**Was passiert mit dem Geschäftsführervertrag nach der Abberufung von der Funktion?**

**Die Beziehung zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsführer (Vorstandsmitglied) wird häufig in einem gegenseitigen Vertrag geregelt. Die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien sind beim Vertragsabschluß oftmals euphorisch. Die Gesellschaft freut sich, einen hochwertigen Manager gewonnen zu haben, der Geschäftsführer (Vorstandsmitglied) freut sich über die neue Position. Über Details zerbricht man sich selten den Kopf. Oftmals kommt vor, dass in diesen Vertrag diverse Klauseln und Schutzmechanismen zugunsten des Geschäftsführers „eingeschmuggelt“ werden, z.B. auch eine sehr lange Kündigungsfrist oder eine Abfindung. Ein Problem wird sichtbar, wenn die Beziehungen angeknackst sind und die Gesellschaft die Entscheidung trifft, den Geschäftsführer von seiner Funktion abzuberufen.**

**Entwicklung in den letzten Jahren**

Zu der Frage der Ausübung der Funktion Geschäftsführer aufgrund eines Arbeitsvertrags nahm die gerichtliche Praxis in der letzten Zeit eine eindeutige Stellung ein. Der Geschäftsführer kann aufgrund eines Arbeitsvertrags nur Aufgaben erfüllen, die sich von Aufgaben, die dem Geschäftsführer der Gesellschaft obliegen, unterscheiden. Einfach gesagt, hat der Geschäftsführer einen Arbeitsvertrag, dann hat er in der Gesellschaft automatisch eine zweifache Aufgabe – als Geschäftsführer und als Arbeitnehmer, z.B. Finanzdirektor.

Die o.a. Stellungnahme der Gerichte wird sukzessive auch ins reale Leben transformiert. Mit Geschäftsführern von Gesellschaften werden nach und nach anstatt Arbeitsverträgen sog. Manager- (d.h. handelsrechtliche) Verträge abgeschlossen. In der Praxis können sie unterschiedlich bezeichnet werden, z.B. Vertrag über die Ausübung der Funktion Geschäftsführer, Mandatsvertrag mit dem Geschäftsführer, Geschäftsführervertrag usw. (weiter als „**Geschäftsführervertrag**“).

**Kündigungsfrist des Geschäftsführervertrags**

Die fehlende rechtliche Regelung und die gerichtliche Praxis bringen jedoch ein neues Problem mit sich. Im Geschäftsführervertrag wird oftmals eine Kündigungsfrist vereinbart, häufig auch in der Dauer von sechs Monaten und mehr. Die Vergütung des Geschäftsführers, als eines der höchsten Organe der Gesellschaft, stellt dabei meistens einen ziemlich hohen Betrag dar. Die Frage, ob die Kündigungsfrist und die damit verbundene Auszahlung der Vergütung im Falle der Abberufung von der Funktion des Geschäftsführers einzuhalten sind, ist daher für die Gesellschaft mehr als nur interessant.

**Grundlage des Geschäftsführervertrags**

Um die aufgeworfene Frage zu beantworten, ist zuerst über den Charakter und die Grundlage des Geschäftsführervertrags nachzudenken. Der Zweck des Geschäftsführervertrags besteht darin, verschiedene – mit der Ausübung der Funktion Geschäftsführer zusammenhängende – Aspekte, z.B. Art der Funktionsausübung, Vergütung, interne Beschränkungen usw. zu regeln.

Die Existenz (Entstehung und Erlöschen) der Funktion als solches bleibt davon unberührt. Die Funktion Geschäftsführer entsteht nicht mit Unterzeichnung des Geschäftsführervertrags, und erlöscht auch nicht mit der Beendigung seiner Gültigkeit, z.B. durch Ablauf der Kündigungsfrist.

Die Entstehung und das Erlöschen der Geschäftsführerberechtigungen sind also von der Existenz des Geschäftsführervertrags unabhängig. Fraglich ist jedoch, ob dies auch umgekehrt behauptet werden kann.

**Charakter des Geschäftsführervertrags**

Unserer Rechtsmeinung nach hat der Geschäftsführervertrag einen synallagmatischen Charakter. Das bedeutet, beide Vertragsparteien haben daraus einen gegenseitigen wirtschaftlichen Vorteil. Die vereinbarte Vergütung wird für erbrachte Dienstleistungen gewährt. Dienstleistung heißt in diesem Fall die Leistung von aus der Stellung des Geschäftsführers hervorgehenden Aufgaben (z.B. Leitung der Gesellschaft, Abschluss von Verträgen im Namen der Gesellschaft, Repräsentation der Gesellschaft nach außen usw.).

Mit dem Augenblick des Wirksamwerdens der Abberufung von der Funktion Geschäftsführer kann der Geschäftsführer jedoch aus rechtlicher Sicht diese Dienstleistungen nicht mehr weiter erbringen. Die laut Geschäftsführervertrag vereinbarte Vergütung würde daher unserer Meinung nach eine unberechtigte Bereicherung des Geschäftsführers darstellen. Die Vergütung wurde nämlich als Gegenleistung für etwas vereinbart, was weiter nicht mehr erbracht werden kann. Es handelt sich also um einen Rechtsgrund, der entfallen ist.

