



## Geschäftsführeranstellungsvertrag: Das sollten Sie regeln

Der Autor:  
Rechtsanwalt Arne Steindorf  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

In einer ersten Weichenstellung ist zu klären, ob die gewünschte Ausgestaltung der Tätigkeit nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ausnahmsweise ein Arbeitsverhältnis begründet, oder ob nach den Kriterien des Bundessozialgerichtes eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit begründet wird.

Der Geschäftsführer steht in einem doppelten Rechtsverhältnis zur Gesellschaft. Einerseits ist er deren Organ, andererseits begründet er zur Wahrnehmung dieser Organstellung normalerweise vertraglich ein Dienstverhältnis zur Gesellschaft.

Da der Geschäftsführer in aller Regel nicht Arbeitnehmer ist, gelten die meisten arbeitsrechtlichen Regelungen, wie z.B. das Bundesurlaubs-, das Kündigungsschutzgesetz oder tarifvertragliche Regelungen nicht. In die Frage des Arbeitnehmerstatus eines GmbH-Fremdgeschäftsführers ist durch die Rechtsprechung des EuGH erhebliche Bewegung gekommen. Der EuGH legt den Arbeitnehmerbegriff unionsrechtlich aus und gelangt auf diese Weise zu einer Anwendung von Arbeitnehmerschutzvorschriften auch auf den Fremdgeschäftsführer.

Die Rechte und Pflichten des Geschäftsführers sind daher im Geschäftsführeranstellungsvertrag möglichst klar zu regeln, um das Streitpotenzial zu mindern.

Wichtige Themenkreise sind hierbei die konkrete Ausgestaltung der Tätigkeit, die Vergütungsbestandteile, die Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses sowie die soziale Absicherung des Geschäftsführers und gegebenenfalls seiner Angehörigen.

Bezogen auf die **Tätigkeit des Geschäftsführers** ist zunächst die Vertretungsberechtigung zu regeln, d.h. ob der Geschäftsführer allein vertretungsberechtigt oder dies nur gemeinsam mit einem weiteren Geschäftsführer oder Prokuristen ist. Entsprechende Festschreibungen im Geschäftsführeranstellungsvertrag können später nur einvernehmlich geändert werden.

Üblich ist weiterhin eine katalogartige Zusammenstellung derjenigen Rechtsgeschäfte, für die der Geschäftsführer die Zustimmung der Gesellschafter bedarf. Neben der Festschreibung bestimmter Arten von Geschäfte (z.B. Immobilien-geschäfte) sind fixe Wertgrenzen üblich.

Weiterhin ist zu regeln, ob dem Geschäftsführer Nebentätigkeiten und gegebenenfalls in welchem Umfang mit Zustimmung der Gesellschafter erlaubt sind. Auch die Fragen eines Wettbewerbsverbotes nach der Beendigung der Tätigkeit sollten geregelt werden.

Wichtiger Bestandteil des Geschäftsführeranstellungsvertrages ist die Regelung der Dauer der Tätigkeit. Üblich sind befristete Verträge mit Anschlussoption für den Fall der Nichtkündigung. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung lässt sich vertraglich nicht ausschließen. Weiterhin kann die Beendigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages von bestimmten Ereignissen abhängig gemacht werden, wie z.B. der Verlust einer personenbezogenen behördlichen Genehmigung, einer rechtskräftigen strafrechtlichen Verurteilung oder dem ärztlich festgestellten Verlust der Arbeitsfähigkeit. Auch eine Altersgrenze kann als Beendigungstatbestand vereinbart werden. Häufig kommen auch Klauseln vor, die die Beendigung des Anstellungsvertrages an die Abberufung des Geschäftsführers knüpfen. Ebenso ist es

üblich, Freistellungsregelungen im Zusammenhang mit der Beendigung zu treffen. Steht von vornherein fest, dass die Aufgaben des Geschäftsführers ein besonderes Vertrauensverhältnis zwischen ihm und den Gesellschaftern voraussetzen, verknüpfen Change-of-Control-Klauseln den Geschäftsführeranstellungsvertrag mit einem Wechsel der Gesellschafter.

Schließlich ist im Anstellungsvertrag die **Vergütung** des Geschäftsführers einschließlich der Dienstwagenregelung, der Reisekosten und der Spesen sowie die Urlaubsansprüche des Geschäftsführers zu regeln. Bei der Vergütung sind sämtliche Vergütungsbestandteile, insbesondere jedoch auch eventuelle Tantiemen hinsichtlich ihrer genauen Berechnung und Fälligkeit zu regeln. Üblich sind auch Regelungen, nach denen die Angemessenheit der vereinbarten Gesamtvergütung zu bestimmten Zeitpunkten gemeinsam überprüft wird. Häufig werden in diesen Zusammenhang auch Pensionszusagen gemacht. Bestandteil vieler Geschäftsführeranstellungsverträge ist darüber hinaus die Absicherung des Geschäftsführers über eine D & O-Versicherung sowie die Frage, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Geschäftsführer zu Wettbewerbshandlungen und Nebentätigkeiten während und nach seiner Zeit als Geschäftsführer berechtigt ist.

Weitere Regelungen des Geschäftsführeranstellungsvertrages befassen sich üblicherweise mit der sozialen Absicherung des Geschäftsführers und seiner Angehörigen und gegebenenfalls Hinterbliebenen. Vorgesehen werden können beispielsweise eine Weiterzahlung der Vergütung für einen bestimmten Zeitpunkt an die Hinterbliebenen, die Gehaltsfortzahlung an den Geschäftsführer im Krankheitsfall (gesetzlich: sechs Wochen), der Abschluss von Versicherungen zugunsten des Geschäftsführers, beispielsweise eine Unfallversicherung oder (immer wichtiger) einer Geschäftsführerhaftpflichtversicherung.

Gelegentlich werden mit dem Geschäftsführer weitere finanzielle Regelungen, wie z.B. Zuschüsse zu bestimmten familiären Ereignissen, Nutzung einer Firmenkreditkarte gesondert geregelt.

Generell gilt, dass durch das Fehlen gesetzlicher Bestimmungen ein breiter Gestaltungsspielraum besteht, der ausgenutzt werden sollte, um eine für die Gesellschaft und den Geschäftsführer maßgeschneiderte Lösung zu finden.