

Die außerordentliche Kündigung des GmbH-Geschäftsführers - ein arbeitsrechtliches Problem ?

Neben seiner gesellschaftsrechtlichen Position als Organ der Kapitalgesellschaft hat der GmbH-Geschäftsführer in aller Regel auch noch eine weitere vertragliche Bindung zur Gesellschaft, den Anstellungsvertrag - einen Dienstvertrag i.S.d. §§ 611 BGB ff..

Dessen Beendigung richtet sich nach eben diesen gesetzlichen Regelungen und zuständig für eine rechtliche Auseinandersetzung sind die allgemeinen Zivilgerichte - möchte man aus § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG folgern. Unabhängig von dieser Frage aber wird sich die Rechtsprechung zur Kündigung eines GmbH-Geschäftsführers an der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung orientieren, auch wenn sie ihr nicht stets folgt.

1. Arbeitsgericht oder Landgericht ?

§ 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG ist so klar und dieser Abschnitt könnte mit einem Blick ins Gesetzbuch erledigt sein. Aber das Bundesarbeitsgericht findet Wege, seine Zuständigkeit zu bejahen, wenn es denn will.

Zwar geht es nicht den dogmatisch schwierigen Weg, im Falle des Verlustes der Organstellung von einer Umwandlung des Dienstverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis auszugehen. Ohne jegliche Willensübereinstimmung der Vertragsparteien in diesem heiklen Punkt wird man schwerlich eine solche tiefgreifende Änderung des Vertragsverhältnisses annehmen können.

Aber - zumindest in einer Zahl von Fällen - wird es dennoch fündig und findet einen Weg zur Arbeitsgerichtsbarkeit. Dies gilt insbesondere für Geschäftsführer, die innerhalb des Unternehmens in diese Position aufgestiegen sind und zumindest früher ein Arbeitsverhältnis hatten. Hier befand das BAG:

"1. Wird ein Angestellter einer GmbH zum Geschäftsführer bestellt, ohne daß sich an den Vertragsbedingungen im übrigen etwas ändert, so ist im Zweifel anzunehmen, daß das bisherige Arbeitsverhältnis suspendiert und nicht endgültig beendet ist.

2. Wird der Angestellte bei einer derartigen Vertragsgestaltung als Geschäftsführer abberufen, so wird das Arbeitsverhältnis hierdurch wieder auf seinen ursprünglichen Inhalt zurückgeführt. Wird ihm erst nach der Abberufung gekündigt, so sind für die Entscheidung über seine hiergegen erhobene Klage die Gerichte für Arbeitssachen sachlich zuständig (im Anschluß an BAG 24, 383 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschußfrist)." (Leitsatz BAG AP Nr. 3 z. § 5 ArbGG 1979)

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
Fachanwalt

WIRTSCHAFTSRECHT
Tätigkeitsschwerpunkt

MEDIZINRECHT
Tätigkeitsschwerpunkt

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Später schränkte das BAG diese Feststellung zunächst auf die Fälle ein, dass das Arbeitsverhältnis nicht ausdrücklich aufgehoben wurde bzw. kein entsprechender finanzieller Ausgleich mit der Ernennung zum Geschäftsführer verbunden war. In den folgenden Jahren wurde diese Einschränkung soweit ausgedehnt, dass man heute wohl sagen kann, dass im Zweifelsfall im Gegenteil von einer konkludenten Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden soll:

"Wird ein in leitender Position beschäftigter Arbeitnehmer zum Geschäftsführer einer neu gegründeten GmbH bestellt, die wesentliche Teilaufgaben des Betriebes seines bisherigen Arbeitgebers übernimmt (Ausgliederung einer Bauträger-GmbH aus einem Architekturbüro), so wird im Zweifel mit Abschluß des Geschäftsführerdienstvertrages das bisherige Arbeitsverhältnis aufgehoben (teilweise Korrektur der Rechtsprechung im Senatsurteil vom 9. 5. 1985 - 2 AZR 330/84 - BAG 49, 81 = AP Nr. 3 zu § 5 ArbGG 1979)." BAG AP Nr. 49 z. § 5 ArbGG 1979

Hat das Bundesarbeitsgericht sich also korrigiert, so bekommt es jetzt mit seiner Korrektur Probleme mit dem - inzwischen geänderten - Gesetz in Gestalt des neuen § 623 BGB, der für Aufhebungsverträge durch schlüssiges Handeln keinerlei Spielraum lässt.

