

Verschärfung der Managerhaftung in Russland

Von Erika Kindsvater, Moskau*

I. Einleitung

Eine direkte Klage gegen den Manager war in der Russischen Föderation (nachfolgend: RF) bis vor einiger Zeit eine seltene Erscheinung, was eine im Vergleich zu Europa geringe Nachfrage nach D&O-Versicherung bestätigen darf. Die Frage nach der Haftung der Mitglieder leitender Organe rückt aber immer mehr insbesondere bei der Rechtsprechung in den Vordergrund. Allen voran das Plenum des Obersten Arbitrage-(Wirtschafts-)gerichts (im Folgenden: OAG) mit seiner Anordnung vom 30. Juli 2013, an die sich die unteren Arbitragegerichte bei der Entscheidungsfindung orientieren werden. Was muss nun von Ihnen als Manager beachtet werden und worauf müssen Sie bei der Anstellung eines Managers achten, mit diesen Fragen beschäftigt sich der folgende Artikel. Es wird versucht, einen Überblick über die Entwicklung zu verschaffen und ein Bild von einem „gewissenhaft und vernünftig“ handelnden Manager zu zeichnen.

II. Überblick über einige wichtige Haftungsgrundlagen

- Art. 71 Gesetz über die AG, Art. 44 Gesetz über die GmbH, Art. 53 III Zivilkodex: Haftung der Mitglieder leitender Organe bei Verletzung der Pflicht, „gewissenhaft und vernünftig in Interessen der Gesellschaft“ zu handeln;
- Art. 84 II Gesetz über die AG, Art. 45 Gesetz über die GmbH: Abschluss eines Rechtsgeschäfts, an dem eigenes Interesse besteht, unter der Verletzung der für solche Rechtsgeschäfte vorgesehen Gesetzesnormen;
- Art. 10 IV Gesetz über die Insolvenz: Durchgriffshaftung auf die das Unternehmen „kontrollierende Person“ bei schuldhafter Verursachung der Insolvenz;
- Art. 277 Arbeitskodex: Haftung des „Leiters der Organisation“ für den bei ihr entstandenen materiellen Schaden;
- Art. 281 Arbeitskodex: Haftung der Mitglieder des „Kollegialausführungsorgans“ für den materiellen Schaden auf Grund einer Vereinbarung in der Satzung.

III. Aktuelle Entwicklungen und Änderungen in der Rechtsprechung

Die genannte Anordnung¹ des OAG bringt einige Klarheit in die Anwendung und Auslegung gesetzlicher Normen, welche die Verantwortung und Haftung von Managern regeln, und definiert den unbestimmten Rechtsbegriff der „gewissenhaften“ und „vernünftigen“ Handlung näher.

Bevor wir zu den Einzelheiten übergehen, wird die Frage beantwortet, wer als „Mitglied eines leitenden Organs“ von den Neuerungen betroffen ist. Zunächst sind es natürlich der Geschäftsführer und der Vorstand, betroffen sind aber auch die Mitglieder des Aufsichtsrats, der Verwalter² und u. U. der Liquidator. Klagebefugt sind neben der Gesellschaft ihre Gründer, Gesellschafter, Aktionäre mit mindestens 1 %-Aktionanteil aber auch (und das ist neu) solche Gesellschafter,

* Erika Kindsvater ist als Rechtsanwältin in der Rechtsanwaltskanzlei YUST in Moskau tätig, wo sie schwerpunktmäßig im Gesellschaftsrecht berät.

1) Plenum des Obersten Arbitragegerichts RF, Anordnung v. 30.7.2013 N 62.

2) Es besteht die Möglichkeit, einen Verwalter („verwaltendes Unternehmen“) mit den Führungsaufgaben zu beauftragen, Art. 40 Gesetz über die GmbH.

die zum Zeitpunkt der Vornahme der betreffenden Handlung durch den Manager noch keine Gesellschafterstellung innehaten (die Klagefrist beginnt dabei mit der Kenntnisnahme/dem Kennenmüssen des Rechtsvorgängers).

