

TOP-THEMA

Restrukturierung – Neue EU-Richtlinie beschäftigt Berlin

SANIERUNGSTOOL GEGEN INSOLVENZ — Seit Ende 2018 steht die finale Fassung der Restrukturierungsrichtlinie (RRL) mit ihren Anforderungen an einen EU-weiten Restrukturierungsrahmen zur Abwendung einer drohenden Insolvenz. Auch Deutschland hat hier Nachholbedarf, wurde doch noch 2013 lediglich die Sanierung „in“ der Insolvenz durch das gerade evaluierte ESUG gestärkt. Bei der Ausgestaltung des Verfahrens räumt die RRL einen weiten Gestaltungsspielraum ein. „Voraussetzung ist, dass das sanierungswillige Unternehmen sich in finanziellen Schwierigkeiten befindet“, erläutert **Anette Neußner**, Partnerin bei der Kanzlei **Kübler**. „Welche Grenze Berlin an dieser Stelle normieren wird, ergibt sich letztlich aus der notwendigen Abstimmung mit dem Insolvenzrecht. Zahlungsunfähig darf das Unternehmen jedenfalls noch nicht sein.“ Auch ein Rentabilitätstest könnte verlangt werden.

Ziel ist ein Sanierungsverfahren in Eigenverwaltung durch den Schuldner. Die Gerichte werden eingebunden, wenn ein Vollstreckungsstopp angeordnet werden soll. Ein solches Moratorium hat gleichzeitig eine Insolvenzsperre zur Folge, d. h. Gläubiger können kein Insolvenzverfahren einleiten und für den Schuldner ist die Insolvenzantragspflicht suspendiert. Kern des Verfahrens ist der Restrukturierungsplan, in dem die Maßnahmen zur Abwendung der Insolvenz, also in der Regel die Kürzung der Gläubigerforderungen, festgelegt werden. Auf Finanzgläubiger sind die Eingriffe dabei nicht beschränkt. Für die Abstimmung über den Plan werden die Gläubiger anhand ihrer Interessen in homogene Klassen eingeteilt.

Die zur Annahme des Plans notwendigen Mehrheiten innerhalb der Klassen legt Berlin fest, ebenso die Voraussetzungen für eine klassenübergreifende Bindung an eine Mehrheitsentscheidung. Eine Majorisierung lässt das deutsche Recht bislang außerhalb einer Insolvenz nur zum Einfangen renitenter Anleihegläubiger zu. Brisant ist, dass auch die Anteilshaber eine Klasse bilden können und gleichzeitig ein Restrukturierungsverwalter oder die Gläubiger einen Restrukturierungsplan vorlegen können. Damit hätten diese die Möglichkeit, das vom Inhaber eingeleitete Verfahren dazu zu nutzen, diesen aus seinem Unternehmen zu drängen. „In diesem vorinsolvenzlichen Bereich könnte dies zu einem Kulturbruch in Deutschland führen“, so **Bettina Breitenbücher**, Geschäftsführende Partnerin bei **Kübler**, und mahnt eine Umsetzung mit Augenmaß an. Zwei Jahre haben die Mitgliedstaaten hierfür Zeit. ■

Heiking erstellt Cyber-Studie für BSI

SICHERHEITSARCHITEKTUR AUF DEM PRÜFSTAND — Das **Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI)** hat die Kanzlei **Heiking Kühn Lürer Wojtek** mit der Erstel-

lung einer umfassenden Studie beauftragt. Gegenstand der Erhebung ist die Bestandsaufnahme der relevanten Akteure der Cyber-Sicherheitsarchitektur in Deutschland. Sind die Akteure identifiziert, sollen zudem ihre Befugnisse sowie ihre rechtlichen und faktischen Einflussmöglichkeiten untersucht werden. Die Projektleitung liegt dabei in den Händen der Partner **Markus Lennartz** (Frankfurt), **Lutz M. Keppeler** und **Ruben A. Hofmann** (beide Köln, alle IP, Media & Technology).

