



Die Themen

Die Reform des Kartellrechts – und was Ihr Lkw damit zu tun haben könnte

Ironie im Arbeitszeugnis ist fehl am Platz

Die Reform des Kartellrechts – und was Ihr Lkw damit zu tun haben könnte

Am 28.09.2016 hat die Bundesregierung den Gesetzesentwurf für die 9. Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) veröffentlicht. Die seit langem erwartete Reform betrifft insbesondere die Umsetzung der EU-Richtlinie für Schadensersatz bei Kartellverstößen 2014/104/EU in nationales deutsches Recht. Künftig sollen Kartellgeschädigte ihre Schadensersatzansprüche einfacher durchsetzen können. Nachdem der deutsche Gesetzgeber ursprünglich angestrebt hatte, das Gesetzgebungsverfahren zur rechtzeitigen Umsetzung der Richtlinie spätestens bis zum 27.12.2016 zu durchlaufen, wird die Schlussberatung des Bundestages nunmehr im Januar 2017 erwartet. Eine Befassung mit der nachfolgenden Thematik könnte jedoch schon vor Inkrafttreten der Gesetzesänderung lohnenswert sein – und das nicht zuletzt für all diejenigen, die im Zeitraum von 1997 bis 2011 einen Lkw erworben haben.

Von Lkw bis Zucker und darüber hinaus

Das jüngste Beispiel für die Relevanz des Kartellschadensersatzrechts, insbesondere auch für mittelständische Unternehmen, zeigt die Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 19.07.2016 zum sogenannten Lkw-Kartell. Selten hatte eine Pressemitteilung der Kommission so hohe Wellen geschlagen, selten waren die Auswirkungen eines Kartells so weitreichend.

Wegen unerlaubter Preisabsprachen hatte die Kommission Rekordbußgelder von insgesamt knapp € 2,93 Mrd. gegen vier Lkw-Hersteller verhängt. Sie hatte festgestellt, dass MAN, Daimler, Volvo/Renault, Iveco und DAF 14 Jahre lang Lkw-Verkaufspreise abgesprochen und die mit der Einhaltung der strengeren Emissionsvorschriften verbundenen Kosten in abgestimmter Form weitergegeben haben. MAN wurde die Geldbuße erlassen, weil das Unternehmen als Kronzeuge die Kommission von dem Kartell in Kenntnis gesetzt hatte. Alle Unternehmen hatten ihre Kartellbeteiligung eingeräumt und einem bußgeldreduzierenden Vergleich zugestimmt. Das Kartellverfahren gegen Scania führt die Kommission hingegen weiter fort.

Es bedarf keiner weitreichenden Überlegungen, um zu erahnen, dass die betroffenen Lkw-Hersteller – zuzüglich zu den verhängten Bußgeldern – Schadensersatzforderungen in astronomischer Höhe zu befürchten haben. Schätzungen zur Folge beträgt die durch das Kartell verursachte Preisüberhöhung etwa 15 % des jeweiligen Listenpreises. Aufschluss über das genaue Ausmaß des Schadens werden jedoch erst wettbewerbsökonomische Gutachten geben können. Wie üblich verwies die Kommission die durch das Kartell geschädigten Personen und Unternehmen auf die Möglichkeit, vor Gericht auf Schadensersatz zu klagen. Erstmals konnte sie auch auf die Schadensersatzrichtlinie verweisen, die es den Opfern von Kartellrechtsverstößen einfacher machen soll, Schadensersatz durchzusetzen.

Ein weiteres Kartell, das eine Welle an Schadensersatzklagen losgestoßen hat, ist das sogenannte Zucker-Kartell. Auch dies verwundert nicht übermäßig, wenn man bedenkt, dass es kaum einen Hersteller von Nahrungsmitteln geben dürfte, der nicht von diesem Kartell betroffen ist. Das Bundeskartellamt hatte Anfang des Jahres 2014 wegen Gebiets-, Quoten- und Preisabsprachen Bußgelder in Höhe von € 280 Mio. gegen die drei großen Zuckerhersteller Pfeifer & Langen, Südzucker und Nordzucker verhängt. Seither sehen sich die drei Unternehmen



mit Schadensersatzklagen geschädigter Unternehmen in hoher dreistelliger Millionenhöhe konfrontiert. Allein die Forderung des Lebensmittelkonzerns Nestlé beläuft sich auf € 50 Mio.