1. Direkte Klage gegen den Manager auf Leistung des Schadensersatzes

Grundsätzlich stand dem Gesellschafter/Aktionär (oder der Gesellschaft) allein das Rechtsinstrument der Anfechtung des vom Manager abgeschlossenen Rechtsgeschäfts zur Verfügung, um die Interessen der Gesellschaft zu schützen. In der Rechtsprechung war überwiegend die Ansicht vertreten, dass man erst das den Schaden verursachte Geschäft anfechten muss, um dann auf den Schadensersatz zu klagen. Somit lief der Kläger, welcher direkt eine Klage auf Leistung des Schadensersatzes gegen den Manager erhob, die Gefahr, dass man die Klage mit der Begründung zurückweist, die Tatsache der Schadensverursachung sei nicht bewiesen worden. So wurde z. B.³ eine Klage gegen den Geschäftsführer auf Ersatz des Schadens in Höhe von über 5 Mio. RUB zurückgewiesen, welcher der GmbH (in Russland: OOO) dadurch entstand, dass er einen Darlehensvertrag zwischen ihm und der GmbH abgeschlossen und diesen Betrag erhalten hat, ohne einen Beschluss der Gesellschafterversammlung hierfür einzuholen.

Nun erklärte das OAG, dass die Frage, ob man der Schadensersatzklage gegen den Manager stattgibt, nicht davon abhängt, dass eventuell eine andere Möglichkeit für den Interessenschutz bestand (z. B. Herausgabe auf Grund der ungerechtfertigten Bereicherung). Ebenfalls hängt diese Frage nicht davon ab, ob das den Schaden verursachte Rechtsgeschäft angefochten und für nichtig erklärt worden ist. Somit ist der Weg für direkte Schadensersatzklagen eröffnet.

2. Beweislast

Das OAG schafft auch Klarheit hinsichtlich der Beweislastfrage. Aus dem Zivilkodex⁴ folgt, dass der Kläger die Tatsachen für ein „nicht gewissenhaftes“ und/oder „nicht vernünftiges“ Handeln des Managers zu beweisen hat, welches nachteilige Folgen für die Gesellschaft hatte. Behauptet der Kläger, dass der Manager nicht gewissenhaft und/oder nicht vernünftig handelte und beweist er, dass der Gesellschaft dadurch ein Schaden entstanden ist, kann der beklagte Manager Erklärungen hinsichtlich seiner Handlung (Unterlassen) abgeben und auf andere Ursachen für den Schaden hinweisen (z. B. ungünstige Konjunktur) sowie entsprechende Beweise vorlegen (z. B. er weist nach, dass der abgeschlossene Vertrag zwar nachteilig war, aber einen Teil des Gesamtgeschäfts darstellt, welches gewinnbringend ist). Lehnt der Manager die Abgabe solcher Erklärungen ab oder sind sie offensichtlich nicht vollständig, kann das Gericht laut dem OAG dieses Verhalten als „nicht gewissenhaft“ deuten und die Beweislast dem Beklagten aufbürden: nun muss der Manager beweisen, dass die Verletzung der Pflicht, „gewissenhaft“ und „vernünftig“ in Interessen der Gesellschaft zu handeln, nicht vorliegt. Die Frage der Beweislastumkehr zu Lasten des Leitungsorgans fällt also ins gerichtliche Ermessen. In Deutschland trifft die Mitglieder des Vorstands (§ 93 Abs. 2 Satz 2 AktG) und des Aufsichtsrats (§ 116 Satz 1, § 93 Abs. 2 Satz 2 AktG) sowie den Geschäftsführer (§ 93 Abs. 2 Satz 2 AktG analog) die Beweislast, nicht pflichtwidrig gehandelt zu haben, aufgrund einer gesetzlichen Regelung.

3) So z. B. das Urteil des Föderalen Arbitragegerichts der West-Sibirischen Region v. 19.10.2010 in der Sache N A45-4107/2010.

4) Art. 10 Abs. 5 Zivilkodex, wonach die „Gewissenhaftigkeit der Teilnehmer von bürgerlich-rechtlichen Beziehungen und die Vernünftigkeit ihrer Handlungen“ vermutet werden.

Das OAG führt (nicht abschließende) Beispiele für die direkte Vermutung eines nicht gewissenhaften und/oder nicht vernünftigen Handelns an.

