



# **SCHLÜNDER** | RECHTSANWÄLTE

Partnerschaft mbB

## **ARBEITGEBER KANN ANWALTSKOSTEN FÜR ERMITTLUNG VOR DEM ARBEITSGERICHT ERSETZT VERLANGEN**

**Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29.04.2021 - 8 AZR 276/20**

**Leitsätze des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Urteil vom  
21.04.2020 - Az. 19 Sa 46/19**

1. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die durch das Tätigwerden eines Detektivs entstandenen notwendigen Kosten zu ersetzen, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines konkreten Tatverdachts einem Detektiv die Überwachung des Arbeitnehmers überträgt und der Arbeitnehmer einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird (BAG 29. Juni 2017 - 2 AZR 597/16 - Rn. 45).
2. Besteht gegen einen Einkaufsleiter aufgrund von anonymen Meldungen von sog. Whistleblowern der Verdacht, er habe in erheblicher Weise gegen interne Compliance-Regeln verstoßen (hier: mehrfache Besuche von Champions-League-Spielen eines süddeutschen Fußballvereins auf Kosten von Geschäftspartnern des Arbeitgebers), so ist die Beauftragung einer auf Unternehmensstrafrecht spezialisierten Anwaltskanzlei durch den Arbeitgeber zur Aufklärung der Sachverhalte gerechtfertigt.
3. Die Kostenerstattungspflicht des Arbeitnehmers bezieht sich auf die Maßnahmen, die zur Beseitigung der Störung bzw. zur Schadensverhütung erforderlich sind.
4. Die Kosten für weitergehende Ermittlungen, die darauf gerichtet sind,

Schadensersatzansprüche vorzubereiten, und die sich nicht auf einen konkreten Tatverdacht stützen, sind nicht erstattungsfähig. Dem steht § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG entgegen, der auch einen Anspruch auf Erstattung vor- bzw. außergerichtlicher Kosten ausschließt. Davon erfasst ist der Schadensersatz in Form von Beitreibungs- und Rechtsverfolgungskosten (BAG 25. September 2018 – 8 AZR 26/18 zu pauschalierten Beitreibungskosten nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB).

## **Sachverhalt**

Der Kläger war seit November 2009 als Leiter des Zentralbereichs Einkauf und Mitglied einer Führungsebene bei der Beklagten tätig, zu einem Jahresbruttogehalt i.H.v. ca. 450.000 €.

Während dieses Arbeitsverhältnisses hat der Kläger in einem Zeitraum von mehreren Jahren auf Kosten der beklagten Arbeitgeberin – dabei allerdings in großem Umfang pflichtwidrig – Reisen unternommen, Essenseinladungen ausgesprochen, die Firmenkreditkarte belastet und Gelder der Firma veruntreut. Bei der Geschäftsleitung der Beklagten gingen mehrere anonyme Meldungen über die verdächtigen Tätigkeiten des Klägers ein. Aufgrund des konkreten Verdachts, dass der Kläger gegen die Compliance-Richtlinien verstößt, hat die Beklagte eine spezialisierte Anwaltskanzlei beauftragt, Ermittlungen durchzuführen.

Die Kanzlei konnte bestätigen, dass der Kläger auf Kosten der Beklagten private Veranstaltungen besucht hat, u.a. mehrere Fahrten zu Champions-League spielen, sowie eine Reise nach New York und diese als Geschäftsreise abgerechnet hat. Außerdem hat sie weitere Pflichtverletzungen des Klägers, wie einen Verstoß gegen das sog. Schmiergeldverbot, aufgedeckt. Daraufhin hat die Beklagte den Kläger im Juni 2016 fristlos gekündigt. Gegen diese Kündigung hat der Kläger eine Kündigungsschutzklage erhoben, die jedoch rechtskräftig abgewiesen wurde. Die Anwaltskanzlei stellte der Beklagten für die Ermittlungen ca. 210.000 € in Rechnung.

Unter anderem verlangte die Beklagte im Wege der Widerklage den Ersatz der Ermittlungskosten vom Kläger zurück.

Das Arbeitsgericht wies die Widerklage insoweit unter Hinweis auf § 12a ArbGG ab.

## **Entscheidung LAG**

Das Landesarbeitsgericht hat der beklagten Arbeitgeberin von den Ermittlungskosten einen Schadensersatz i.H.v. 66.500 € zugesprochen. Diese Summe hatte die Beklagte bis zu dem Zeitpunkt der Kündigung am 23.06.2016 für die Ermittlungen ausgegeben. Der Anspruch sei auf diesen Zeitpunkt einzugrenzen. Alle darauffolgenden Kosten seien aufgrund der Kostenregelung in § 12a I 1 ArbGG nicht erstattungs- oder ersatzfähig. Danach hat jede Partei keinen

Anspruch auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Anwalts in I. Ersatz. Dieser Vorschrift findet auch im außergerichtlichen Bereich Anwendung. Das LAG hat für die reine Ermittlungstätigkeit nun eine Ausnahme gemacht: Der Arbeitnehmer habe die Kosten der Ermittlungen, die aufgrund eines konkreten Tatverdachts gegen ihn entstanden sind, zu ersetzen. Darunter ist es unerheblich, ob die Kosten durch die Einschaltung einer Detektei oder einer spezialisierten Anwaltskanzlei ausgelöst würden, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich wegen vorsätzlicher Pflichtverletzung überführt werde.

Die Geschäftsleitung habe das Recht und die Pflicht dazu, bei einem schwerwiegenden Verdacht auf Verstöße gegen die Compliance-Richtlinien tätig zu werden, ansonsten könnte sie sich ggf. selbst schadensersatzpflichtig machen. Aufgrund der Vielzahl der Dokumente und dem nicht kooperationsbereiten Kläger seien professionelle Ermittlungen erforderlich gewesen, um den Sachverhalt sorgfältig aufzuklären.

### **Entscheidung BAG**

Die dagegen gerichtete Revision des Klägers war im Übrigen erfolgreich – allerdings nur wegen unzureichenden Vortrags der Arbeitgeberin zur Erforderlichkeit der Kosten. Im Grundsatz geht auch das BAG davon aus, dass eine schwerwiegende vorsätzliche Vertragsverletzung die Einschaltung einer Anwaltskanzlei zur Durchführung von Ermittlungen rechtfertigen kann. Denn in der Regel dient die Einschaltung der Abwendung drohender Nachteile durch den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.