

Abberufung und Kündigung von GmbH-Geschäftsführern

1. Wann kann ein Geschäftsführer abberufen werden?

Die Abberufung eines Geschäftsführers ist grundsätzlich jederzeit ohne Vorliegen eines Grundes möglich. In Gesellschaften, die dem Mitbestimmungsgesetz oder dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterfallen, bedarf die Abberufung des Geschäftsführers eines wichtigen Grundes i.S.d. § 84 Abs. 3 AktG. Außerdem kann die jederzeitige Abberufungsmöglichkeit im Gesellschaftervertrag eingeschränkt werden.

2. Welche formellen Voraussetzungen sind bei der Abberufung des Geschäftsführers zu beachten?

Zuständig ist grundsätzlich die Gesellschafterversammlung. Ausnahmen bestehen bei der mitbestimmten GmbH (Aufsichtsrat) oder soweit der Gesellschaftsvertrag die Zuständigkeit anders regelt (Beirat oder Aufsichtsrat).

Bei der Einberufung der Gesellschafterversammlung und der Beschlussfassung ist auf Förmlichkeiten zu achten, die sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergeben (Tagesordnung, Ladungsfristen, erforderliche Mehrheit). Die Abberufung des Geschäftsführers ist regelmäßig mit einfacher Mehrheit möglich. Es gibt grundsätzlich keine bestimmte Frist, die es einzuhalten gilt. Soweit jedoch die Abberufung nur bei wichtigem Grund möglich ist, ist die Abberufung alsbald nach Kenntniserlangung auszusprechen. Andernfalls droht Verwirkung. Die Zwei-Wochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB findet keine Anwendung. Die Abberufung ist gegenüber dem Geschäftsführer bekanntzumachen, soweit er bei der Gesellschafterversammlung nicht anwesend war. Die Abberufung des Geschäftsführers ist zur Eintragung in das Handelsregister anzumelden. Die Urkunde über die Abberufung ist im Original oder in beglaubigter Abschrift beizufügen. Die Eintragung ist zwar lediglich deklaratorischer Natur, aufgrund der Publizität des Handelsregisters jedoch notwendig.

3. Welche Folgen hat die Abberufung auf das Geschäftsführer-Dienstverhältnis?

Es gilt das Trennungsprinzip zwischen der Organstellung und dem Dienstverhältnis des Geschäftsführers. Daher hat die Abberufung keine unmittelbare Auswirkung auf das Dienstverhältnis.

Sogenannte „Koppelungsklauseln“ in Geschäftsführer-Dienstverträgen sind üblich, wonach die Abberufung als Geschäftsführer zugleich als Kündigung des Geschäftsführer-Dienstvertrages gilt. Diese Klauseln sind nach der Rechtsprechung nur wirksam, wenn die Abberufung als ordentliche Kündigung unter Einhaltung der anwendbaren Kündigungsfrist gilt. Zudem muss bei befristeten Geschäftsführer-Dienstverträgen die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung ausdrücklich vorbehalten worden sein.

Eine fristlose Beendigung des Geschäftsführer-Dienstverhältnisses ist auch bei einer Koppelungsklausel nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Beendigung des Geschäftsführer-Dienstvertrages möglich. Weiterhin ist vor dem Hintergrund der AGB-Rechtsprechung die Klausel transparent zu gestalten.

Bei Zweifeln an der Wirksamkeit der Koppelungsklausel sollte vorsorglich eine ausdrückliche Kündigung des Geschäftsführer-Dienstverhältnisses ausgesprochen werden.

4. Wann kann ein Geschäftsführer-Dienstverhältnis ordentlich gekündigt werden?

Ein befristetes Geschäftsführer-Dienstverhältnis ohne Möglichkeit der ordentlichen Kündigung ist nicht ordentlich kündbar. In Betracht kommt also allenfalls eine außerordentliche Kündigung.

Ein befristetes Geschäftsführer-Dienstverhältnis mit Möglichkeit der ordentlichen Kündigung bzw. ein unbefristetes Geschäftsführer-Dienstverhältnis kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist ordentlich gekündigt werden. Es bedarf keines Kündigungsgrundes. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) findet keine Anwendung.

5. Wann kann einem Geschäftsführer außerordentlich gekündigt werden?

Alle Geschäftsführer-Dienstverhältnisse unterliegen der Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung: unabhängig davon, ob der Geschäftsführer-Dienstvertrag befristet oder unbefristet abgeschlossen wurde. Die Voraussetzungen richten sich nach § 626 BGB.

Als wichtiger Grund kommen insbesondere schwere Vertragspflichtverletzungen, wie etwa Wettbewerbstätigkeit, Verstoß gegen Verschwiegenheitspflichten oder aber strafbare Handlungen gegen die Gesellschaft, wie etwa Untreuehandlungen, Diebstahl, Betrug in Betracht.



6. Welche formellen Voraussetzungen sind bei der Kündigung des Geschäftsführer-Dienstverhältnisses zu beachten?

Zuständig ist grundsätzlich die Gesellschafterversammlung (bzw. ausnahmsweise Aufsichtsrat oder Beirat).