So wird ein „nicht gewissenhaftes“ Handeln vermutet, wenn der Manager eigenes Interesse an dem Abschluss des Geschäfts hatte und die für solche Rechtsgeschäfte vorgesehenen Gesetzesnormen⁵ nicht beachtete oder wenn er wusste (hätte wissen müssen), dass seine Handlung zum Zeitpunkt ihrer Vornahme nicht den Gesellschaftsinteressen entspricht, so wenn er z. B. einen Vertrag mit der Person abschließt, die offensichtlich unfähig ist, die vertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen (z.B. die sog. „Ein-Tages-Firma“⁶), oder eine Vertragsbeziehung „zu ungünstigen Konditionen“⁷ eingeht.

Ein „nicht vernünftiges“ Handeln wird z. B. vermutet, wenn der Manager vor seiner Entscheidung keine Maßnahmen trifft, welche in der Geschäftspraxis bei vergleichbaren Umständen typischerweise ergriffen werden, um erforderliche und ausreichende Informationen einzuholen. Damit werden die Manager wohl künftig immer mehr erwägen, die *Due-Diligence*-Prüfung des (potenziellen) Vertragspartners durchführen zu lassen.

Die Stellung zu der Beweislastumkehr nahm das OAG bereits im Jahre 2012 in seiner berühmten Grundsatzentscheidung *Kirovskiy Zavod*⁸, in welcher er drei Urteile der Vorinstanzen aufhob und für neue Entwicklung in dieser Frage sorgte:

Die geschlossene AG *Doroga* erhob als Aktionärin der AG *Kirovskiy zavod* (im Folgenden: Gesellschaft) eine Klage gegen den Generaldirektor und begehrte den Ersatz des der Gesellschaft entstandenen Schadens i. H. v. 579 517 000 RUB. Die Klägerin behauptete, der Beklagte habe eine Unternehmenskette gegründet, um über diese verbundenen Gesellschaften Geldmittel aus dem Stammkapital der Gesellschaft zu entnehmen. Das Gericht stellte fest, dass der beklagte Generaldirektor einen Beschluss über die Gründung eines 100 %igen Tochterunternehmens *Putilovskiy Zavod* im Namen der Gesellschaft fasste und diese auch gründete (Stammkapital i. H. v. 10 000 RUB). In der folgenden Zeit wurde das Stammkapital des Tochterunternehmens im Wege einer zusätzlichen Geldeinlage der Gesellschaft auf 580 000 000 RUB erhöht. Alsdann erwarb das Tochterunternehmen *Putilovskiy Zavod* einen Anteil i. H. v. 65,9 % an der S-GmbH, wobei dem Erwerb eine Reihe von Abtretungen des genannten Anteils hervorgingen. Ursprünglich befand sich dieser in Händen des beklagten Generaldirektors und seiner Mutter, dann wurde er an die cyprische F-Holding Ltd. und sodann an die B-Holding Ltd (BVI) abgetreten, welche ihn nun an das Tochterunternehmen *Putilovskiy Zavod* veräußerte. Der Erwerbspreis betrug 612 808 000 RUB. Die Klägerin trug vor, die Abtretungsgeschäfte stünden im Zusammenhang zueinander und hätten dazu geführt, dass das Vermögen des beklagten Generaldirektors und seiner verbundenen Personen zu einem überbewerteten Preis erworben wurde, sodass die Aktiva des Tochterunternehmens *Putilovskiy Zavod* und schließlich der Gesellschaft selbst in ihrem Wert herabgemindert seien. Genau darauf richtete sich die Beweisfrage. Das OAG stellte sich auf die Seite der Klägerin und führte aus, dass sie ihrer Darlegungspflicht ausreichend entsprochen hat und es nun beim Beklagten liegt, das Gegenteil zu beweisen. Denn die

5) Gemäß Art. 45 Abs. 3 Gesetz über die GmbH und Art. 83 Abs. 1 Gesetz über die AG ist in einem solchen Fall die Zustimmung der Gesellschafter-/Aktionärsversammlung (oder des Aufsichtsrates bei der AG) einzuholen.

6) Eine Gesellschaft, die nur für eine bestimmte Zeit oder nur zwecks Abwicklung eines bestimmten Geschäfts gegründet wird und faktisch keine Tätigkeit führt. Ziel der Gründer ist i. d. R. die Steuerhinterziehung.

7) Z.B., wenn der Wert der Leistung der Gesellschaft den Wert der Gegenleistung ihres Vertragspartners um 50 % oder mehr übersteigt.

8) Präsidium des OAG RF v. 6.3.2012 in der Sache N 12505/11.