Egal wie sich aber in Zukunft diese Rechtsprechung entwickelt - der gekündigte Geschäftsführer wird noch eine Weile Gründe finden, die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte anzunehmen. Und der Gesellschafter wird sich dort mit ihm auseinander zu setzen haben.

2. Gesetzliche Grundlage einer außerordentlichen Kündigung des Geschäftsführers in seinem Anstellungsverhältnis ist § 626 BGB, der aus dem Arbeitsrecht wohlbekannt ist.

Dabei ist zunächst zu beachten, dass die Abberufung aus der gesellschaftsrechtlichen Funktion anderen Regelungen folgt und in ihren Anforderungen nicht mit der außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrages vermengt werden darf.

Der "wichtige Grund" als Ausgangspunkt der außerordentlichen Kündigung hat andere Voraussetzungen, als der Grund für die Abberufung, die grundsätzlich auch ohne jeglichen Grund umgehend erfolgen kann.

Ein "wichtiger Grund" liegt dann vor, wenn dem Gesellschafter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zu seinem Ende bzw. bis zum Ablauf ordentlicher Kündigungsfristen nicht zumutbar ist.

Regelmäßig wird dies auf einem schweren Pflichtenverstoß des Dienstpflichtigen, hier des Geschäftsführers, beruhen. Weiter ist eine Interessenabwägung beider Vertragsparteien unter Berücksichtigung auch des Verhaltens der Gesellschafterseite durchzuführen.

In Fällen einer sehr langfristigen Vertragsbindung (konkret bei BAT-unkündbaren Angestellten) hat das BAG allerdings ein außerordentliches Kündigungsrecht wegen Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung angenommen, wenn von Seiten des Mitarbeiters zwar keinerlei Veranlassung gegeben und lediglich eine Weiterbeschäftigung ohne jeglichen Nutzen für den Dienstherrn war.

Derartige langfristige Bindungen dürften aber im Bereich der Anstellungsverträge von Geschäftsführern eher selten sein, so dass sich die Frage der Übernahme dieser Rechtsprechung im Bereich der Anstellungsverträge nicht vordringlich stellt. Sie sei aber als Argumentationshilfe vorgemerkt.

Als Besonderheiten gegenüber dem Arbeitsrecht sind zu beachten

* "wichtige Gründe" können vertraglich vereinbart werden, werden aber, wenn sie die Kriterien des § 626 Abs. 1 BGB nicht erfüllen, nur zu einer Beendigung unter Berücksichtigung der Mindestkündigungsfrist gem. § 622 Abs. 1 BGB (vgl. BGH NJW 1989, S. 2683) führen.

* Abmahnungen sind nicht erforderlich. Dem Geschäftsführer, der ja oft auch in der Rolle des Arbeitgebers agiert, wird zugetraut und zugemutet, ein eigenes vertragswidriges Verhalten auch ohne Vorwarnung zu erkennen:

"1. Der Geschäftsführer einer GmbH bedarf keiner Hinweise, dass er die Gesetze und die Satzung der Gesellschaft zu achten und seine organschaftlichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen hat; die Wirksamkeit der Kündigung seines Dienstvertrages aus wichtigem Grund setzt deswegen eine vorherige Abmahnung nicht voraus (vgl. Senat, NJW 2000, 1638 = LM H. 8/2000 § 626 BGB Nr. 44 = ZIP 2000, 667)." BGH v. 10.9.2002, NJW-RR 2002, S. 173

In Hinblick auf die Einschlägigkeit von wichtigen Gründen sei auf eine entsprechende Zusammenstellung in der Literatur verwiesen, z.B. Reiserer BB 2002, S. 1199, 2000. Hier kommen eigenmächtige Entnahmen, Illoyalität gegenüber den Gesellschaftern, sei es durch Zurückhaltung von Informationen oder Nichtbefolgung von Anweisungen etc. in Frage.

Rechtsanwalt Uwe Jahn
Fachanwalt für Arbeitsrecht