Erleichterte Geltendmachung von kartellrechtlichen Schadensersatzklagen

Sowohl dem europäischen als auch dem deutschen Gesetzgeber war es ein Anliegen, Gesetzesbestimmungen zu erlassen, die es Kartellgeschädigten erleichtern, Schadensersatzansprüche gegen Kartellanten geltend zu machen. Wenn Bußgeldbeschlüsse der Kommission rechtskräftig geworden sind, gelten sie vor Gerichten als rechtskräftiger Nachweis dafür, dass das Kartell bestanden und gegen geltendes Recht verstoßen hat.

Im Rahmen der Umsetzung der Schadensersatzrichtlinie hält nunmehr die unmittelbar bevorstehende Gesetzesänderung Darlegungs- und Beweiserleichterungen bereit, die insbesondere für klagende Kartellgeschädigte günstig sind. So gilt künftig die widerlegliche Vermutung, dass Kartellabsprachen einen Schaden verursachen. Kartellgeschädigten obliegt lediglich der Nachweis der Höhe des Schadens. Bezüglich Letzterem bestimmt jedoch das deutsche Recht und die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, dass Gerichte keine zu hohen Anforderungen an den Schadensnachweis stellen dürfen und die Schadensbemessung im Wege richterlicher Schätzung erfolgen kann. Ferner soll die Gesetzesänderung Kartellgeschädigten die Offenlegung von Beweismaterial ermöglichen, um ihre Schadensersatzansprüche geltend machen zu können.

Als klägerfreundlich erweist sich auch die Anhebung der kenntnisabhängigen Verjährungsdauer kartellrechtlicher Schadensersatzansprüche von drei auf fünf Jahre. Vorsicht geboten ist bei der davon unberührten kenntnisunabhängigen Verjährungsfrist von zehn Jahren. So drohen beispielsweise im Lkw-Kartell Schadensersatzansprüche bereits heute zu verjähren, die sich auf Kartellverstöße aus dem Jahr 1997 beziehen.

Fazit – Chancen der Gesetzesänderung nutzen

Die Umsetzung der Schadensersatzrichtlinie eröffnet mehr denn je Chancen, die Erfolgsaussichten von Schadensersatzprozessen von Kartellgeschädigten deutlich zu erhöhen. Die Gesetzesänderung sollte daher nicht nur große Konzerne, sondern insbesondere mittelständische Unternehmen dazu ermutigen – gerichtlich und außergerichtlich – Ersatz für die ihnen entstandenen Schäden zu fordern. Insbesondere außergerichtlich können Kartellgeschädigte gegenüber Kartellanten eine selbstbewusstere Verhandlungsposition einnehmen. Denn angesichts der verhängten Rekordbußgelder und der künftigen Beweiserleichterungen könnten Kartellanten ein erhöhtes wirtschaftliches Interesse daran haben, sich zur Vermeidung weiterer Prozesskosten bereits außergerichtlich mit kartellgeschädigten Unternehmen zu einigen.

Das Thema kartellrechtlicher Schadensersatzklagen ist brisanter denn je und lässt erwarten, dass sich dies mit der Gesetzesänderung noch verstärken wird. Abzuwarten bleibt indes, wie sich die mit kartellrechtlichen Schadensersatzklagen befassten Gerichte, die aufgrund der hohen Klagewellen jetzt schon vereinzelt ein nahezu nicht stemmbares Arbeitsaufkommen beklagen, auf den anstehenden Tsunami kartellrechtlicher Schadensersatzklagen einzustellen gedenken.