Klägerin habe dargelegt, dass die Abtretungsgeschäfte in einem unmittelbaren zeitlichen (vollzogen innerhalb von zwei Monaten) und sachlichen (alle bezogen sich auf ein Objekt) Zusammenhang standen und zur Veräußerung des Anteils an das Tochterunternehmen *Putilovskiy Zavod* führten, welches wiederum indirekt von dem Generaldirektor der Gesellschaft kontrolliert wurde. Diese Argumente der Klägerin hielt das Gericht für ausreichend, um eine Vermutung für das nicht gewissenhafte Handeln des Generaldirektors zu bejahen.

3. „Ordentlicher Manager“ anhand einiger Fälle aus der Praxis

a) *Öffentlich-rechtliche Verpflichtungen.* Zu einer ordentlichen Geschäftsführung gehört es, dafür zu sorgen, dass die Gesellschaft ihre öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen rechtzeitig und in voller Höhe erfüllt. Diesbezügliche Streitigkeiten zwischen der Gesellschaft und ihrem Manger entstehen oft, wenn die Gesellschaft die Steuer (oder Zollgebühren) nicht rechtzeitig und/oder nicht in voller Höhe abführt und zur Verantwortung gezogen wird (z.B. es wird eine administrative Strafe verhängt). Die Rechtsprechung, wonach die Gesellschaft in einem solchen Fall eine Schadensersatzklage gegen den Manager erheben kann, wird nun vom OAG bestätigt. Voraussetzung ist, dass die Schadensentstehung auf mangelnde Organisation und Kontrolle durch den Manager zurück zu führen ist.

b) *Haftung des Managers.* Wird ein Schaden durch das Handeln (Unterlassen) eines Arbeitnehmers verursacht (welcher i. d. R. aus finanziellen Gründen zum Ersatz nicht imstande sein wird), kann der Schadensersatz von dem Manager verlangt werden, wenn dieser bei der Auswahl des Arbeitnehmers nicht sorgfältig handelte und seine Kontroll- und Organisationspflichten verletzte. Dies gilt auch für die Auswahl der Vertreter und sogar der Vertragspartner. Von dieser Zurechnung ist insbesondere der Generaldirektor betroffen, zu dessen Aufgaben und Befugnissen der Abschluss von Arbeitsverträgen zählt.

c) *Arbeitsvertrag mit dem Generaldirektor.* Einer russischen Gesellschaft (GmbH, AG) ist es fremd, mehrere Geschäftsführer im Amt zu haben. Das „Einzelausführungsorgan“ ist allein der Generaldirektor. Deutsche Unternehmen, welche z. B. eine gemeinsame Gesellschaft mit einem russischen Partner in Russland gründen und einen russischen Generaldirektor einstellen, sind i. d. R. sehr vorsichtig und fragen nach Möglichkeiten, die Befugnisse des Generaldirektors zu beschränken oder zumindest die Kontrolle zu sichern (nebst einer Mehrheitsbeteiligung). Einzige Möglichkeit ist die Gestaltung der Satzung (Zuordnung der wichtigsten Befugnisse dem Kompetenzbereich der Gesellschafterversammlung bzw. des Vorstands) und des Arbeitsvertrages mit dem Generaldirektor. Dies wird am folgenden aktuellen Fall⁹ deutlich:

Eine GmbH erhob gegen ihren Generaldirektor Klage auf Leistung des Schadensersatzes in Höhe von über 500 000 RUB, der ihr dadurch entstanden habe, dass der Beklagte eine Verfügung erlies („einen Befehl“), welche die Auszahlung einer Prämie in dieser Höhe an ihn selbst vorsah. Das Gericht stellte fest, dass die Satzung der GmbH eine Regelung enthält, wonach die Erstellung und Genehmigung von solchen Unterlagen, welche die innere Tätigkeit der Gesellschaft regeln („innere Dokumente“) in den Kompetenzbereich der Gesellschafterversammlung fallen. Diese Kompetenz wurde weder in der Satzung noch in dem Arbeitsvertrag an den Generaldirektor übertragen. Folglich handelte dieser unter Missbrauch der ihm durch das Gesetz, die Satzung und den Arbeitsvertrag eingeräumten Befugnisse.