Voraussichtlich Ende 2019 soll die „Landkarte der Cyber-Sicherheitsarchitektur“ im Auftrag des BSI vorliegen. ■

GÖRG und DLA Piper begleiten Samsung-Einstieg bei Verimi

PLATTFORM FÜR MEHR DATENSCHUTZ — Der Elektronikkonzern **Samsung** ist dem Gesellschafterkreis der **Verimi GmbH** beigetreten, einer Plattform zur sicheren Verwaltung personenbezogener Daten und Passwörter. Die rechtliche Beratung übernahm dabei ein Team von **DLA Piper** unter Federführung von Partner **Benjamin Parameswaran** und Counsel **Sebastian Decker** (beide Corporate/M&A). Ebenfalls eingebunden waren zudem die Partner **Ulrike Grübler** (IPT) und **Michael Stulz-Herrnstadt** (Öffentliches Wirtschaftsrecht, alle Hamburg) sowie **Konrad Rohde** (Tax, Frankfurt). Die **GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten** vertrat die Interessen Verimis, tätig war ein Team um die Partner **Matthias Menke** (Leitung), **Lars Weber** (beide Gesellschaftsrecht/M&A), **Florian Schmitz** und **Michael Heise** (beide IT-/Vertragsrecht, alle Frankfurt).

Die europäische Identitätsplattform Verimi hat einen Login-Button entwickelt, über den sich Nutzer nach einmaliger Registrierung bei Verimi oder den Partnernetzwerken über verschiedene Anwendungen hinweg identifizieren können. Ziel ist die bequemere, dabei aber gleichzeitig sichere Verwaltung und Kontrolle sensibler Daten. Neben Samsung sind weitere große Unternehmen an Verimi beteiligt, darunter u. a. die **Deutsche Bahn**, die **Deutsche Telekom**, die Autobauer **Daimler** und **VW** sowie der Medienkonzern **Axel Springer**. ■

Dainese gewinnt Patentrechtsstreit mit Hogan Lovells

TEIL EINER INTERNATIONALEN VERFAHRENSSERIE — Unter Leitung ihres Münchener Partners **Steffen Steininger** (Gewerblicher Rechtsschutz, München) hat **Hogan Lovells** für **Dainese**, einen der weltweit führenden Hersteller von u. a. Motorsportbekleidung, bei einem Patentrechtsstreit vor dem **Oberlandesgericht München** einen wichtigen Sieg errungen.

Bei dem Prozess zwischen Dainese und dem Wettbewerber **Alpinestars** geht es konkret um Airbagwesten mit aufblasbarem Element, die den Schutz von Motorradfahrern bei Unfällen erheblich verbessern. Diese Westen wurden von Dainese durch zahlreiche Patente geschützt. Alpinestars brachte dennoch ebenfalls solche Westen auf den Markt, worin Dainese ▶

eine Verletzung seiner Patentrechte sieht. Das **Landgericht München I** hatte bereits im August 2017 zwei Patente von Dainese für verletzt erklärt. Im Berufungsverfahren beim OLG München kam es nun zum ersten Urteil, das die Verletzung eines der beiden Patente, dessen Rechtsgültigkeit bereits im April 2018 erstinstanzlich – eine Berufung ist beim **Bundesgerichtshof** anhängig – durch das **Bundespatentgericht** festgestellt wurde, bestätigte. Gegen das Urteil des OLG München im Verletzungsverfahren kann Alpinestars jetzt noch Nichtzulassungsbeschwerde zum BGH einlegen.