Ironie im Arbeitszeugnis ist fehl am Platz

Arbeitszeugnisse sind ein wiederkehrendes arbeitsrechtliches Streitthema und beschäftigen regelmäßig die deutschen Arbeitsgerichte. Das Arbeitszeugnis wird nicht selten als Plattform für die Austragung persönlicher Differenzen aus einem bereits beendeten Arbeitsverhältnis genutzt. Ein besonders anschauliches und gleichermaßen kurioses Beispiel bietet eine jüngere Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm (Beschluss vom 14.11.2016 – 12 Ta 475/16).



Traditionell diplomatische Formulierungen in deutschen Arbeitszeugnissen

Es ist ein offenes Geheimnis, dass in deutschen Arbeitszeugnissen eine hochgradig diplomatische Sprache gepflegt wird. Für ein Arbeitszeugnis mit einer sehr guten Leistungsbeurteilung hat sich etwa die Formulierung „*stets zu unserer vollsten Zufriedenheit*“ etabliert, die im Grunde schon grammatikalisch die Frage aufwirft, ob es überhaupt einen Zustand gibt, der „*voller als voll*“ sein kann. Für einen unbefangenen Betrachter sehr weichgezeichnet sind aber auch die Formulierungen am unteren Ende der Notenskala: Die Endnote „*mangelhaft*“ etwa findet in der Formulierung einer „*im Großen und Ganzen zufriedenstellenden Erledigung der Arbeit*“ ihren Ausdruck, während die Formulierung, der Arbeitnehmer habe „*die ihm übertragenen Aufgaben mit Fleiß und großem Interesse durchgeführt*“, gemeinhin als Endnote „*ungenügend*“ verstanden wird.

Daneben haben sich bestimmte „Codes“ entwickelt, mit denen dem Zeugnisleser versteckte Botschaften vermittelt werden sollen. So wird die Formulierung im Arbeitszeugnis, der Arbeitnehmer habe „*durch seine Geselligkeit zur Verbesserung des Betriebsklimas beigetragen*“ als Hinweis auf Alkoholkonsum bei der Arbeit verstanden, während der Hinweis auf „*Einfühlungsvermögen für die Belange der Belegschaft*“ als Bemühen des Arbeitnehmers um sexuelle Kontakte verstanden wird. Auch der Hinweis auf „*stets einwandfreies Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Kunden*“ ohne Erwähnung der Vorgesetzten kann nach der Rechtsprechung als beredtes Schweigen eine Aussagekraft haben.

Derartige versteckte Aussagen sind an sich gesetzlich durch § 109 Abs. 2 der Gewerbeordnung (GewO) untersagt. Der Gesetzgeber formuliert insoweit:

„[Das Zeugnis] darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der

äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.“

Das Bundesarbeitsgericht folgert hieraus in griffiger Formulierung, ein Arbeitszeugnis müsse den Grundsätzen der Zeugnisklarheit und Zeugniswahrheit entsprechen. Mit einem besonders findigen Versuch, trotz dieser Grundsätze eine versteckte Botschaft zulasten des Arbeitnehmers in das Zeugnis aufzunehmen, ist nun ein Arbeitgeber (vorhersehbar) vor dem LAG Hamm gescheitert:

„Überschwängliche“ Formulierungen im Arbeitszeugnis durch den Arbeitgeber

Im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Rechtsstreits hatten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf geeinigt, dass der Arbeitnehmer einen Zeugnisentwurf vorlegt, von dem der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen durfte. Durch diesen in der Praxis häufigen Kompromiss entledigt sich der Arbeitgeber einerseits seiner Pflicht zur eigenständigen Zeugnisformulierung, überträgt dadurch allerdings andererseits die sog. „Formulierungshoheit“ über das Zeugnis auf den Arbeitnehmer.

In dem entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer wie vereinbart einen entsprechenden Zeugnisentwurf formuliert und erhielt wenige Wochen später eine überarbeitete Fassung des Arbeitgebers, die in einigen Punkten auf den ersten Blick sogar zum Positiven von seiner ursprünglichen Formulierung abwich.

