

LAG Berlin-Brandenburg: Außerordentliche Verdachtskündigung bei außerdienstlicher Geldwäsche

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 23.10.2014 – 21 Sa 800/14

Volltext des Urteils: [BB-ONLINE BBL2015-698-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Beschäftigten einer Bank obliegt nach § 241 Abs. 2 BGB i. V. m. § 9 Abs. 2 Nr. 4 GWG eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, sich auch außerdienstlich nicht an unter Geldwäschesichtspunkten zweifelhaften Transaktionen oder Geschäften aktiv oder passiv zu beteiligen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Geldwäsche Vorschub leisten können.

2. Der dringende Verdacht einer schwerwiegenden Verletzung dieser Nebenpflicht kann eine außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigen.

BGB § 241 Abs. 2, § 626 Abs. 1 u. 2, BetrVG § 102 Abs. 1, GWG § 9 Abs. 2 Nr. 4

BB-Kommentar

„Compliance-Überwachungspflichten auch im außerbetrieblichen Bereich?“

PROBLEM

Das Urteil berührt interessante Fragen zum geldwäscherechtlichen Begriff der Zuverlässigkeit von Beschäftigten und gibt Anlass, über interne Sicherungsmaßnahmen im Bereich der Compliance nachzudenken.

Der Fall betrifft eine Klägerin, die bei einer Bank zuletzt als Leiterin Organisation/IT tätig war. Im Jahr 2006 erwarb sie privat eine sanierungsbedürftige Immobilie. Mitte 2007 schloss sie mit dem ukrainischen Geschäftsmann J einen Mietvertrag ab. Für Umbau und Modernisierung sagte J einen Zuschuss von bis zu 1 Mio. Euro zu, der später auf die zu zahlende Miete angerechnet werden sollte. Von 2007 bis 2012 erhielt die Klägerin von J insgesamt 897 000 Euro in bar, jeweils in Beträgen zwischen 20 000 und 150 000 Euro. Die Klägerin zahlte 2010 bis 2012 auf zwei private Konten 620 200 bzw. 150 450 Euro ein, jeweils in bar in Beträgen zwischen 1000 und 14 700 Euro. Im April 2012 schloss die Klägerin mit J einen Darlehensvertrag ab, nachdem der Mietvertrag gekündigt wurde. Vorgesehen war die ratenweise Rückzahlung der 897 000 Euro. Zudem wurden erstmals Sicherheiten bestellt.

Bis August 2008 mussten sich bar einzahlende Personen ab einem Betrag von 15 000 Euro gegenüber dem Kreditinstitut identifizieren. Seitdem gilt diese Grenze für alle Transaktionen, allerdings nur noch außerhalb bestehender Geschäftsbeziehungen. Als verantwortliche Bankmitarbeiterin nahm die Klägerin an Geldwäscheschulungen teil, wusste somit von den regulatorischen Anforderungen und auch, dass die Ukraine mehrmals auf der schwarzen Liste mangels adäquater internationaler Geldwäschestandards stand.

ZUSAMMENFASSUNG

Neben den geldwäscherelevanten Transaktionen der Klägerin bestand gegen sie auch der Verdacht der Bestechlichkeit. Aus diesem Grunde hat das Landeskriminalamt im Oktober 2012 u. a. den Arbeitsplatz der Klägerin bei der beklagten Bank, die Immobilie und die Privatwohnung der Klägerin durchsucht. Dadurch wurde die geldwäscheverdächtige Bargeldtransaktion entdeckt. Nach entsprechender Aufklärung durch Staatsanwaltschaft und Bank kam es im Mai 2013 wegen des Sachverhalts mit der Immobilie und

der Bargeldtransaktionen zur außerordentlichen Kündigung, im Oktober 2013 erneut wegen des Verdachts der Bestechlichkeit.

