



Industrie- und Handelskammer
zu Köln

Muster-Anstellungsvertrag für GmbH-Geschäftsführer

Impressum

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer zu Köln
Unter Sachsenhausen 10-26
50667 Köln
Internet: www.ihk-koeln.de

Redaktion:

Corinna Kaus
Tel. +49 221 1640-3050
Fax +49 221 1640-3490
E-Mail: corinna.kaus@koeln.ihk.de

Dr. Timmy Wengerofsky
Tel. +49 221 1640-3070
Fax +49 221 1640-3690
E-Mail: timmy.wengerofsky@koeln.ihk.de

1. Auflage

Köln, Mai 2014

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines	1
2. Musteranstellungsvertrag Fremdgeschäftsführer	3
§ 1 Bestellung und Aufgabenbereich	3
§ 2 Vertragsdauer und Kündigung	4
§ 3 Dienort und Arbeitszeit	5
§ 4 Vergütung	5
§ 5 Nebenleistungen	6
§ 6 Lohnfortzahlung bei Dienstverhinderung oder Tod	6
§ 7 Urlaub	7
§ 8 Eigengeschäfte und Nebentätigkeit	7
§ 9 Altersversorgung	8
§ 10 Zustimmungspflichtige Geschäfte	8
§ 11 Haftung	8
§ 12 Abfindung	9
§ 13 Wettbewerbsverbot	9
§ 14 Verschwiegenheits- und Auskunftspflichten	10
§ 15 Erfindungen	10
§ 16 Verjährung	10
§ 17 Schlussbestimmungen	11
3. Erläuterungen zu den einzelnen Regelungen	12
Allgemeines	12
§ 1 Bestellung und Aufgabenbereich	12
§ 2 Vertragsdauer und Kündigung	13
§ 3 Dienort und Arbeitszeit	14
§ 4 Vergütung	14
§ 5 Nebenleistungen	15
§ 6 Erkrankung und Lohnfortzahlung	15
§ 7 Urlaub	16
§ 8 Eigengeschäfte und Nebentätigkeit	16
§ 9 Altersversorgung	16
§ 10 Zustimmungspflichtige Geschäfte	17
§ 11 Haftung des Geschäftsführers	17
§ 12 Abfindung	17
§ 13 Wettbewerbsverbot	18
§ 14 Verschwiegenheits- und Auskunftspflichten	18
§ 15 Erfindungen	18
§ 16 Verjährung	18
§ 17 Schlussbestimmungen	19

1. Allgemeines

Bestellung und Anstellung des Geschäftsführers fallen in der Praxis meist zusammen und sind rechtlich dennoch völlig unabhängig voneinander zu betrachten. Die Bestellung zum Geschäftsführer ist ein gesellschaftsrechtlicher Bestellungsakt, der dem Geschäftsführer die Fähigkeit verleiht, für die Gesellschaft rechtlich handeln zu können. Die Bestellung erfolgt durch die Gesellschafter und wird bereits bei Gründung vorgenommen und notariell zum Handelsregister angemeldet. Der Anstellungsvertrag des Geschäftsführers regelt dagegen die arbeitsrechtliche Ausgestaltung seiner Tätigkeit. Anders als die Bestellung ist die Anstellung keine Pflicht, ein Geschäftsführer kann also auch gänzlich ohne Anstellung oder auf einer anderen rechtlichen Grundlage tätig sein. Der Anstellungsvertrag bedarf auch keiner bestimmten Form. Es ist jedoch zu Klarstellungs- und Beweis Zwecken im Streitfall unbedingt die Schriftform zu empfehlen.

Das hier vorliegende Muster dient lediglich als Orientierung und soll keinesfalls einen auszufüllenden Vordruck für einen Anstellungsvertrag darstellen. Es soll einen Eindruck vom typischen Regelungsinhalt eines Anstellungsvertrags vermitteln. Das Muster ist durch Änderungen, Ergänzungen und Streichungen an die jeweils vorliegende Anstellungssituation anzupassen unter Berücksichtigung der gegenseitig gewünschten Rechte und Verpflichtungen sowie der Regelungen des Gesellschaftsvertrages.

Es gibt verschiedene Konstellationen, in denen ein Anstellungsvertrag für den Geschäftsführer in Frage kommt. Je nach Konstellation stellen sich unterschiedliche Fragen.

Ein Gesellschafter-Geschäftsführer hält neben seiner Geschäftsführerstellung auch Anteile am Stammkapital der GmbH. Insbesondere wenn eine Beteiligung zu mehr als 50 % am Stammkapital besteht, sind Fragen nach der Höhe der Vergütung relevant, weil der Gesellschafter-Geschäftsführer in der Regel alleinigen Einfluss hierauf hat. Ist die Vergütung zu hoch, kann steuerlich eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) vorliegen.