So wurde u.a. aus einer „*sehr guten Auffassungsgabe*“ eine „*extrem gute Auffassungsgabe*“ oder aus einem „*beispielhaften*“ ein „*äußerst beispielhaftes*“ Engagement. Augenscheinlich wurde die tatsächliche Intention des Arbeitgebers hinter diesen überschwänglichen Formulierungen dann spätestens bei der Endbeurteilung: Aus dem Satz „*Wir bewerten ihn mit „sehr gut“*“ machte der Arbeitgeber kurzerhand in erkennbarer



HAYER & MAILÄNDER
RECHTSANWÄLTE

Ironie: „Wenn es [eine] bessere Note als „sehr gut“ geben würde, würden wir ihn damit beurteilen.“

Unmissverständlich fiel sodann allerdings die sog. Schlussformel aus: Aus dem ursprünglichen „Bedauern“ des Ausscheidens des Arbeitnehmers machte der Arbeitgeber eine schlichte „Kenntnisnahme“ – nach den obigen Maßstäben ein mehr als deutlicher Hinweis darauf, dass der Arbeitgeber den Verlust des Arbeitnehmers trotz des auf den ersten Blick überschwänglichen Lobes gerade nicht bedauert.

LAG Hamm: „Zu gut“ darf ein Arbeitszeugnis nicht sein

Das LAG Hamm hatte nun darüber zu befinden, ob der Arbeitgeber mit diesem Zeugnis seiner Verpflichtung zur Zeugniserteilung hinreichend nachgekommen war. Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass dies nicht der Fall war.

Jeder unbefangene Leser des Zeugnisses könne erkennen, dass die Formulierungen nicht ernstlich gemeint seien. Es sei ein ironisierender Charakter des Gesamtzeugnisses festzustellen, der gegen § 109 Abs. 2 GewO verstoße. Für den Leser werde deutlich, dass das überschwängliche Lob in Wahrheit etwas ganz anderes ausdrücken solle. Dem Grundsatz der Zeugniswahrheit sei damit nicht Genüge getan. Der Arbeitgeber musste demnach ein neues Zeugnis erteilen.

Fazit

Die Entscheidung des LAG Hamm zeigt einmal mehr, dass Arbeitgeber gut beraten sind, bei der Zeugnisformulierung Vorsicht walten zu lassen. Mit erkennbar ironisch positiven Formulierungen verstößt ein Arbeitgeber gegen § 109 Abs.2 GewO. Eine – wenn auch zähneknirschende – Unterschrift unter den Zeugnisentwurf des Arbeitnehmers hätte dem Arbeitgeber im entschiedenen Fall nicht nur Kosten, sondern auch ein zeitintensives Gerichtsverfahren über zwei Instanzen mit ungünstigem Ausgang erspart. Der Grundsatz der Zeugniswahrheit lässt

dem Arbeitgeber dabei genügend Spielraum: Waren Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers nachweislich schlechter als die Gesamtnote „befriedigend“, genügt ein Arbeitgeber seiner Zeugnispflicht auch mit einem entsprechend schlechteren Arbeitszeugnis. Begehrt der Arbeitnehmer eine bessere Beurteilung als „befriedigend“, muss er entsprechend bessere Leistungen nachweisen.

Die Autoren

Stand: 19.01.2017



Markus Bettecken

Rechtsanwalt

Telefon: +49 (0) 711-2 27 44-45

E-Mail: mb@haver-mailaender.de



Elisabeth S. Wyrembek

LL.M. (London)

Rechtsanwältin

Telefon: +49 (0) 711-2 27 44-47

E-Mail: ew@haver-mailaender.de

Besuchen Sie auch unsere Homepage:

www.haver-mailaender.de

Herausgeber: HAYER & MAILÄNDER Rechtsanwälte

Dr. Werner Keßler · Lenzhalde 83 – 85 · 70192 Stuttgart