

Ready for Business

Der Geschäftsführerdienstvertrag

Geschafft – die Zahlen des von Ihnen verantworteten Geschäftsbereiches entwickelten sich auch in den letzten Quartalen gegen den Trend erfolgreich und damit erfreulich. Ihr geschäftsführender Gesellschafter ist mit Ihnen sehr zufrieden. Er spricht Ihnen das Vertrauen aus und möchte Ihnen weitergehende Verantwortung für das gesamte Unternehmen übertragen. So möchte er Sie zum Geschäftsführer bestellen.

Die rechtliche Positionierung des Geschäftsführers als Organ der Gesellschaft erfolgt durch die so genannte Bestellung (§ 46 Abs. 5 GmbHG) im Rahmen eines Gesellschafterbeschlusses. Der Geschäftsführer einer GmbH befindet sich quasi in einer Doppelstellung. Er ist zum einen Organ der Gesellschaft, zum anderen, soweit es sich um einen Fremdgeschäftsführer – wie in unserem Fall – handelt, im weitesten Sinne Beschäftigter. „Fremdgeschäftsführer“ bedeutet, dass der Geschäftsführer nicht auch gleichzeitig Gesellschafter ist.

In der Organisationsstruktur der GmbH gibt es also zwei Organe. Hierbei handelt es sich um den oder die Gesellschafter und um Sie als Geschäftsführer. Sie vertreten die GmbH alleine, soweit nicht noch andere Geschäftsführer berufen werden. Sind mehrere Geschäftsführer für eine GmbH verantwortlich, so gilt, soweit nicht gesondert etwas geregelt ist, eine Gesamtvertretung. Das bedeutet, dass Sie und Ihr/e Geschäftsführerkollege/n den Willen der Gesellschaft einvernehmlich nach außen kund zu tun haben.

Die Annahme der Bestellung ist für deren Wirksamkeit natürlich von großer Bedeutung, weil die Position des Geschäftsführers neben dem Recht der Vertretung auch erhebliche Pflichten beinhaltet. Würden Sie durch einen Bestellungsbeschluss zum Geschäftsführer ernannt, so haben Sie die Freiheit, die Geschäftsführerstellung anzunehmen oder abzulehnen. Dies gilt allerdings nicht, wenn Sie sich bereits im Rahmen eines Geschäftsführerdienstvertrages zur Übernahme der Geschäftsführerstellung ab einem bestimmten Zeitpunkt verpflichtet haben.

Die rechtliche Stellung des Geschäftsführers

Kommen wir nun zur konkreten Ausgestaltung und zum Abschluss des Geschäftsführerdienstvertrages: Von der

Bestellung zum Geschäftsführer als gesellschaftsrechtlichem Akt, der Ihre Organstellung als Geschäftsführer begründet, ist der Anstellungsvertrag zu unterscheiden, mit dem Sie die persönlichen Rechte und Pflichten zwischen Ihnen und der Gesellschaft regeln. Dieser Vertrag bedarf grundsätzlich keiner besonderen Form. Er kommt allerdings nicht schon mit der Bestellung und Ihrer Annahme des Geschäftsführeramtes zustande.

In unserem Fall eines Anstellungsvertrages mit einem Geschäftsführer mit Dienstbezügen unterliegt gemäß Rechtsprechung und Lehre den Regeln des freien Dienstvertrages, stellt also keinen Arbeitsvertrag dar. Diese sehr bedeutende Einschätzung führt dazu, dass Ihnen als Geschäftsführer einer GmbH die arbeitsrechtlichen und zum Teil auch die arbeitnehmerschutzrechtlichen Regelungen (wie etwa laut Kündigungsschutzgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, etc.) nicht zustehen.

Die Qualifizierung der Tätigkeit des Geschäftsführers als freier Dienstnehmer ergibt sich insbesondere aus den gesetzlichen Mindestpflichten eines Geschäftsführers gemäß den §§ 41, 43 Abs. 3 und 64 GmbHG. Auch die typische Unternehmerfreiheit des Geschäftsführers und seine Aufgaben als Organ der Gesellschaft (Arbeitgeberfunktion, Weisungsberechtigung) prägen seine Stellung.

Dies kann beispielsweise dazu führen, dass ein langjährig beschäftigter leitender Angestellter bei einem Wechsel auf einen Geschäftsführerposten seine Arbeitnehmerschutzrechte verliert – als Beispiel sei hier der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genannt.

