kenntniserlangung der Vorfälle durch den Mitgeschäftsführer erfolgte. Die sodann nach einer angemessenen Einarbeitungszeit von hier etwa einer Woche von der Compliance-Abteilung durchgeführte Ermittlung entspreche einer planvollen, zielgerichteten und schlüssigen Sachverhaltsaufklärung. Die gewählte Strategie, mehrere Beteiligte an einem Tag zu befragen, sei auch mit Blick auf die sich daraus ergebenden zeitlichen Verzögerungen infolge von Urlaubs- und Dienstreisen der Beteiligten nicht zu beanstanden.

### Fazit

Die Entscheidung verdeutlicht die Bedeutung unternehmensinterner Compliance-Vorschriften, deren Einhaltung und Überwachung. Verstöße gegen Bestimmungen zur Korruptionsprävention sowie gegen Vorgaben zu zustimmungspflichtigen Geschäften können, insbesondere wenn sie wie im vorliegenden Falle vorsätzlicher Art sind, schwerwiegende Pflichtverletzungen darstellen und als solche zu einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen.

Mit Blick auf den Beginn der zweiwöchigen Frist für eine Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 Abs.2 BGB stärkt die Entscheidung des OLG Hamm zudem unternehmensinterne Ermittlungen durch Compliance-Abteilungen. Ausdrücklich wird in der Entscheidung betont, dass es nicht Aufgabe des Gerichts ist, nachträglich Vorgaben für eine „optimale Ermittlungsstrategie“ festzulegen. Hieraus folgt für Compliance-Abteilungen ein gewisser Spielraum für die inhaltliche und zeitliche Gestaltung der sorgfältigen Ausermittlung eines Sachverhaltes. Zu beachten ist dabei allerdings stets, dass Ermittlungen insgesamt nicht unangemessen verzögert werden dürfen.

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
		Layout und DTP:	Stefanie Schürle