

GmbH-Musterformulierungen

■ Die Dauer eines Geschäftsführer-Dienstvertrags

Hinweise zur optimalen Vertragsformulierung

von Dr. Frank Dahlbender, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Der Dienstvertrag eines Geschäftsführers kann zeitlich befristet oder unbefristet vereinbart werden. In jedem Fall ist der Vertrag – die schuldrechtliche Beziehung der Vertragsparteien – unabhängig von dem Amt, also der Bestellung zum Geschäftsführer (sog. Trennungslehre).

Die ordentliche Kündigung ist das Mittel zur Beendigung des unbefristeten Dienstvertrages. Sie fällt nicht in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG), ein Kündigungsgrund ist also nicht Voraussetzung. Der Geschäftsführer muss seine soziale Absicherung mithin anders, vor allem durch die Vereinbarung angemessener Kündigungsfristen regeln.

Die (kalendermäßige) Befristung des Geschäftsführer-Dienstvertrages ist ebenso ohne weiteres möglich. Mangels Arbeitnehmer-Eigenschaft finden die strengen Regeln des Teilzeit- und Befristungsgesetzes keine Anwendung. Über-

dies kann während der Befristungsdauer das Recht zur beiderseitigen ordentlichen Kündigung vereinbart werden, was allerdings in der Praxis unüblich ist.

Das Recht zur fristlosen Kündigung folgt aus § 626 BGB. Danach ist zur außerordentlichen/fristlosen Kündigung ein wichtiger Grund Voraussetzung, d.h. einer Vertragspartei darf unter Abwägung der beiderseitigen Interessen und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der (ordentlichen) Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden. Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen, wobei die Frist mit dem Zeitpunkt beginnt, in dem der Kündigungsberechtigte – die Gesellschafter der GmbH – von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat (§ 626 Abs. 2 Satz 1 BGB).

Beraterhinweise

Unbefristeter Dienstvertrag: Wird der Dienstvertrag auf unbestimmte Zeit vereinbart, ist die Vereinbarung angemessener Kündigungsfristen von Bedeutung. Werden keine Fristen im Dienstvertrag vereinbart, gelten jedenfalls für den angestellten Fremdgeschäftsführer nach herrschender Meinung die Mindestkündigungsfrist für Arbeitsverhältnisse nach § 622 Abs. 1 BGB ebenso wie die zugunsten von Arbeitnehmern verlängerten Fristen nach § 622 Abs. 2 BGB.

Befristeter Dienstvertrag: Den Dienstvertrag von vorneherein zu befristen, ist in der Praxis ebenso verbreitet und ohne besondere Voraussetzungen zulässig. Wird dabei das Dienstverhältnis für die Lebenszeit des Geschäftsführers oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es dennoch von dem Verpflichteten – dem Geschäftsführer – nach dem Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden (§ 624 BGB). Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall sechs Monate.

Fristlose Kündigung: Das Recht zur fristlosen/außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB kann nicht abbedungen oder eingeschränkt werden. Insbesondere ist die Definition einzelner Kündigungsgründe im Dienstvertrag ohne Bedeutung.

Kündigungserklärung: Die gesetzliche Schriftform (§ 126 BGB) ist für die Kündigung des Dienstvertrages eines Geschäftsführers nicht einzuhalten (für Arbeitsverhältnisse ist dagegen die gesetzliche Schriftform angeordnet, § 623 BGB). Wählen die Parteien partei-autonom im Vertrag dennoch die Schriftform zur Erklärung der Kündigung (gewillkürte Schriftform, § 127 BGB) reicht im Gegensatz zur gesetzlichen Schriftform die Übermittlung der Erklärung durch Telefax aus. Erschwerend verlangt die vorliegende Klausel zugunsten des Geschäftsführers die Vorlage des hinter der Kündigung stehenden Beschlusses der Gesellschafterversammlung im Original.

Altersgrenze: Ohne besondere Vereinbarung endet das Dienstverhältnis nicht „automatisch“ mit Erreichen eines bestimmten Alters. Insofern ist eine Altersgrenzenregelung im Dienstvertrag sinnvoll und zudem auch ohne weiteres zulässig. Die Vereinbarung einer festen Altersgrenze stellt keinen Verstoß gegen die Berufsfreiheit (Art. 12 GG) dar.

Koppelungsklausel: Die Bestellung des Geschäftsführers ist jederzeit widerruflich (§ 38 Abs. 1 GmbHG). Mit der Beendigung des Amtes endet zwar nicht automatisch auch der Geschäftsführer-Dienstvertrag, beides kann aber durch eine sog. Koppelungsklausel im Anstellungsvertrag miteinander verbunden werden. Dies wird von der Rechtsprechung jedenfalls dann anerkannt, wenn in diesem Fall für die Beendigung des Dienstvertrages zumindest die Auslaufzeiten des § 622 BGB (analog) gewahrt werden (BGH v. 29. 5. 1989 – II ZR 220/88, DB 1989, 1865 = GmbHR 1989, 415; BGH v. 1. 12. 1997 – II ZR 232/96, GmbHR 1998, 534). Für den Geschäftsführer sind derartige Koppelungsklauseln oftmals nur schwer zu erkennen und wegen der kurzen Fristen des § 622 BGB sehr gefährlich.

Musterformulierung

§ X

Vertragsdauer

(1) Dieser Vertrag wird auf unbestimmte Dauer geschlossen. Während der ersten zwei Vertragsjahre ist er mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, während des dritten und vierten Jahres mit einer Frist von zwölf Monaten zum Jahresende und danach mit einer Frist von zwölf Monaten zum Jahresende ordentlich kündbar.

(alternativ:)

(1) Dieser Vertrag hat beginnend mit dem ... eine feste Laufzeit von ... Jahren.

(2) Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt.

(3) Die Erklärung der Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Der Erklärung ist im Original der entsprechende Beschluss der Gesellschafterversammlung beizulegen.

(4) Das Vertragsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am Ende des Monats, in dem Herr/ Frau X das 65. Lebensjahr vollendet.

(kumulativ:)

(5) Sollte ein Widerruf der Bestellung gemäß § 38 Abs. 1 GmbHG erfolgen, so endet dieser Anstellungsvertrag mit Ablauf der Fristen des § 622 BGB analog.