

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil.

3. Oktober 2026

Wenn eine Versicherung die Managerhaftung verschärft

Mit einer „D&O-Versicherung“ sichern sich Unternehmen gegen Schäden nach Fehlern ihrer Führungskräfte ab. Doch kann eine solche Vorkehrung die Haftung eines Managers erhöhen, wie eine aktuelle Entscheidung zeigt.

Ein Arbeitnehmer, der seinem Arbeitgeber während der Arbeit einen Schaden zufügt, haftet nur unter engen Voraussetzungen auf Schadensersatz: Im Falle von leichter Fahrlässigkeit haftet er gar nicht, bei normaler Fahrlässigkeit nur anteilig und im Falle grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz grundsätzlich vollständig.

Liegt grobe Fahrlässigkeit vor, kann aber – je nach Umständen des Einzelfalls – die Haftung des Arbeitnehmers ausnahmsweise reduziert sein, etwa wenn dadurch seine wirtschaftliche Existenz vernichtet würde. Spielt dabei eine Rolle, dass der Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers eine Managerhaftpflichtversicherung, eine sogenannte D&O-Versicherung, abgeschlossen hat? Mit dieser Frage hatte sich das Landesarbeitsgericht Köln in einer aktuellen Entscheidung zu befassen (Aktenzeichen: 8 SLa 603/25).

Ein Arbeitnehmer ist bei einem weltweit tätigen Unternehmen als „Head of Global Treasury“ angestellt. In seiner Funktion hat er weitreichende finanzielle Befugnisse. Für ihn besteht eine vom Unternehmen finanzierte D&O-Versicherung von bis zu 150 Millionen Dollar je Schadensfall.

Millionen sind verschollen

Im Juli 2024 nehmen Betrüger über Telefon, Whatsapp und private E-Mail-Adressen Kontakt mit dem Arbeitnehmer auf. Sie geben sich dabei wahlweise aus als: Finanzvorstand und Vorgesetzter des Arbeitnehmers, externer Rechtsanwalt sowie weitere leitende Mitarbeiter des Unternehmens. Dem Arbeitnehmer wird vorgespiegelt, dass eine neue Tochtergesellschaft mit ihm als künftigen Finanzvorstand gegründet werden solle. Mit einem Hinweis auf Richtlinien der Finanzaufsicht und die Vermeidung von möglichen Verstößen gegen Insiderrecht wird ihm zudem aufgegeben, mit niemandem über die Angelegenheit zu sprechen.

Innerhalb von knapp einem Monat überweist der Arbeitnehmer zur Finanzierung der Tochtergesellschaft in mehreren Tranchen rund 50 Millionen Euro auf ausländische Konten. Der Betrug wird aufgedeckt, das Geld bleibt verschollen. Das Unternehmen kündigt daraufhin dem Arbeitnehmer fristlos, macht gegen ihn Schadensersatzansprüche wegen der Überweisungen geltend – und bekommt in beidem vor dem LAG Köln recht.

Keine Überrumpelungssituation

Der Arbeitnehmer habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten grob fahrlässig verletzt und dem Unternehmen dadurch einen massiven finanziellen Schaden zugefügt. Entscheidend für die Wertung als grob fahrlässiges Verhalten seien unter anderem die ungewöhnlichen Umstände der angeblichen Gründung der Tochtergesellschaft, die Höhe der Überweisungen und die Verlagerung der Kommunikation auf private Kanäle. Angesichts dessen hätte sich der Arbeitnehmer bei seinem Vorgesetzten direkt rückversichern müssen.

Auch liege keine ihn entlastende Überrumpelungssituation vor. Denn in einem Zeitraum von mehreren Wochen habe der Arbeitnehmer regelmäßig per Whatsapp mit den Betrügern zum Teil im Minutentakt kommuniziert.

Im Hinblick auf die Schadensersatzforderung führt das Gericht aus, dass eine Haftungsreduzierung schon wegen der D&O-Versicherung nicht in Betracht komme. Sie schließe das Risiko der Existenzvernichtung aus und lasse deshalb den Grund für eine Ausnahme der vollen Haftung in einem Fall der groben Fahrlässigkeit entfallen.

Die Ausführungen des Gerichts zur Schadensersatzhaftung hinterlassen einen zwiespältigen Eindruck. Die volle Haftung des Arbeitnehmers wird mit der Eintrittspflicht der D&O-Versicherung begründet. Dient aber allein deren Existenz zum Argument für die volle Haftung des Arbeitnehmers, so spricht einiges für eine unangemessene Verlagerung des Haftungsrisikos auf den Versicherer. Ob die Eintrittspflicht tatsächlich besteht, hat das Gericht nicht geklärt. Denn: Die fehlende Eintrittspflicht der Versicherung hätte der Arbeitnehmer darlegen und beweisen müssen; das sei ihm nicht gelungen. Möglicherweise bleibt er (und damit auch das Unternehmen) doch noch auf dem Schaden sitzen.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z