Bei der Einberufung der Gesellschafterversammlung und Beschlussfassung ist auf die vorgenannten Förmlichkeiten zu achten. Eine Frist für den Ausspruch der Kündigung (Kündigungserklärungsfrist) ist nur bei der außerordentlichen Kündigung zu beachten. Diese richtet sich nach § 626 Abs. 2 BGB. Innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Kündigungsberechtigten kann die außerordentliche Kündigung wirksam ausgesprochen werden. Die Kündigungsfrist unterscheidet sich danach, ob der Geschäftsführer sog. Fremdgeschäftsführer (§ 622 BGB) oder Gesellschafter-Geschäftsführer ist (§ 621 BGB). Abweichende im Dienstvertrag vereinbarte längere Kündigungsfristen gehen den gesetzlichen Fristen vor.

Für die Kündigungserklärung besteht zwar kein gesetzliches Schriftformerfordernis, aus Beweis Zwecken ist die Schriftform jedoch empfehlenswert. Wird in dem Beschluss der Gesellschafterversammlung zur Kündigung ein Vertreter mit dem Ausspruch der Kündigung beauftragt, so sollte dem Geschäftsführer bei Übergabe der Kündigung ein Original der Bevollmächtigung (Originalprotokoll über die Beschlussfassung) vorgelegt werden. Andernfalls besteht die Möglichkeit des Geschäftsführers, die Kündigung wegen Fehlens der Vollmachtsurkunde nach § 174 BGB unverzüglich zurückzuweisen.

7. Besteht eine Weiterbeschäftigungspflicht nach der Abberufung während der Kündigungsfrist? Hat dies Auswirkungen auf die Vergütung des Geschäftsführers?

Der Geschäftsführer kann während der Dauer der Kündigungsfrist keine Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer verlangen. Auch im Falle einer rechtmäßigen Freistellung hat der Geschäftsführer jedoch Anspruch auf Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung.

Nach der Rechtsprechung ist der Geschäftsführer verpflichtet, eine angebotene zumutbare Tätigkeit unterhalb der Geschäftsführer-Ebene anzunehmen. Andernfalls kann die Vergütung wegen böswillig unterlassenen Erwerbs gemindert werden. Hiervon ist jedoch vor dem Hintergrund der (konkludenten) Begründung eines Arbeitsvertrages mit dem Geschäftsführer – mit der Konsequenz eines weiteren Vertragsverhältnisses – aus Sicht der Gesellschaft abzuraten.

8. Sind Besonderheiten zu beachten, falls ein Arbeitnehmer zum Geschäftsführer aufgestiegen ist?

Bei dem Aufstieg eines Arbeitnehmers zum Geschäftsführer sollte das Schicksal des bisherigen Arbeitsvertrages geregelt werden (Aufhebung oder Ruhen). Die Rechtsprechung sieht mit dem Abschluss eines schriftlichen Geschäftsführer-Dienstvertrages das vorherige Arbeitsverhältnis als konkludent aufgehoben an. Voraussetzung ist aber, dass die Vertragsparteien des Arbeitsvertrages und des Geschäftsführer-Dienstvertrages dieselben (!) sind. Sollte ein ruhendes Arbeitsverhältnis des Geschäftsführers vereinbart werden, dann kommt eine Kündigung des ruhenden Arbeitsverhältnisses regelmäßig nach Abberufung als Geschäftsführer nur bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes des KSchG in Betracht.

9. Welche Rechtsschutzmöglichkeiten bestehen gegen die Beendigung des Geschäftsführer-Dienstverhältnis? Welcher Rechtsweg ist hierbei zu wählen?

Dem Geschäftsführer steht der Rechtsweg zu den Landgerichten offen. Nachteile sind im Vergleich zu den Arbeitsgerichten eine erheblich längere Prozessdauer und ein höheres Kostenrisiko. Für die Eröffnung des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes entscheidend, ob die Abberufung als Geschäftsführer bereits erfolgt ist bzw. bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Rechtsweg erfolgt. Vor der Abberufung des Geschäftsführers sind die Landgerichte zuständig. Danach richtet sich die Frage der Rechtswegeröffnung danach, ob Ansprüche aus dem Geschäftsführer-Dienstverhältnis oder einem (behaupteten) Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden.

10. Wie kann der Geschäftsführer sein Amt beenden?

Die Niederlegung des Amtes als Geschäftsführer muss gegenüber dem Bestellungsorgan, regelmäßig also der Gesellschafterversammlung, erfolgen. Aus Beweisgründen wird eine schriftliche Niederlegung dringend empfohlen.

Die Niederlegung kann regelmäßig ohne Einhaltung einer Frist erfolgen. Im Falle der treuwidrigen Niederlegung oder der Niederlegung zur Unzeit können Schadensersatzansprüche drohen. Aufgrund des Trennungsprinzips ist mit der Niederlegung des Amtes nicht zugleich die Kündigung des Geschäftsführer-Dienstverhältnisses verbunden. Ist eine ordentliche Kündigung möglich, dann muss der Geschäftsführer auch die Kündigungsfrist einhalten. Für eine außerordentliche Kündigung muss auch er die Voraussetzungen des § 626 BGB einhalten. Die sachgrundlose Niederlegung kann die Gesellschaft zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrages berechtigen.

Dieser Two-Pager stellt nur eine Hilfestellung dar und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Dr. Jochen Keilich, keilich@pwwl.de.