Ein Fremdgeschäftsführer hält keine Anteile an der GmbH. Er ist grundsätzlich als Verbraucher im Sinne der Verbraucherschutzvorschriften anzusehen. Somit sind die Regelungen des Arbeitsvertrages nur dann wirksam, wenn sie den Vorschriften der §§ 307 bis 309 BGB nicht zuwiderlaufen.

Der Geschäftsführer ist grundsätzlich kein Arbeitnehmer im Sinne der meisten Arbeitnehmerschutzvorschriften, sodass es beispielsweise hinsichtlich der Kündigungsfristen, des Urlaubsanspruchs oder auch der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall einer Regelung bedarf. Es gibt jedoch auch Einzelfälle, in denen der Geschäftsführer Arbeitnehmer in diesem Sinne ist. Weichen die Regelungen des Arbeitsvertrages dann zu seinem Nachteil gegenüber den Arbeitnehmerschutzvorschriften ab, gelten Letztere - die vertraglichen Regelungen sind für diesen Fall unwirksam. Arbeitnehmer ist er nach höchstrichterlicher Rechtsprechung, wenn die Gesellschaft dem Geschäftsführer auch arbeitsbegleitende und verfahrensorientierte Weisungen erteilen und auf diese Weise die konkreten Modalitäten der Leistungserbringung bestimmen kann.

Somit können bei der Erstellung eines vollumfänglich wirksamen Anstellungsvertrages eine Vielzahl von Sondervorschriften aus dem Arbeits- und Verbraucherrecht sowie eine Fülle von höchstrichterlichen Entscheidungen zu berücksichtigen sein. Für die Erstellung eines Anstellungsvertrages im konkreten Fall wird daher eine entsprechende rechtliche Beratung unbedingt empfohlen.

Dem folgenden Muster-Vertrag liegt die die Konstellation eines Fremdgeschäftsführers zu Grunde, da für diesen Fall üblicherweise sehr viel differenziertere Regelungen getroffen werden. In den Erläuterungen im dritten Kapitel finden Sie Hinweise zu den jeweiligen Regelungen und auch Ausführungen, ob diese in dieser Form auch auf die Konstellation eines geschäftsführenden Gesellschafters anwendbar sind.

2. Musteranstellungsvertrag Fremdgeschäftsführer

GmbH-Geschäftsführer - Anstellungsvertrag

Zwischen

der Muster GmbH,

vertreten durch

- a) ihre Gesellschafterversammlung
- b) ihre Gesellschafter x und y
- c) den Vorsitzenden des Aufsichtsrates / Beirates,

Musterstraße 1, 11111 Musterstadt,

- Gesellschaft -

und

Herrn Max Mustermann, Mustermannstr. 1, 11111 Musterstadt

- Geschäftsführer -

wird folgender

ANSTELLUNGSVERTRAG

geschlossen:

§ 1 Bestellung und Aufgabenbereich

(1) Durch Beschluss der Gesellschafterversammlung / des Aufsichtsrates / des Beirates vom _____ ist Herr/Frau _____ mit Wirkung vom _____ zum Geschäftsführer der Gesellschaft bestellt worden. Dieser Vertrag regelt allein die entsprechenden dienstvertraglichen Vereinbarungen.

(2) Der Geschäftsführer vertritt die Gesellschaft gerichtlich und außergerichtlich, wenn der Gesellschaftsvertrag keine abweichende Regelung trifft. Er ist befugt, die Gesellschaft bei der Vornahme von Rechtsgeschäften mit sich selbst oder als Vertreter eines Dritten uneingeschränkt zu vertreten.

(3) Die Befugnis des Geschäftsführers umfasst die Vornahme aller Maßnahmen, die der gewöhnliche Geschäftsbetrieb mit sich bringt. Dem Geschäftsführer obliegt die kaufmännische, technische und organisatorische Leitung und Überwachung der Gesellschaft, solange er allein als Geschäftsführer der Gesellschaft bestellt ist. Sind mehrere Geschäftsführer bestellt, wird eine Geschäftsverteilung nach vorheriger Beratung mit den Geschäftsführern festgelegt und als Anlage an diesen Anstellungsvertrag beigelegt.

(4) Er führt die Geschäfte der Gesellschaft mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, der Regelungen des Gesellschaftsvertrages und Weisungen der Gesellschafterversammlung, soweit sie den gesetzlichen Vorschriften nicht zuwiderlaufen. Er ist insbesondere dafür verantwortlich im Unternehmen Strukturen zu schaffen, die das Risiko nicht gesetzeskonformen Verhaltens der Mitarbeiter des Unternehmens nach vernünftiger kaufmännischer Einschätzung als vertretbar erscheinen lassen.