Die Kündigungsschutzklage der Klägerin beim ArbG Berlin blieb erfolglos, ebenso ihre Berufung beim LAG. Das LAG bestätigte die Rechtmäßigkeit der ersten Kündigung wegen des Verdachts der Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht, sich auch außerdienstlich nicht an Transaktionen oder Geschäften passiv oder aktiv zu beteiligen, welche unter Geldwäschesichtspunkten zweifelhaft erscheinen. Diese arbeitsvertragliche Nebenpflicht ergibt sich für Beschäftigte eines Kreditinstituts aus § 241 Abs. 2 BGB i. V. m. § 9 Abs. 2 Nr. 4 GWG.

Für Kreditinstitute besteht gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 und § 9 Abs. 1 GWG die Pflicht, für den Einsatz interner Sicherungsmaßnahmen Sorge zu tragen. Erforderlich ist u. a. eine regelmäßige Überprüfung der Zuverlässigkeit der Beschäftigten (§ 9 Abs. 2 Nr. 4 S. 1 GWG). Dies stellt eine Organisationspflicht der Geschäftsleitung dar, deren Durchführung auf den Geldwäschespräventionsbeauftragten übertragen wird.

PRAXISFOLGEN

Die Relevanz des Urteils liegt jedoch nicht nur in den arbeitsrechtlichen, sondern darüber hinaus auch in den Compliance-(organisations-)rechtlichen Konsequenzen. § 9 Abs. 2 Nr. 4 GWG sieht vor, dass durch Personalkontroll- und Beurteilungssysteme grundsätzlich eine regelmäßige, die Zuverlässigkeit betreffende Überprüfung der Beschäftigten gewährleistet sein muss. Das Urteil bedeutet für Kreditinstitute, dass sowohl im dienstlichen als auch außerdienstlichen Umfeld die Zuverlässigkeit aller Beschäftigten sicherzustellen ist. Dies kann aber selbstverständlich nicht dazu führen, dass die im GWG genannten „Personalkontroll- und Beurteilungssysteme“ zu einer permanenten Überwachung des privaten Bereichs ausufern müssten. Dies würde auch gegen § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG verstoßen. Zufallsfunde wie in diesem Fall die Bargeldtransaktionen der Klägerin oder ähnliche konkrete Verdachtsmomente sollten aber auf jeden Fall geeignet sein, eine Bank zu weiteren Ermittlungen zu ermächtigen und zu verpflichten.

Eine ähnliche Pflicht findet sich in § 34d WpHG, wonach Wertpapierdienstleistungsunternehmen gewährleisten müssen, dass Anlageberater, Vertriebs- und Compliance-Beauftragte nur dann in ihren Funktionen eingesetzt werden dürfen, wenn sie ausreichend qualifiziert und zuverlässig sind. Diese Funktionen sind gemäß WpHG-MaAnzV bei der BaFin zu registrieren. Die BaFin hat hier für den Ernstfall die Möglichkeit, ein Tätigkeitsverbot für Personen in diesen Funktionen von bis zu zwei Jahren auszusprechen. Mangelnde Kontrollen sprechen hier für ein Auswahlverschulden bzgl. der eingesetzten Mitarbeiter im Sinne eines Organisationsverschuldens zu Lasten der Bank. Damit besteht auch hier eine Verpflichtung zur Zuverlässigkeitsprüfung der Beschäftigten. Informationen und Verfahren zur Unterrichtung der Beschäftigten spielen eine wesentliche Rolle. Die innerbetriebliche Pflicht zur Zuverlässigkeit wirkt sich somit auch auf außerbetriebliche Tätigkeiten aus. Wenn die Zuverlässigkeit eines Beschäftigten wegen einer schwerwiegenden Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht durch außerbetriebliche Tätigkeiten nicht (mehr) vorliegt, hat die Bank bzw. der zur Aufsicht Verpflichtete entsprechend zu reagieren.

Hartmut T. Renz ist Rechtsanwalt und Counsel bei Kaye Scholer LLP und verantwortet im Frankfurter Büro den Praxisbereich Bankaufsichtsrecht und Compliance. Zuvor war er mehr als zehn Jahre Group Compliance Officer Capital Markets/ Compliance-Beauftragter der Helaba in Frankfurt/Main.

Dr. Sebastian Jungermann ist Rechtsanwalt und Partner bei Kaye Scholer LLP und verantwortet im Frankfurter Büro den Praxisbereich Kartellrecht und Compliance.