Für Sie bedeutet das in der Praxis: Waren Sie bis zu Ihrer Bestellung zum Geschäftsführer bei der Gesellschaft als Arbeitnehmer angestellt, so ist es für Sie sinnvoll, im Geschäftsführerdienstvertrag eine Regelung darüber zu treffen, ob Ihre Arbeitnehmerschutzrechte für Sie nach Ende Ihrer Geschäftsführertätigkeit wieder gelten sollen oder eben nicht.

Lediglich die konkrete Formulierung, wonach die Vertragsparteien darüber Einigkeit erzielen, dass die Stellung des Arbeitnehmers für den Zeitraum der Wahrnehmung des Geschäftsführeramtes ruht, führt sicher dazu, dass nach einer etwaigen Abberufung als Geschäftsführer Ihr Arbeitnehmersta-

tus wieder auflebt; das heisst, dass Sie in einem arbeitsrechtlichen Verhältnis beim Unternehmen verbleiben und dass Ihre im Vorfeld erworbenen Arbeitnehmerenschutzrechte weiter gelten.

Ausgestaltung und Inhalt des Geschäftsführerdienstvertrages

Diese haben sich an den konkreten Bedürfnissen sowohl des Geschäftsführers als auch der Gesellschaft zu orientieren. In der Regel werden hier spezielle Vereinbarungen verhandelt und erarbeitet. Die folgenden grundsätzlichen Regelungen sollten aber in jedem Geschäftsführerdienstvertrag enthalten sein, wie: Regelungen zur Tätigkeit und Zuständigkeit; Vergütungsvereinbarung inklusive Prämien, Bonuszahlungen, etc.; Vergütungsfortzahlung bei Krankheit, Unfall oder Tod; Urlaubsanspruch; Spesenabrechnung, Vergütung von Aufwendungen, Pkw-Nutzung (auch privat), Hotel-, Flugzeug- und Bahnkategorie; Vertragsbeendigung, insbesondere vereinbarte Kündigungsfristen; Übernahme von Versicherungsprämien wie Altersvorsorge, zur Absicherung der Geschäftsführertätigkeit.

Aufgrund der nicht einfachen Rechtslage empfiehlt es sich hier, bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Anstellungsvertrages den Rat eines hierfür qualifizierten Juristen einzuholen.

Damit ist im Idealfall die Basis für die ordnungsgemäße Leitung des Unternehmens geschaffen. Die Pflichten für den Geschäftsführer gemäß den gesetzlichen Regelungen (§ 43 GmbHG) formulieren hierbei das Ziel, den Gesellschaftszweck bestmöglich zu fördern. Dabei müssen Gesetz, Satzung und gegebenenfalls besondere Richtlinien aus dem Geschäftsführerdienstvertrag sowie weitergehende Beschlüsse eingehalten werden. Bei Verstößen oder Unregelmäßigkeiten im Hinblick auf die Pflichten des Geschäftsführers kommt eine Haftung desselben für Schäden in Betracht. Hierzu aber dann mehr im nächsten Artikel.

Zwischenzeitlich sei die Lektüre des GmbH-Gesetzes empfohlen – soweit noch nicht geschehen.

Ihr Andreas Erbenich



Der Autor

Andreas Erbenich ist einer der führenden Personalberater mit erstklassigen Referenzen nicht nur in der Möbelwirtschaft. Sein Schwerpunkt liegt seit über zehn Jahren klar in der Personalsuche und -auswahl von hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften sowie in der Führungskräfteentwicklung.

Die Grundlage seiner erfolgreichen Beratungs- und Trainingstätigkeit besteht nicht zuletzt in eigenen, sorgfältig entwickelten Berufsweg. Nach der Berufsausbildung zum Einzelhandelskaufmann folgten das Studium der Wirtschaftswissenschaften und ein Management-Traineeprogramm in einem internationalen Handelskonzern. Führungs- und Projekterfahrung konnten sowohl in der Linie als auch in der System- und Organisationsberatung gewonnen werden.

Seine Veröffentlichungen in der Fachpresse, die Herausgabe des Personal-Telegramms als Info-Brief für die Geschäftsleitung und Fachvorträge über Personalfragen runden das Leistungsprofil ab.

Weitere Informationen und regelmäßig aktualisierte Stellenangebote für Positionen in Handel und Industrie erhält man unter www.andreaserbeneich.de.