Das Verfahren ist Teil einer umfangreichen Verfahrensserie, mit weiteren Prozessen in Italien, England und Frankreich. Dort stehen die Entscheidungen aber noch aus. ■

CMS sichert russischem Versicherer Non-Life-Gesellschaft von Ergo

VERSICHERER REDUZIERT AUSLANDSANTEILE WEITER – Im Zuge ihres groß angelegten Konzernumbaus trennt sich die **Ergo-Gruppe** erneut von einer Auslandstochter. Mit der **Ergo Russia Non-Life** übernimmt der russische Versicherer **Reso-Garantia** die Sachversicherungssparte der Ergo in Russland. Reso-Garantia vertraute bei diesem Deal auf ein deutsch-russisches Team von **CMS** um die Partner **Igor Stenzel**, **Ralf Kurney** (beide Berlin), **Vladimir Zenin** (Moskau, alle Corporate) und **Rolf Hempel** (Competition & EU, Stuttgart). Im Rahmen der Vereinbarung übernimmt Reso-Garantia sämtliche Unternehmensstrukturen wie Mitarbeiter, Kundenportfolio und IT-Systeme. ■

TRANSFERMARKT

Simmons & Simmons baut ihre Bank- und Finanzpraxis mit einem Neuzugang auf Partnerebene aus. Zum 1.2.19 wechselte **Jens W. Gözl** von **Allen & Overy** ins Frankfurter Büro. Der 40-Jährige ist auf Finanzierungen im Energie- und Infrastruktursektor spezialisiert und wird diese Expertise künftig beispielsweise bei der Beratung von Zukäufen von Windparks oder der Realisierung von Kraftwerksprojekten einbringen. + + + **KPMG Law** setzt am Standort München auf den Ausbau der Sparte Legal Financial Services und holte bereits zum Jahreswechsel mit **Peter Schad** einen weiteren erfahrenen Praktiker an Bord. Schad, der zuletzt bei der **DEPFA Bank** in Dublin die Doppelfunktion des COO und Chief Legal Officer innehatte, legt seinen Schwerpunkt bei KPMG Law auf die Reorganisation und Umstrukturierung von Banken. Dazu gehört auch die Auslagerung und Übertragung von Geschäftsbereichen sowie die Veräußerung von Kreditportfolien. + + + **Bird & Bird** hat mit Wirkung zum 1.1.19 das deutsche Management-Team turnusgemäß neu besetzt. Nach vier Jahren verlässt Partner **Jan Byok** die Geschäftsführung, für ihn tritt Partner **Oliver Jan Jüngst** neu in das deutsche Führungsgremium ein. Die Partner **Sven-Erik Heun** und **Michael Alt** sowie COO **Philipp von Mecklenburg** verbleiben in ihren Leitungsfunktionen. + + + Die Kanzlei **Goodwin** verstärkt ihre Private-Equity-Praxis am Standort Frankfurt. **Gregor Klenk** wechselt von **Latham & Watkins**, wo er als Partner zahlreiche

nationale wie grenzüberschreitende M&A-Transaktionen begleitet hat, insbesondere unter Beteiligung US-amerikanischer und französischer Investoren. Bei Goodwin wird der Gesellschaftsrechtler gemeinsam mit Partner **Lars Jessen** den Ausbau der Private-Equity-Beratung in Deutschland vorantreiben.

ALLES, WAS RECHT IST

– Praktikanten, die zur Orientierung vor Beginn einer Berufsausbildung oder eines Studiums ein Praktikum absolvieren, welches drei Monate nicht übersteigt, haben keinen Anspruch auf Mindestlohn – so urteilte das **Bundesarbeitsgericht** (BAG) am 31.1.19. Unterbrechungen, die im persönlichen Interesse der Praktikanten veranlasst wurden, sind dabei unschädlich. Im konkreten Fall war die Klägerin als Praktikantin bei der Beklagten zur Berufsorientierung einige Monate auf einer Reitanlage entgeltlos beschäftigt. Da sie zwischenzeitlich einige Tage Urlaub genommen, einige Tage krankheitsbedingt gefehlt und zusätzlich für Probearbeiten auf anderen Höfen freie Tage erhalten hatte und ihr Praktikum entsprechend verlängert worden war, war sie insgesamt länger als drei Monate bei der Beklagten tätig. Nachträglich forderte sie Mindestlohn für die Zeit ihres Praktikums. Nachdem die Beklagte erstinstanzlich noch unterlegen war, gaben sowohl das **Landesarbeitsgericht Düsseldorf** als auch das BAG ihr Recht und wiesen die Zahlungsansprüche der Klägerin ab.