⁹) Urteil des Föderalen Arbitragegerichts des Bezirks Povolzhskiy v. 12.9.2013 in der Sache N A65-28426/2012.

Die Auszahlung von Prämien sowie die Feststellung und Änderung der Gehaltshöhe gehören zum Aufgabenkreis eines Generaldirektors. Um zu vermeiden, dass diesbezügliche Entscheidungen von ihm nach seinem freien Ermessen getroffen werden, soll man in der Satzung oder in dem Arbeitsvertrag bestimmte Regelungen vorsehen, wonach z. B. die Prämienauszahlung erst nach der Zustimmung der Gesellschafterversammlung zu erfolgen hat, oder der Generaldirektor nur Arbeitsverträge mit einer festgelegten Maximalgehaltshöhe ohne die Zustimmung der Gesellschafterversammlung abschließen darf. In diesem Zusammenhang ist auch an eine Beschränkung bei der Einstellung von Verwandten zu denken.

d) *Nachträgliches Wettbewerbsverbot.* Weitere Schwierigkeit für die deutschen Unternehmen stellt die Aufnahme eines nachträglichen Wettbewerbsverbots in den Arbeitsvertrag dar, der ihnen aus Deutschland bekannt ist¹⁰. Die Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung mit dem Generaldirektor ist in der russischen Literatur streitig, wird aber von der Rechtsprechung eindeutig verneint¹¹. Die Begründung ist der Verstoß gegen Art. 2, 3 und 9 des Arbeitskodex¹² RF und gegen die verfassungsrechtlich garantierte Arbeitsfreiheit, denn der Generaldirektor gilt in Russland als Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitskodex. Damit kann ein Wettbewerbsverbot nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden (z.B. hinsichtlich einer Nebentätigkeit). Zwar sieht der Arbeitskodex ein direktes Verbot solcher Vereinbarungen nicht vor, der Arbeitgeber wird aber im Falle eines Verstoßes seine Rechte aus der arbeitsvertraglichen Wettbewerbsverbot-Klausel nicht gerichtlich durchsetzen können, da die Klausel sehr wahrscheinlich als unanwendbar angesehen wird.

Wie kann aber die Gesellschaft (der Arbeitgeber) ihre Interessen vor der Verwendung oder Weitergabe der für den Betrieb wichtigen und nicht öffentlich zugänglichen Information für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Generaldirektor rechtlich schützen?

Es bleibt die Möglichkeit, eine Vereinbarung über „die Nicht-Offenlegung der vertraulichen Information“ zu treffen (sowohl in Form einer Regelung im Arbeitsvertrag als auch in Form einer zusätzlichen Vereinbarung möglich). Der Arbeitgeber ist berechtigt, von dem Arbeitnehmer die Geheimhaltung innerhalb einer bestimmten Frist zu verlangen. Die Schwierigkeit besteht aber in dem Erbringen der Beweise dafür, dass der ehemalige Geschäftsführer diese unter das Betriebsgeheimnis fallende Information dem neuen Arbeitgeber preisgegeben hat.

e) *Ausdehnung der Haftung auf Dritte.* Die Generaldirektoren im Amt haben nun nicht nur über den finanziellen Zustand der Gesellschaft zu wachen, sondern auch über die Lage bei den (potenziellen) Vertragspartnern. Es ist ratsam, die Verantwortung z. B. an die Rechtsanwälte und Wirtschaftsprüfer abzuwälzen, indem man diese vor der Vornahme eines bedeutenden Geschäfts mit der Prüfung des (potenziellen) Vertragspartners beauftragt. Dabei sind Grenzen für die Abwälzung der Verantwortlichkeit zu beachten, sodass weder sämtliche Befugnisse noch die Aufgaben aus dem Kernbereich übertragen werden dürfen. Eine Generalvollmacht ist dem russischen Recht nicht bekannt und wird nicht von den Gerichten

10) Mindestanforderungen eines solchen Wettbewerbsverbots sind das berechnete geschäftliche Interesse des Arbeitgebers, die angemessene Karenzenschädigung, die Schriftform und Maximaldauer von zwei Jahren, vgl. § 74 HGB.

11) So z. B. das wichtige Urteil des Arbitragegerichts der Region Sverdlovsk v. 19.7.2006 in der Sache N A60-5611/06-C1.