(5) Der Geschäftsführer hat die Gesellschafter monatlich über den Geschäftsverlauf, den Auftragsbestand, den Personalstand, Kosten und Umsätze, sowie etwaige außergewöhnliche Geschäftsvorfälle schriftlich zu unterrichten.

(6) Der Geschäftsführer nimmt die Aufgaben, die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers im Sinne der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften wahr. Auf Wunsch der Gesellschafterversammlung übernimmt der Geschäftsführer auch Aufgaben und Organstellungen in mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen. Der Geschäftsführer ist verpflichtet etwaige Aufgaben oder Organstellungen nach Satz 2 nach Beendigung des Anstellungsvertrages oder der Berufung unverzüglich niederzulegen.

(7) Der Geschäftsführer hat innerhalb der Frist des § 264 Abs. 1 HGB einen Jahresabschluss und einen Lagebericht für das abgelaufene Geschäftsjahr aufzustellen. Beide sind der Gesellschafterversammlung unverzüglich nach der Aufstellung vorzulegen.

(8) Mit der Übersendung der in Absatz 7 benannten Berichte hat der Geschäftsführer eine Gesellschafterversammlung unter Berücksichtigung der Beschlussfrist des § 42a Abs. 2 GmbHG einzuberufen. Die Tagesordnung muss unter anderem die Feststellung des Jahresabschlusses als auch die Ergebnisverwendung beinhalten.

§ 2 Vertragsdauer und Kündigung

(1) Das Vertragsverhältnis beginnt am _____ und endet am _____. Es verlängert sich um jeweils _____ Monate, wenn nicht eine wirksame Kündigung unter Beachtung der Frist- und Formvorschriften der Absätze 3 und 4 erfolgt.

(2) Die Gesellschafterversammlung ist berechtigt, den Gesellschafter jederzeit unter Fortzahlung seiner Bezüge vom Dienst freizustellen. Bis zu diesem Zeitraum nicht gewährter Jahresurlaub wird auf den Freistellungszeitraum angerechnet.

(3) Die Kündigungsfrist für die Gesellschaft und den Gesellschafter richtet sich nach den gesetzlichen Kündigungsfristen aus § 622 Abs. 2 BGB. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt davon unberührt.

(4) Die Kündigungserklärung des Geschäftsführers ist schriftlich gegenüber der Gesellschafterversammlung oder gegenüber allen Gesellschaftern zu erklären. Die Kündigungserklärung kann auch gegenüber einem gesamtvertretungsberechtigten Gesellschafter abgegeben werden, sofern ein solcher nach dem Gesellschaftsvertrag existiert. Ist ein weiterer Geschäftsführer zum Zeitpunkt der Kündigung bestellt, genügt die schriftliche Kündigung gegenüber diesem.

(5) Der Widerruf der Bestellung des Geschäftsführers kann zu jeder Zeit durch die Gesellschafterversammlung oder das Organ der Gesellschaft, das nach dem Gesellschaftsvertrag für die Bestellung zuständig ist, erfolgen. Erfolgt die Abberufung des Geschäftsführers aus wichtigem Grund, hat sie die sofortige Beendigung des Anstellungsvertrages zur Folge. Anderenfalls bewirkt die Abberufung die Kündigung des Anstellungsverhältnisses zum nächstmöglichen Zeitpunkt und die Freistellung.

(6) Das Anstellungsverhältnis endet auch ohne Kündigung am Ende des Monats, in dem der Geschäftsführer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

(7) Das Anstellungsverhältnis endet auch durch ärztliche Feststellung der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit mit Ende des Monats, der auf den Zugang der entsprechenden Erklärung bei einem oder mehreren Gesellschaftern folgt.

§ 3 Dienstort und Arbeitszeit

(1) Der Geschäftsführer hat seine Leistung am Sitz der Gesellschaft zu erbringen. Der Geschäftsführer ist dazu verpflichtet, vorübergehend oder auch dauerhaft an anderen Orten, auch im Ausland tätig zu sein, soweit es die Erfüllung seiner ihm obliegenden Aufgaben erfordert oder falls entsprechende Weisungen der Gesellschafter vorliegen und die dort auszuübende Tätigkeit gleichwertig ist. Dies hat keinen Einfluss auf die Vergütung des Geschäftsführers.