„Grundsätzlich haben Praktikanten einen Anspruch auf Mindestlohn für ihre Tätigkeit“, verdeutlicht Anwältin **Christine Libor** von der Kanzlei **FPS** in Düsseldorf. „Das Mindestlohngesetz regelt allerdings Ausnahmen, u. a. auch für maximal dreimonatige Orientierungspraktika.“ Diese müssen allein der beruflichen Orientierung dienen und losgelöst von bereits absolvierten oder aktuellen Ausbildungen und Studien sein.

„Für die Berechnung der Dauer eines solchen Orientierungspraktikums hat das BAG nun Klarheit geschaffen“, ergänzt Libors FPS-Kollegin **Corinna Schulz**. „Unterbrechungen des Praktikumszeitraums müssen danach nicht in die Gesamtdauer eingerechnet werden, wenn die rechtliche oder tatsächliche Unterbrechung aus Gründen erfolgt, die in der Person des Praktikanten liegen.“ Das Praktikum kann nämlich um den Unterbrechungszeitraum verlängert werden, sofern zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die gesetzliche Höchstdauer von drei Monaten ohne die Unterbrechungszeiträume nicht überschritten wird. „Ist dies der Fall, hat der Praktikant keinen Anspruch auf Mindestlohn“, so Schulz weiter. „Die Beschäftigung kann sogar entgeltlos erfolgen.“

Dass dreimonatige Orientierungspraktika keinen Anspruch auf Mindestlohn begründen, war schon vor der Entscheidung klar. „Die zeitliche Gestaltung kann aber nun flexibler gehandhabt werden, wenn der Praktikant ein entsprechendes Anliegen äußert“, betont Arbeitsrechtlerin Libor. Das eigentliche Praktikum, das auch dem Kennenlernen eines interessanten Mitarbeiters dienen kann, muss dann trotz zwischenzeitlichen Urlaubs oder ähnlichem nicht abgekürzt werden.

Kartellverstöße – Eltern haften für ihre Kinder

SCHLUPFLÖCHER DURCH GESETZGEBER MITTLERWEILE GESCHLOSSEN – Verstöße gegen das Kartellrecht können zu hohen Bußgeldern führen. Das gilt vor allem für Kartellverstöße, die innerhalb von Konzernstrukturen begangen werden. Denn nach europäischem – und seit 2017 auch nach deutschem – Kartellrecht kann die Muttergesellschaft für Verfehlungen eines ihrer Tochterunternehmen mit einem Bußgeld belegt werden, auch wenn sie selbst am Kartell nicht aktiv beteiligt war oder von den Machenschaften ihrer Tochter nichts wusste. Auch das Umgehen einer Bußgeldhaftung durch geschickte Umstrukturierungen innerhalb des Konzerns, ist nicht mehr möglich. Worauf Konzernlenker achten sollten, erläutern Daniel Dohrn und Simon Spangler, Partner der Kanzlei Oppenhoff.

