

Beendigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages



Der Geschäftsführer einer GmbH ist kein Arbeitnehmer, weshalb auch die gesetzlichen Kündigungsregelungen für Arbeitsverträge auf ihn nicht anwendbar sind. Während die Kündigungsfristen für die Kündigung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit sich verlängern, kann dem

Geschäftsführer nach dem Gesetz immer mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Deshalb enthalten nahezu alle Anstellungsverträge auch Kündigungsregelungen, die meistens Kündigungsfristen zwischen 6 Wochen und 6 Monaten vorsehen. Im Falle der Abberufung will die Gesellschaft in aller Regel aber nicht mehr lange Gehälter zahlen. Aus diesem Grunde ist es verbreitet und nach der Rechtsprechung auch grundsätzlich zulässig, dass in den Anstellungsverträgen vereinbart wird, dass die Abberufung als Geschäftsführer einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung des Anstellungsvertrages darstellt. Problematisch wird es allerdings, wenn der Anstellungsvertrag neben der außerordentlichen fristlosen auch eine ordentliche fristgemäße Kündigung vorsieht. Hier stellt sich die Frage nach dem praktischen Anwendungsbereich der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit. Üblicherweise wird während der Zeit der Geschäftsführerbestellung eine Kündigung des Anstellungsvertrages weder von der Gesellschaft noch vom Geschäftsführer ausgesprochen. Da die Abberufung eines Geschäftsführers jederzeit und ohne Grund erfolgen kann, hat die Kündigung mit Kündigungsfrist praktisch keinen Anwendungsbereich, da die Gesellschaft mit der Abberufung des Geschäftsführers sich gleich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung des Anstellungsvertrages verschaffen kann. Der BGH hat daher bereits in einem früheren Urteil entschieden, dass bei einer solchen Koppelung die Vereinbarung der Abberufung als Geschäftsführer als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung des Anstellungsvertrages unwirksam ist. Das OLG Saarbrücken hatte nun mit Urteil vom 08.05.2013 – 1 U 154/12-43 – einen Fall zu entscheiden, in dem im

Anstellungsvertrag vereinbart wurde, dass der Geschäftsführerdienstvertrag mit dem Zeitpunkt, in dem eine Abberufung wirksam wird, automatisch endet. Die Gesellschaft konnte ansonsten den Vertrag nur aus wichtigem Grunde kündigen. Der Geschäftsführer konnte hingegen jederzeit den Anstellungsvertrag mit einer Frist von sechs Monaten kündigen. Mit der Abberufung des Geschäftsführers berief sich die Gesellschaft auf das automatische Erlöschen des Anstellungsvertrages und stellte die Gehaltszahlungen ein. Der abberufene Geschäftsführer wollte das nicht akzeptieren. Das OLG Saarbrücken hielt die Vereinbarung der Abberufung als Geschäftsführer als Bedingung für eine automatische Auflösung des Anstellungsvertrages als wirksam. Gegen das Urteil wurde Nichtzulassungsbeschwerde beim BGH eingelegt. Der Fall zeigt, dass beim Abschluss von Geschäftsführerverträgen jede Seite die Kündigungs- bzw. Beendigungsregelungen genau durchlesen sollte, denn hier geht es um richtig Geld. Welcher Geschäftsführer möchte schließlich bei seiner Abberufung von heute auf morgen ohne Einkünfte dastehen.

Prof. Dr. Andreas Klose, Rechtsanwalt,

Fachanwalt für Steuerrecht und für Handels- und Gesellschaftsrecht

HÜMMERICH & BISCHOFF
Rechtsanwälte-Steuerberater in Partnerschaft

Am Kanal 16-18, 14467 Potsdam

Tel.: 0331/74796-0

Fax: 0331/74796-25

andreas.klose@huemmerich-partner.de

www.huemmerich-partner.de

Unsere früheren Beiträge finden Sie auf unserer Internetseite unter Medien / Mandanteninformationen sowie auch weiterhin unter www.rechtsanwaelte-klose.com unter Publikationen.