

Kündigungsschutz für GmbH-Geschäftsführer ist möglich

Geschäftsführer einer GmbH haben einen weiten Verantwortungsbereich. Sie vertreten die Gesellschaft als Organ und handeln selbst „wie Arbeitgeber“. Deswegen werden sie vom Gesetz und der Rechtsprechung grundsätzlich nicht als Arbeitnehmer angesehen. Im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und im Arbeitsgerichtsgesetz ist sogar explizit geregelt, dass Geschäftsführer keine Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind bzw. dass die wesentlichen Kündigungsschutzvorschriften keine Anwendung auf Geschäftsführer finden.

Für den Geschäftsführer ist dies eine missliche Situation: Er übernimmt Verantwortung für die Gesellschaft und nimmt Haftungsrisiken in Kauf, genießt jedoch keinen Schutz, wenn sich das Unternehmen von ihm trennen möchte.

In der Praxis ist es für Geschäftsführer daher von enormer Bedeutung, dass sie entsprechende Absicherungsmechanismen in ihrem Geschäftsführerdienstvertrag einbauen. Andernfalls gehen sie leer aus.

So ist es beispielsweise üblich, den Vertrag für eine gewisse Zeit zu befristen ohne dass er vorher ordentlich gekündigt werden kann. Für diese Zeit besteht Planungssicherheit für beide Seiten. Allerdings besteht noch die Möglichkeit der fristlosen Kündigung des Vertrages, diese kann nie ausgeschlossen werden.

Einige Verträge sehen einen Abfindungsanspruch für den Fall der Kündigung durch das Unternehmen vor. Ein solcher Anspruch kann auch für den Fall eines Wechsels der Mehrheitsgesellschafter (sog. change-of-control) vereinbart werden.

Eine weitere Gestaltungsmöglichkeit war bislang in der Praxis umstritten und wurde nun vom Bundesgerichtshof (BGH) in seiner Entscheidung vom 10.05.2010 ausdrücklich für zulässig erklärt.

Im Dienstvertrag des Geschäftsführers kann vereinbart werden, dass auf sein Vertragsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Das hat zur Folge, dass das Unternehmen einen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Kündigungsgrund vor Gericht darlegen und beweisen muss.

Die Position des Geschäftsführers verbessert sich dadurch wesentlich. Bekanntlich sind Kündigungen nach den Maßstäben des KSchG schwierig durchzusetzen, die Messlatte ist hoch, so dass hier eine ähnliche Absicherung wie für einen Arbeitnehmer geschaffen werden kann.

Der BGH ermöglicht den Parteien diese Gestaltungsmöglichkeit und sieht darin keinen unzulässigen Eingriff in die Binnenstruktur der Gesellschaft. Allerdings müsse durch Auslegung im Einzelfall ermittelt werden, wie weit der Schutz des Geschäftsführers nach dem KSchG reichen soll.

In dem entschiedenen Fall hatte das zur Folge, dass der BGH auch die Möglichkeit eines sog. Auflösungsantrags aus dem KSchG als vereinbart ansah. Das Unternehmen konnte sich daher durch eine rechnerisch begrenzte Abfindung vom Geschäftsführer trennen.

Um dies zu vermeiden und Spielraum für höhere Abfindungen zu ermöglichen, sollte daher aus Sicht des Geschäftsführers diese Möglichkeit explizit ausgenommen werden. Auf jeden Fall sollte vor Abschluss eines Dienstvertrages anwaltlicher Rat eingeholt werden.



Peter Groll
Fachanwalt für Arbeitsrecht