Nach europäischem Kartellrecht kann die **EU-Kommission** auch Bußgelder gegen die Mutter für eine Zuwiderhandlung der Tochter verhängen, selbst wenn kein aktiver Beitrag der Mutter am Kartell vorliegt. Zuständig ist die Kommission immer dann, wenn sich Kartellabsprachen grenzüberschreitend auf Märkten innerhalb der EU ausgewirkt haben. Der **Europäische Gerichtshof** (EuGH) knüpft die Haftung der Muttergesellschaft an das Vorliegen einer „wirtschaftlichen Einheit“ mit der am Kartell beteiligten Tochter. Diese liegt vor, wenn die Muttergesellschaft über einen bestimmenden Einfluss beim Tochterunternehmen verfügt und diesen auch tatsächlich ausübt. Ein bestimmender Einfluss wird bei einer (mittelbaren) 100%-Beteiligung der Mutter an der Tochter (widerleglich) vermutet, bei niedrigeren Beteiligungen muss die Kommission diesen erst nachweisen. Allerdings kann schon das Vorliegen einer Weisungsbefugnis der Muttergesellschaft ausreichend sein. Liegt eine „wirtschaftliche Einheit“ vor, kann die Kommission beide Unternehmen mit einem Bußgeld belegen. Mutter und Tochter haften dann als Gesamtschuldner. Kommt die Mutter für das gesamte Bußgeld auf, hat aber selbst keinen Beitrag zum Kartell geleistet, kommt ein Regress der Mutter gegenüber ihrer Tochter in Betracht.

Deutscher Gesetzgeber adaptiert EU-Regelungen

Die bis 2017 bestehenden Regelungslücken im deutschen Recht (besser bekannt als so genannte „Wurstlücke“, s. a. PLATOW Recht v. 9.8.17) wurden im Zuge der jüngsten Gesetzesnovelle geschlossen. Mit der 9. GWB-Novelle gilt nunmehr auch im deutschen Kartellbußgeldrecht eine Konzernhaftung nach europäischem Vorbild. Gemäß § 81 Abs. 3a GWB soll neben dem Unternehmen, das aktiv am Kartell beteiligt war, auch gegen „weitere juristische Personen [...], die auf die juristische Person [...], deren Leitungspersonal die Ordnungswidrigkeiten begangen hat, unmittelbar oder mittelbar einen bestimmenden Einfluss ausgeübt haben, eine Geldbuße festgesetzt werden“ können. Wie im europäischen Recht erstreckt sich die Haftung also auf das (Mutter-)Unternehmen, das bestimmenden Einfluss auf den Delinquenten hat.

Bußgeldhaftung trotz Umstrukturierung

Im europäischen Kartellrecht schützen konzerninterne Umstrukturierungen seit jeher nicht vor Sanktionen, da strukturelle Änderungen nichts an der Haftung der „wirtschaftlichen Einheit“ ändern. Ebenso bleibt in Fällen der Unternehmens-

nachfolge (z. B. nach einem Verkauf der tatbeteiligten Tochtergesellschaft an einen Dritten) eine Haftung der „alten“ Mutter für die vergangenen Verstöße der Tochtergesellschaft bestehen. Wird aller-

dings der Kartellverstoß durch die Tochtergesellschaft über den Zeitpunkt der Übernahme hinaus fortgeführt, haftet fortan (auch) die neue Muttergesellschaft als Gesamtschuldnerin. Nach dem EuGH ist in diesem Fall die Haftungsquote zwischen ehemaliger und neuer Muttergesellschaft aufzuteilen. Vorsicht ist außerdem auf Seiten eines Erwerbers geboten, wenn er beabsichtigt, die wesentlichen Vermögenswerte eines Unternehmens z. B. im Rahmen eines Asset Deals zu erwerben und die Geschäftstätigkeit des Zielunternehmens auf diese Weise fortzusetzen. War das Zielunternehmen an einem Kartell beteiligt, kann der Erwerber nämlich auf Grund des im EU-Kartellrechts anerkannten Grundsatzes der „wirtschaftlichen Kontinuität“ u. U. selbst für diesen Kartellverstoß haften.



