

Das ruhende Arbeitsverhältnis des „beförderten“ Geschäftsführers



Wird ein Mitarbeiter einer GmbH zum Geschäftsführer ernannt, ist er fortan nicht mehr Arbeitnehmer, sondern arbeitsrechtlich gesehen Arbeitgeber. Er hat mit der Ernennung zum Geschäftsführer keinen Arbeitsvertrag mehr, sondern einen Geschäftsführeranstellungsvertrag. Wenn der Mitarbeiter später als

Geschäftsführer wieder abberufen wird, stellt sich die Frage, ob der alte Arbeitsvertrag wieder gilt. Die Rechtsprechung hat dies früher angenommen. In den 1990er Jahren erfolgte eine Rechtsprechungsänderung und seither gehen die Gerichte davon aus, dass mit der ggf. auch konkludenten, also stillschweigenden Begründung eines Geschäftsführeranstellungsvertrages der Arbeitsvertrag ebenso konkludent aufgehoben werde. Seit dem Jahr 2000 muss die Beendigung eines Arbeitsvertrages durch Kündigung oder Vertragsaufhebung aber schriftlich erfolgen. Die Arbeitsgerichte gehen seither davon aus, dass eine wirksame konkludente schriftliche Aufhebung des Arbeitsvertrages vorliegt, wenn der Geschäftsführeranstellungsvertrag schriftlich abgeschlossen wurde. Wird bei der Bestellung des Mitarbeiters zum Geschäftsführer nur mündlich eine Gehaltserhöhung, die Stellung eines Dienstwagens etc. vereinbart, fehlt es an einer konkludenten schriftlichen Aufhebung des Arbeitsvertrages.

Wird der Geschäftsführer später abberufen, gilt daher sein früherer Arbeitsvertrag weiter. Ein Problem stellt dabei dar, dass für den Abschluss, die Kündigung und die Aufhebung eines Arbeitsvertrages auf Seiten der Gesellschaft der Geschäftsführer zuständig ist. Für den Abschluss und die Beendigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages sind auf Seiten der Gesellschaft aber die Gesellschafterversammlung bzw. die Gesellschafter zuständig. Im schriftlichen Abschluss eines Geschäftsführeranstellungsvertrages

kann daher mangels Zuständigkeit keine konkludente Aufhebung des Arbeitsvertrages gesehen werden. Die Arbeitsgerichte und – als bisher einzige Landesarbeitsgerichte – die Landesarbeitsgerichte Hamburg und Hessen gehen hier von einer Annexzuständigkeit der Gesellschafter für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses aus. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gibt es hierzu nicht. In der Rechtsliteratur wird diese Auffassung ebenfalls mehrheitlich vertreten. Es mehren sich aber die Stimmen, die diese Auffassung ablehnen. Aus Vorsichtsgründen sollte daher bei der Bestellung eines Mitarbeiters zum Geschäftsführer mit dem Abschluss des Geschäftsführeranstellungsvertrages durch den oder die Gesellschafter eine schriftliche Aufhebung des Arbeitsvertrages durch den bisherigen oder einen weiteren Geschäftsführer erfolgen. Ein Mitarbeiter, der zum Geschäftsführer bestellt und später wieder abberufen wurde, kann zumindest versuchen, sich auf die neuere Auffassung zur Unwirksamkeit einer konkludenten schriftlichen Aufhebung des Arbeitsvertrages mangels Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung zu berufen.

HÜMMERICH & BISCHOFF

Rechtsanwälte · Steuerberater in Partnerschaft mbH

Am Kanal 16-18, 14467 Potsdam

Tel.: 0331/74796-0

Fax: 0331/74796-25

andreas.klose@huemmerich-partner.de

www.huemmerich-partner.de

Unsere früheren Beiträge finden Sie auf unserer Internetseite unter Medien / Mandanteninformationen sowie auch weiterhin unter www.rechtsanwaelte-klose.com unter Publikationen.