Sollte der Geschäftsführer seine Vergütung während der Kündigungsfrist fordern, würde er auf die Bestimmung von § 325 des Handelsgesetzbuchs stoßen. Im Sinne dieser Bestimmung kann bei gegenseitigen Verpflichtungen die Leistung der Verpflichtung von der anderen Vertragspartei nur diejenige Vertragspartei fordern, die ihre Verpflichtung bereits geleistet hat oder bereit und fähig ist, sie zu leisten. Mit anderen Worten, der Geschäftsführer kann seine Vergütung nur dann verlangen, wenn er der Gesellschaft seine Dienstleistungen (die Ausübung seiner Geschäftsführeraufgaben) bereits erbracht hat, oder wenigstens fähig ist, die zu erbringen. Nach seiner Abberufung von der Funktion kommt jedoch keine von diesen Möglichkeiten in Frage.

Die Gesellschaft könnte sich eventuell unterstützend auch auf die Bestimmung von § 326 des Handelsgesetzbuchs berufen. Ihre Nichterfüllung (Nichtgewährung der Vergütung) würde sie also damit begründen, dass im Hinblick auf die Abberufung von der Funktion offensichtlich ist, dass der Geschäftsführer seine vertragliche Verpflichtung weiterhin nicht leisten wird. D.h. auch die Gesellschaft unterliegt nicht mehr der Pflicht, ihren Teil der Verpflichtung zu leisten, d.h. ihm die Vergütung zu zahlen.

**Erlöschen des Geschäftsführervertrags**

Ob die Gültigkeit und Wirksamkeit des Geschäftsführervertrags mit dem Augenblick der Abberufung von der Geschäftsführerfunktion erlischt, ist fraglich. Zur Untermauerung dieser Behauptung könnte man die Bestimmung von § 66 Abs. 3 des Handelsgesetzbuchs verwenden, laut welcher der Geschäftsführervertrag die Beziehung zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsführer regelt. Mit dem Augenblick des Wirksamwerdens seiner Abberufung von der Funktion verliert jedoch die betreffende Person das Geschäftsführer-Attribut. Andererseits könnte diese (grammatische) Auslegung als allzu restriktiv aufgefasst werden.

Um die Rechtssicherheit zu erhöhen, kann daher empfohlen werden, den Vertrag auf eine von den Standardweisen – z.B. durch einvernehmliche Vereinbarung der Vertragsparteien oder Kündigung – zu beenden. Im Falle der Vereinbarung ist die Gesellschaft aber auf die Zusammenarbeit seitens des ex-Geschäftsführers angewiesen, im Falle der Kündigung hängt nach wie vor die Kündigungsfrist in der Luft. In Frage käme zwar eine rechtzeitige Kündigung, so dass der Ablauf der Kündigungsfrist mit dem Augenblick der Abberufung des Geschäftsführers von der Funktion korrespondiert. Dafür bleibt jedoch oftmals nicht genug Zeit bzw. der (beabsichtigte) Moment der Überraschung würde verlorengehen.

Nachdem die aufgeworfene Frage der Vergütung des Geschäftsführers während der Kündigungsfrist laut dem Stand unserer Kenntnisse bisher nicht judiziert wurde, besteht keine absolute Sicherheit, dass sich das zuständige Gericht mit den oben dargestellten Argumenten identifiziert.

Es ist daher nötig, die Möglichkeit des Rücktritts vom Vertrag weiter in Erwägung zu ziehen. Ist diese Möglichkeit nicht direkt im Geschäftsführervertrag geregelt – was eher ein Einzelfall wäre – muss nach dem Gesetz vorgegangen werden. In Frage käme z.B. der Rücktritt aus dem Grund der Vereitelung des Vertragszwecks oder ein Rücktritt aus dem Grund eines Verzugs des Schuldners. Bei dem Rücktritt ist jedoch auch an die Regelung seiner Wirkungen zu denken. Die gesetzliche Regelung sieht nämlich für so einen Fall die Aufhebung des Vertrags von Anfang an vor, was in diesem Fall für keine von den beteiligten Parteien von Vorteil ist.

Solange die aufgeworfene Frage durch die gerichtliche Praxis nicht eindeutig gelöst wird, kann lediglich eine weitsichtige Formulierung des Geschäftsführervertrags empfohlen werden. Die Investition in die Rechtsberatung lohnt sich in diesem Fall sicher.



JUDr. Zuzana Hnátová, LL.M, advokátka

advokátska kancelária Dvořák Hager & Partners

Advokátska kancelária Dvořák Hager & Partners

Cintorínska 3/a, 811 08 Bratislava

Tel: +421/2 32 78 64 11

e-mail: zuzana.hnatova@dhplegal.com