Daniel Dohrn und Simon Spangler
Oppenhoff & Partner

Fazit

Auch nach deutschem Kartellrecht ist es nicht mehr möglich, einem Bußgeld durch gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungen zu entgehen. Hierzu wurde § 81 GWB um mehrere Absätze erweitert. Neben der oben behandelten Einführung einer Konzernhaftung für Kartellrechtsverstöße ist nun auch eine Bußgeldhaftung für den Rechtsnachfolger in Fällen der Gesamtrechtsnachfolge und partiellen Gesamtrechtsnachfolge durch Aufspaltung möglich. Eine Haftung des Rechtsnachfolgers auf Grund des oben erwähnten Prinzips der „wirtschaftlichen Kontinuität“ wurde ebenfalls eingeführt. Dieser Fall erfasst nicht nur die Haftung des Erwerbers für Kartellverfehlungen des Zielunternehmens nach einer Vermögensübertragung im Wege des Asset Deals, sondern auch (konzerninterne) Abspaltungen oder Ausgliederungen. Die Bußgeldhaftung dürfte damit künftig wohl nicht mehr zu umgehen sein. ■



Dieser Text basiert auf einem Beitrag der Autoren im Rechts- handbuch „Deutsche Tochter im internationalen Konzern“, das 2019 im Beck-Verlag erschienen ist (ISBN 978-3-406-70849-7).

Vertragsstrafen – Der lange Arm des Arbeitgebers

DARF FEHLVERHALTEN IN DER FREIZEIT SANKTIONIERT WERDEN? – Ein Abendessen in Dubai endete für Franck Ribéry, Stürmer-Star des FC Bayern München, in einem Shitstorm – und einer saftigen Geldstrafe von Seiten seines Vereins. Denn der Profifußballer fertigte seine Kritiker im Netz auf derart obszöne Art und Weise ab, dass der FC Bayern sich gezwungen sah, eine Strafe wegen nicht akzeptablen Verhaltens zu verhängen. Doch darf ein Arbeitgeber ein in der Freizeit des Arbeitnehmers begangenes „Fehlverhalten“ überhaupt sanktionieren? Antworten gibt Christoph Kurzböck, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Associate Partner der Kanzlei Rödl & Partner.

Nur selten entsteht ein derartiger Medienrummel um ein Abendessen. **Franck Ribéry** legte kurz vor dem Trainingslager des Fußball-Bundesligisten **FC Bayern München** in Katar einen Zwischenstopp im nahen Dubai ein und besuchte dort das Restaurant Nusr-Et, in dem er auf Einladung ein mit Blattgold überzogenes Tomahawk-Steak im angeblichen Wert von 1 200 Euro verspeiste und dies in den sozialen Medien postete. Kurz danach entflamte in den sozialen Netzwerken eine Debatte, ob sein Verhalten angemessen sei. Typisch für Online-Debatten in sozialen Netzwerken wurde mit Ribéry hier nicht gerade zimperlich umgegangen – und der Angegriffene konterte nicht minder aggressiv. Als Reaktion hierauf verhängte der FC Bayern eine „hohe Geldstrafe“. Diese wurde öffentlich u. a. damit begründet, dass Ribéry Worte benutzt habe, die der Verein so nicht akzeptieren könne und die Ribéry als Vorbild und als Spieler des FC Bayern auch nicht benutzen dürfe.

Rechtliche Einordnung

Die Geldstrafe ist keine Geldstrafe im strafrechtlichen Sinne, sondern vielmehr eine Vertragsstrafe. Gleichwohl stellt sich die Frage nach ihrer rechtlichen Wirksamkeit. Ausgangspunkt der rechtlichen Bewertung ist zunächst, dass zwischen Ribéry und dem FC Bayern grundsätzlich ein normales Arbeitsverhältnis vorliegt und Ribéry ein „normaler“ Arbeitnehmer ist. Daher richtet sich die Wirksamkeit der Vertragsstrafe nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten.