12) Art. 2 und 3 des Arbeitskodex regeln das Verbot der Diskriminierung im Arbeitssektor („... niemand kann in seinen Arbeitsrechten und -freiheiten eingeschränkt werden...“). Gemäß Art. 9 des Arbeitskodex dürfen die Arbeitsverträge keine Regelungen enthalten, welche die Rechte der Arbeitnehmer einschränken; findet sich doch eine solche Regelung, ist sie nicht anwendbar.

anerkannt. So entschied auch das OAG in einem aktuellen Fall¹³:

Die *MBK-Allianz OOO* wandte sich als Aktionärin des *Wolgograds Motorenbauwerks* (WMW) an das Gericht und begehrte den Ersatz des dem WMW durch die Handlung seines (ehemaligen) Generaldirektors entstandenen Schadens i. H. v. 100 Mio. RUB. Bei der genannten Handlung ging es um die Erteilung einer Vollmacht an eine dritte Person, welche diese dazu berechtigte, „jegliche Geschäfte abzuschließen und im Namen der Gesellschaft Verträge und sonstige Unterlagen zu unterzeichnen, die im Zusammenhang mit der Gesellschaftstätigkeit stehen“. Daraufhin (4.9.2007) schloss der „Vertreter“ im Namen des WMW einen Vertrag mit einem Investor M. ab, wonach sich das WMW zur Rekonstruktion seiner 17 Anlagen verpflichtete und als Gegenleistung für die hierfür vom Investor M. zur Verfügung gestellten Mittel die Übertragung des Eigentums an 14 dieser Anlagen versprach. Vorher (3.9.2007) wurde ein Vertrag in Namen des WMW abgeschlossen, in welchem sich das WMW als Darlehensgeber zu Gewährung eines Darlehens i. H. v. 100 Mio. RUB an die *Sfera OOO* verpflichtete. Nachdem nun der Investor M. den Betrag an den Darlehensnehmer überwiesen hat, wurde das Eigentum an den 14 Werken übertragen. Der an den „Vertreter“ von dem Darlehensnehmer später (3.12.2007) übergebene Wechsel wurde nicht an das WMW weiter gereicht. Gegen den Verlust des Eigentums ging nun die Klägerin vor.

Das OAG deutete die Übertragung der Befugnisse in einem solchen (faktisch dem eigenen Befugnisumfang des Generaldirektors gleichenden) Umfang und ohne eine ausreichende Begründung als eine „nicht vernünftige“ Handlung des Generaldirektors und Verletzung der Rechte von Aktionären, welche bei der Erteilung einer solch umfangreichen Vollmacht zu beteiligen gewesen wären. Zusätzlich wies das OAG die erste und zweite Instanz darauf hin, dass der Erfolg einer Schadensersatzklage gegen den Manager nicht allein aus dem Grunde scheitern kann, dass für die Klägerin eine anderweitige Möglichkeit für den Erhalt des Ersatzes bestand.

4. Unternehmerischer Handlungsspielraum

Die Gerichte haben bei der Auslegung der Managerhandlung das unternehmerische Risiko zu beachten, sodass die negativen Folgen, die in der Zeit aufgetreten sind, zu welcher der Manager seine amtliche Stellung innehatte, als solche nicht sein pflichtwidriges Handeln beweisen. Ob die Handlung noch „innerhalb des Rahmens des unternehmerischen Risikos“ liegt, wird vom Gericht aufgrund der Umstände im Einzelfall beurteilt, wobei die unternehmerische Entscheidung des Managers frei von Sonderinteressen (eigene Interessen, Interessen der verbundenen Unternehmen oder Verwandten) und sachfremden Einflüssen sein muss, dem Wohle der Gesellschaft dienen und auf angemessener Information basieren. Es ist also dringend zu empfehlen, im Vorfeld der unternehmerischen Entscheidungen die zwecks Informationsbeschaffung getroffenen Maßnahmen möglichst umfangreich zu dokumentieren. Vom Hintergrund der genannten Voraussetzungen für ein gewissenhaftes und vernünftiges Handeln gleichen die Ausführungen des OAG zum unternehmerischen Risiko der deutschen Regelung des AktG: der unternehmerische Frei- raum wird im § 93 Abs. 1 Satz 2 AktG anerkannt, wonach eine Pflichtverletzung zu verneinen ist, wenn das Vorstandsmitglied bei einer unternehmerischen Entscheidung vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Information zum Wohle der Gesellschaft zu handeln.

