

Inhaltsübersicht

1. Schadensersatz und Herausgabeansprüche des Arbeitgebers
2. Informationspflicht des Arbeitnehmers

Information

1. Schadensersatz und Herausgabeansprüche des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat gegen seinen Arbeitnehmer einen **Anspruch auf Herausgabe** der empfangenen Schmiergelder.

Hat sich der Arbeitnehmer durch Schmiergeldannahme zu einer Pflichtverletzung verleiten lassen und ist dem Arbeitgeber hieraus ursächlich ein Schaden entstanden, ist eine Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers gegeben. Der **Arbeitgeber** ist für Pflichtverletzung, Schaden und deren wechselseitige Kausalität **darlegungs- und beweispflichtig**. Es spricht allerdings zugunsten des Arbeitgebers eine Vermutung dafür, dass er zumindest den dem Arbeitnehmer gewährten Vorteil wertmäßig als Gegenleistung erhalten hätte, wenn die Schmiergeldzahlung unterblieben wäre (BGH, 26.03.1962, NJW 1962, 1099,1100; BGH, 07.01.1963 - VII ZR 149/61).

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs besteht ein Herausgabeanspruch aus entsprechender Anwendung von § 667 BGB i.V.m. § 675 BGB , weil die Entgegennahme der Schmiergelder in Zusammenhang steht mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers:

"Nimmt ein Angestellter oder Beauftragter eines geschäftlichen Betriebs im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil als Gegenleistung dafür an, dass er einen anderen im Wettbewerb bevorzuge, so ist er dem Geschäftsherrn nach § 687 Abs. 2 Satz 1 , § 681 Satz 2 , § 667 BGB zur Herausgabe des Erlangten verpflichtet. Der Geschäftsherr des Bestochenen ist auch Verletzter der Bestechlichkeit bzw. der Bestechung im geschäftlichen Verkehr, denn die Gewährung von Sondervorteilen für einen bestimmten Wettbewerber lässt regelmäßig eine Willensbeeinflussung zum Nachteil des Geschäftsherrn besorgen. Eine solche Besorgnis besteht auch dann, wenn der Bestochene dem Wettbewerber - wie hier - absprachegemäß das "günstigste Angebot" ermöglicht, denn damit eröffnet er diesem zugleich einen Rahmen, in dem sich, losgelöst von der tatsächlichen kaufmännischen Kalkulation, ein annahmefähiges Angebot noch bewegen kann. Der Anspruch auf Herausgabe der Schmiergelder dient letztlich der Kompensation für eine solche Beeinträchtigung der Interessen des Geschäftsherrn" (BGHSt v. 20.3.2014 - 3 StR 28/14).

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs hat derjenige, der Schmiergeld erhalten hat, dem **Umfang** nach verpflichtet, alles herauszugeben, was er aus der Geschäftsführung erlangt hat, wozu der BGH Provisionen, Geschenke und andere Sondervorteile wie z.B. Freikarten oder kostenlose Reisen etc. zählt, die dem Beauftragten von dritter Seite zugewandt worden sind und die eine Willensbeeinflussung zum Nachteil des Auftraggebers befürchten lassen. Dass sie nach dem Willen des Dritten gerade nicht für den Auftraggeber bestimmt waren, bleibt dabei unbeachtlich (BGH v. 2.4.2001 - II ZR 217/99) .

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss ein **Arbeitnehmer** empfangene Schmiergelder nach §§ 667 , 681 , 687 Abs. 2 BGB an den Arbeitgeber/Auftraggeber herausgeben. Mit der Annahme von Schmiergeld führt der Arbeitnehmer ein fremdes Geschäft als eigenes (BAG v. 15.4.1970 - 3 AZR 259/69 ; BAG, 26.02.1971 - 3 AZR 97/70).

Aber auch von den Personen (**Dritte**), welche an einen Arbeitnehmer Schmiergeld entrichteten, kann der Arbeitgeber bzw. Auftraggeber Schadenersatz verlangen, wenn bei ihm wegen der Schmiergeldzahlung ein Schaden eingetreten ist. Regelmäßig ist dies nach den Grundsätzen des Anscheinsbeweises in Höhe des bezahlten Schmiergeldes anzunehmen. Dies gilt aber dann nicht, wenn der Schmiergeldbetrag relativ gering ist und maximal 5 % der Gesamtauftragssumme ausmacht, weil dann nicht auszuschließen ist, dass Schmiergeldzahler diesen Betrag von ihrem Gewinn abgezweigt haben (LAG München v. 8.5.2012 - 6 Sa

957/11) .

Eine Herausgabepflicht wird auch dann angenommen, wenn die Zuwendung nicht unmittelbar an den Dienstverpflichteten selbst, sondern an einen nahen Angehörigen als **Strohmann** erfolgte (BGH, Urteil v. 18.12.1990, XI ZR 176/89).

Der Arbeitgeber kann zur Sicherung seiner Schadensersatzansprüche auch ein **Arrestverfahren** einleiten.

2. Informationspflicht des Arbeitnehmers

In der Literatur wird vereinzelt sogar die Meinung vertreten, dass sich die Pflicht des Mitarbeiters nicht darin erschöpfe, Schmiergelder aller Art und Höhe abzulehnen. Könne das Angebot seiner Natur zufolge auch anderen Arbeitnehmern gemacht werden, treffe ihn zudem die **Verpflichtung, dem Arbeitgeber Mitteilung zu machen**, um so von dem Betrieb etwa drohende Schäden abzuwenden.