Eine Vertragsstrafe muss grundsätzlich hinreichend klar und bestimmt genug formuliert sein. Nach der Rechtsprechung des **Bundesarbeitsgerichts** (BAG) sind Vertragsstrafen grundsätzlich auf ein Bruttomonatsgehalt zu beschränken. Wenn im Falle Ribérys von einer hohen „Geldstrafe“ die Rede ist, muss diese Grenze berücksichtigt werden, damit die Vertragsstrafe nicht unwirksam ist. Ob die Vertragsstrafe die eingangs genannten Kriterien erfüllt, kann mangels Kenntnis des konkreten Wortlauts an dieser Stelle nicht beurteilt werden.

Wozu jedoch eine Aussage getroffen werden kann, ist die Frage, ob eine taugliche Pflichtverletzung vorliegt, die eine Vertragsstrafe auslösen kann. Zu beachten ist hier, dass die verbale Entgleisung Ribérys in dessen Freizeit privat und nicht während seiner Tätigkeit für den FC Bayern erfolgte. Es liegt also kein dienstliches Verhalten Ribérys vor, sondern außerdienstliches Verhalten. Außerdienstliches Verhalten kann grundsätzlich nur dann eine für eine Vertragsstrafe taugliche Pflichtverletzung sein, wenn das Fehlverhalten einen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat. Aus dem Arbeitsvertrag

lässt sich keine allgemeine Pflicht des Arbeitnehmers entnehmen, seine private Lebensführung an den Interessen des Arbeitgebers auszurichten. Dem Arbeitnehmer obliegt grundsätzlich auch nicht die Pflicht, sich sittlich angemessen zu verhalten. Die verbale Entgleisung Ribérys auf seinen Social-Media-Profilen stellt daher nicht allein deshalb eine Pflichtverletzung dar, weil Ribéry in einem Arbeitsverhältnis mit dem FC Bayern steht. Vielmehr müssten seine Äußerungen Auswirkungen auf seine Tätigkeit als Lizenzspieler haben. Als Lizenzspieler besteht der Inhalt der Arbeitsleistung hauptsächlich darin, für den Verein Fußball zu spielen.

Wenn der Verein in seinen öffentlichen Äußerungen in Bezug auf die Vertragsstrafe davon spricht, dass sie u. a. deshalb verhängt wurde, weil der Verein die Äußerungen nicht akzeptieren könne und Ribéry ein Vorbild sei, vermag das nur bedingt zu überzeugen. In den Äußerungen wurde per se kein Bezug zur Tätigkeit als Fußballprofi beim FC Bayern hergestellt. Ribéry wehrte sich lediglich gegen seine Kritiker – noch dazu in seiner Muttersprache –, die sein privates Verhalten anlässlich des Abendessens im Restaurant missbilligten. Ob der Verein die Worte gutheißt oder nicht, spielt an dieser Stelle keine Rolle. Bei der angesprochenen Vorbildfunktion muss man sich die Frage stellen, ob sich ein Lizenzspieler in der Bundesliga nur auf Grund seiner Tätigkeit und seiner damit einhergehenden Prominenz in der Öffentlichkeit stets angemessen zu verhalten habe. Auch dies ist abzulehnen, wenn es den rein privaten Bereich betrifft. Dies ist hier der Fall, da die Aussagen auf den privaten Social-Media-Accounts getätigt wurden und nicht auf Onlineprofilen des Vereins.

Fazit

Auch außerdienstliches Verhalten kann zu einer Vertragsstrafe führen, wenn das pflichtwidrige Verhalten einen ausreichenden Bezug zum Beschäftigungsverhältnis hat. Bei Personen des öffentlichen Interesses ist die Abgrenzung zwischen dienstlichem und privatem Verhalten oftmals schwierig. Die Grenzen sind fließend, weil der Beruf in der Öffentlichkeit ausgeübt wird. Im Falle Ribérys, der im besonderen Fokus der Medien steht, spielt dies eine herausragende Rolle, jedoch reicht die verbale Entgleisung anlässlich eines privaten Abendessens nicht für die Verhängung einer Vertragsstrafe aus. ■



Christoph Kurzböck
Rödl & Partner