

Des einen Leid, des anderen Freud: Koppelungsklauseln in Dienstverträgen mit Geschäftsführern

Pia Pracht

Köln, 17.12.2015

Im Gesellschaftsrecht wird zwischen der Organstellung des Geschäftsführers sowie dem zugrundeliegenden Anstellungsverhältnis, dem Geschäftsführerdienstvertrag, unterschieden. Demnach hat die Abberufung des Geschäftsführers grundsätzlich keine Auswirkung auf das zugrundeliegende Dienstverhältnis, d.h. das Dienstverhältnis besteht im Falle der Abberufung des Geschäftsführers, die jederzeit grundlos (es sei denn, die Satzung verlangt einen „wichtigen Grund“ für die Abberufung) möglich ist, grundsätzlich weiter fort. Eine außerordentliche und damit fristlose Kündigung des Dienstvertrags wird nur selten in Betracht kommen, da ein „wichtiger Grund“ zur Kündigung nur in Ausnahmefällen vorliegt. Insbesondere stellt die Abberufung als solche keinen wichtigen Grund dar, der zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags berechtigt. Der Fortbestand des Dienstvertrags über die Abberufung des Geschäftsführers hinaus wird jedoch regelmäßig nicht im Interesse der Gesellschaft stehen, so dass es sich anbietet, das Schicksal des Dienstvertrags mit dem der Organstellung zu verbinden. Hierzu dienen sogenannte Koppelungsklauseln. So kann z.B. vereinbart werden, dass mit der Abberufung das Anstellungsverhältnis als ordentlich gekündigt gelten soll. Denkbar ist auch, die Beendigung der Organstellung als auflösende Bedingung für den Anstellungsvertrag vorzusehen. Wenn auch Koppelungsklauseln allgemein als zulässig erachtet werden, gibt es jedoch einige Fallstricke.

Praxisrelevanz

Bei der Verwendung von Koppelungsklauseln ist zu berücksichtigen, dass nach allgemeiner Ansicht die gesetzlichen Kündigungsfristen gem. § 622 Abs. 1 und 2 BGB analog zur Anwendung kommen, da sich die Koppelungsklausel andernfalls für den Geschäftsführer wie eine fristlose Kündigung „anfühlt“. Sofern in der Koppelungsklausel die Abberufung als auflösende Bedingung für das Dienstverhältnis vereinbart ist, sind ebenfalls die gesetzlichen Kündigungsfristen zu wahren.

Besondere Aufmerksamkeit ist in der Praxis den oft anzutreffenden befristeten Geschäftsführerdienstverträgen zu widmen. Um im Falle eines befristeten Dienstvertrags der Koppelungsklausel zur Wirksamkeit zu verhelfen, sollte im Dienstvertrag ein Recht zur ordentlichen Kündigung vorgesehen werden (was freilich die feste Laufzeit des Dienstvertrags zu Lasten des Geschäftsführers wieder aushebelt). Andernfalls läuft – nach wohl überwiegender Meinung – die Koppelungsklausel bei befristeten Verträgen mangels ordentlicher Kündigungsmöglichkeit regelmäßig ins Leere.

Ferner ergibt sich eine typische Problemkonstellation im Falle einer Verkürzung der vertraglichen Kündigungsfristen durch die Koppelungsklausel. Es ist nicht unüblich, dass im Rahmen von unbefristeten Geschäftsführerdienstverträgen längere als die gesetzlichen Kündigungsfristen vereinbart werden, um dem Geschäftsführer eine längerfristige Perspektive zu geben. In diesen Fällen würde eine Koppelungsklausel dazu führen, dass für die Gesellschaft aufgrund der analogen Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfristen im Rahmen der Koppelungsklausel eine ggfs. deutlich kürzere Kündigungsfrist (eventuell nur ein Monat zum Monatsende) gilt als für den Geschäftsführer. Dieses Ergebnis könnte einen Verstoß gegen § 622 VI BGB darstellen. Hiernach darf die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer nicht länger sein als für den Arbeitgeber. Allerdings ist die analoge Anwendbarkeit dieser Vorschrift auf Geschäftsführerdienstverträge noch nicht abschließend geklärt.

Darüber hinaus sind Koppelungsklauseln auch am AGB-Recht zu messen, da Geschäftsführer wohl überwiegend als Verbraucher angesehen werden. So werden in gewissen Konstellationen Koppelungsklauseln als überraschend (§ 305c BGB) oder unangemessen benachteiligend (§ 307 Abs. 1 BGB) erachtet und sind demnach unwirksam. Besonders hohe Wirksamkeitsanforderungen werden diesbezüglich an Koppelungsklauseln in befristeten Verträgen gestellt.

Fazit

Koppelungsklauseln sind aus Sicht der Gesellschaft sinnvoll, da eine Beschäftigung des Geschäftsführers nach dessen Abberufung regelmäßig nicht im Interesse der Gesellschaft liegt; aus Sicht des Geschäftsführers können sie dagegen höchst unerfreulich sein. Allerdings

sollte die Formulierung der Koppelungsklausel äußerst sorgfältig und einzelfallbezogen erfolgen. Dies gilt insbesondere im Falle befristeter Geschäftsführerdienstverträge.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Pia Pracht unter +49 221 33660-524 oder ppracht@goerg.de an. Informationen zur Autorin finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammthorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