13) Urteil des OAG v. 25.10.13 in der Sache 9324/13.

5. Handeln auf Weisung

Was gilt aber, wenn der Manager aufgrund einer (wirksamen) Weisung der Gesellschafterversammlung handelte?

Nach der bisher geltenden Rechtsprechung¹⁴ lieferte ein Beschluss der Gesellschafterversammlung oder des Direktorats die Grundlage für die Haftungsbefreiung. Dies entspricht der Ansicht des BGH, wonach eine persönliche Verantwortung des Geschäftsführers ausscheidet, wenn er Weisungen der Gesellschafter ausführt, die auf einem wirksamen und nicht anfechtbaren Gesellschafterbeschluss beruhen. Das OAG geht viel weiter als der BGH und erklärt, dass die Schadensersatzklage nicht allein auf Grund der Tatsache als solcher zurückgewiesen werden kann, dass das „Kollegialausführungsorgan“ der den Schaden verursachten Handlung des Managers vorher zustimmte oder dass dieser in Erfüllung der Weisung des Kollegialorgans handelte. Denn der Manager habe eigenverantwortlich zu handeln. Für die Mitglieder des Kollegialorgans kann dabei eine solidarische Haftung entstehen. Nicht betroffen sind solche Mitglieder, die gegen die Vornahme der betreffenden Handlung gestimmt oder an der Abstimmung nicht teilgenommen haben.

In der Praxis muss der Manager nun sorgfältig abwägen und nach Möglichkeit die Folgen seiner Entscheidung einschätzen, wenn vor der Wahl steht, entweder in Erfüllung des Beschlusses des Mehrheitsgesellschafters zu handeln und das Risiko einer Schadensersatzklage des Minderheitsgesellschafters auf sich zu nehmen, oder die Erfüllung zu verweigern und die Gefahr laufen, entlassen zu werden. Denn die Geschäftsversammlung kann die Kündigung des Arbeitsvertrages mit dem „Leiter der Organisation“ jederzeit beschließen¹⁵. Fehlen dabei schuldhaftige Handlungen des Managers, ist an ihn eine Entschädigung in vertraglich vereinbarter Höhe, mindestens aber in Höhe dreier Monatsgehälter zu leisten¹⁶.

6. Schaden

Die Beweislast hinsichtlich des Schadens liegt beim Kläger. Ein Teil der bisherigen Rechtsprechung ging davon aus, dass der Kläger den Schaden dabei beziffern und durch buchhalterische Unterlagen nachweisen oder, wenn der Schaden durch den Abschluss eines Rechtsgeschäfts verursacht wurde, dieses anfechten muss. Nun erklärt das OAG, die Klage gegen den Manager kann nicht allein auf Grund der Tatsache zurückgewiesen werden, dass der Kläger die Schadenshöhe nicht genau feststellen kann. Vielmehr habe das Gericht die Schadenshöhe unter Beachtung der Umstände im Einzelfall und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu bestimmen. Es dürfte somit die einheitliche Rechtsprechung in dieser Frage herrschen.

IV. Fazit

Die Anordnung des OAG gibt Antworten auf lange bestehende Fragen und sorgt für eine neue Entwicklung in der Rechtsprechung. Da die direkte Schadensersatzklage gegen den Manager nun gefahrlos möglich ist und mangelnde Bezeichnung der konkreten Schadenshöhe nicht mehr im Wege steht, ist mit einem Anstieg solcher Klagen zu rechnen. Die Anordnung des OAG trägt einem besseren Schutz der Interessen der Gesellschaft bei und verbessert die Möglichkeiten, diese zu verteidigen. Die Verschärfung der Managerhaftung wird insgesamt zu mehr Verantwortungsbewusstsein in dem Geschäftsverkehr beitragen, jedoch sollte auch darauf geachtet werden, dass die scharfen Regelungen dem Manager nicht seinen unternehmerischen Freiraum nehmen.

¹⁴ So z. B. Urteil des Föderalen Arbitragegerichts der West-Sibirischen Region v. 2.7.2010 in der Sache N A13-3725/2008.

¹⁵ Art. 278 Arbeitskodex, Art. 69 Abs. 4 Gesetz über die AG.

¹⁶ Art. 279 Arbeitskodex.