

Haftungsrisiken für Unternehmensberater

A. Allgemeine Risikolage

- In Abhängigkeit von ihrer konkreten Beratungstätigkeit können Unternehmensberater enormen Haftungsrisiken mit **existenzbedrohendem Schadenpotenzial** ausgesetzt sein. Dies gilt insbesondere bei:

- Beratung von umfangreichen Investitionen (M&A-Transaktionen, Entwicklung von Produkten und Geschäftsmodellen)
- Beratung zu sensiblen Unternehmensstrukturen (Supply-Chain-Management, IT).

Insbesondere Schäden in Form von Aufwendungen bei Investitionen und entgangenem Gewinn durch Betriebsunterbrechungen können zu erheblichen Schadenersatzansprüchen führen.

B. Anspruchsgrundlagen

Die maßgeblichen Anspruchsgrundlagen ergeben sich in Abhängigkeit vom einschlägigen Vertragstyp:

- Dienstvertrag (z.B. Gründungsberatung, Unternehmenscoaching): § 280 Abs. 1 BGB
- Werkvertrag (z.B. Beurteilung der Insolvenzreife, Erstellung von Studien, Gutachten, Analysen, Profit-Center-Rechnungen, Break-Even-Analysen): §§ 634, 280 Abs. 1 BGB
- Geschäftsbesorgungsvertrag (Interimsmanagement, Übernahme der (faktischen) Geschäftsführung): § 280 Abs. 1 BGB, § 43 Abs. 2 GmbHG (abhängig von der Rechtsform der beauftragenden Gesellschaft). Insbesondere diese sind für Unternehmensberater risikobehaftet.

So kann der Unternehmensberater bewusst oder – über die Rechtsfigur des faktischen Geschäftsführers – auch versehentlich eine **organschaftliche Stellung** ausüben. In diesem Fall drohen erhebliche organschaftliche Haftungsrisiken (z.B. aus § 43 Abs. 2 GmbHG).

Der Unternehmensberater kann ferner geeigneter **Täter für Insolvenzdelikte** werden und der sehr **scharfen Organhaftung** für verspätete Insolvenzanmeldung ausgesetzt sein. Zusätzlich greift die strenge **steuerliche Durchgriffshaftung** (§§ 34, 69, 73 AO).

C. Sorgfaltspflichten

- Allgemeine Unternehmensberatung kann vielfältige Anforderungen aufweisen. Zu den Sorgfaltspflichten eines Beraters im Zusammenhang mit einem Unternehmensberatungsvertrag gehört i.d.R. die richtige Ermittlung der Beratungsgrundlagen unter Berücksichtigung des vorgegebenen Beratungsziels sowie die Verpflichtung, die Beratung so zu gestalten, dass Schäden mit hoher Wahrscheinlichkeit für den zu Beratenden vermieden werden können.
- Die letztliche Entscheidungsmacht verbleibt bei der Geschäftsleitung. Andernfalls würde er gerade nicht als „Berater“, sondern als Leitungsorgan tätig werden.

D. Beispiele aus der Rechtsprechung

- Gescheitertes Marketingkonzept und haltlose Umsatzprognosen bei Durchführung eines Franchise-Projekts (OLG München, Urt. vom 11. 7. 1996, 24 U 63/95)
- Falschberatung im Rahmen von Verhandlungen mit der finanzierenden Bank in einer Krisensituation des Unternehmens (OLG Düsseldorf, Urt. vom 14. 10. 2011, I-16 U 31/10)
- Verletzung der Verschwiegenheitspflicht des Personalberaters gegenüber Bewerber (OLG Frankfurt am Main, Urt. vom 8. 5. 2014, 16 U 175/13)