(2) Die regelmäßige wöchentlich zu erbringende Arbeitsleistung beträgt ____ Stunden pro Woche. Der Geschäftsführer ist in der Einteilung seiner Arbeitszeit grundsätzlich frei, er hat jedoch sicherzustellen, dass er in der betrieblichen Kernarbeitszeit von ____ bis ____ anwesend oder erreichbar ist, sofern er keinen auswärtigen Termin für die Gesellschaft wahrnimmt. Er ist verpflichtet, seine Arbeitszeit auch auf die Zeit nach 20.00 Uhr oder die Wochenenden zu verlegen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist.

§ 4 Vergütung

(1) Der Geschäftsführer erhält für seine Tätigkeit ein festes, jeweils am letzten Werktag im Monat zu zahlendes Gehalt in Höhe von brutto _____. Die Vergütung erhöht sich im selben Verhältnis und im Zeitpunkt wie der entsprechende Branchentarifvertrag in seiner jeweils aktuellen Fassung in der höchsten Tarifstufe für kaufmännische Angestellte, soweit ein solcher Tarifvertrag existiert.

(2) Dem Geschäftsführer wird ein Weihnachtsgeld in Höhe von _____ gewährt. Dieses ist gemeinsam mit dem Gehalt des Monats November fällig. Ihm ist außerdem ein Urlaubsgeld in Höhe von _____ zu gewähren. Dieses ist mit der Vergütung für den Monat Juni zu zahlen. Hat das Anstellungsverhältnis während des Jahres begonnen, so sind die in Satz 1 und 2 genannten Gratifikationen zeitanteilig für den angefangenen Kalendermonat zu gewähren.

(3) Zusätzlich zu den Zahlungen gemäß den Absätzen 1 und 2 erhält der Geschäftsführer Tantiemen in Höhe von _____ Prozent des von der Gesellschafterversammlung festgesetzten Reingewinns. Die Zahlung der Tantiemen wird mit der Gehaltszahlung für den Monat fällig, der auf den entsprechenden Gesellschafterbeschluss folgt. Er ist unter Abzug von Steuern und Sozialabgaben zu zahlen. Scheidet der Geschäftsführer vor Fälligkeit der Zahlung aus, so besteht kein Anspruch auf Zahlung der Tantiemen.

(4) Über die in den Absätzen 1 bis 3 gewährten Zahlungen werden weitere Bezüge nicht gewährt. Die Parteien sind sich darüber einig, dass eventuelle Mehrarbeit pauschal mit dem in Absatz 1 genannten Gehalt abgegolten ist.

(5) Die Gesellschaft behält Einkommensteuer und Sozialabgaben ein und führt diese an die jeweils zuständige Stelle ab, soweit diese nach den steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften unter Berücksichtigung der dem Geschäftsführer zu zahlenden monatlichen Vergütung abzuführen sind.

§ 5 Nebenleistungen

(1) Der Geschäftsführer hat Anspruch auf Erstattung der ihm durch seine Tätigkeit entstehenden Auslagen. Insbesondere Reise-, Bewirtungs- und Telefon-/Faxkosten werden durch die Gesellschaft in Höhe der nach den steuerlichen Vorschriften zulässigen Pauschalbeträge erstattet. Darüber hinausgehende Aufwendungen sind nur erstattungsfähig, wenn sie durch einzelne Belege nachgewiesen werden.

(2) Die Gesellschaft stellt dem Geschäftsführer einen Dienstwagen der gehobenen Mittelklasse zur Verfügung, der auch privat genutzt werden kann. Das Recht zur privaten Nutzung wird entsprechend den steuerrechtlichen Vorgaben mit der Ein-Prozent-Regelung versteuert. Der Dienstwagen ist durch die Gesellschaft Vollkasko zu versichern. Der Selbstbehalt darf _____ nicht überschreiten. Der Dienstwagen ist nach Beendigung des Anstellungsvertrages an die Gesellschaft zurück zu geben. Für Schäden, die über die übliche Nutzung hinausgehen haftet der Geschäftsführer, soweit sie nicht von der Kfz-Versicherung abgedeckt werden.

§ 6 Lohnfortzahlung bei Dienstverhinderung oder Tod

(1) Der Geschäftsführer ist verpflichtet, der Gesellschaft jede Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen oder sonstigen Gründen unverzüglich mitzuteilen. Im Falle einer Erkrankung ist der Geschäftsführer verpflichtet, spätestens am dritten Kalendertag seiner Abwesenheit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Durch Gesellschafterbeschluss kann auch verlangt werden, dass eine ärztliche Bescheinigung zukünftig ab dem ersten Tag der Erkrankung vorgelegt werden muss.

(2) Im Falle einer Erkrankung wird für die Dauer von bis zu _____ eine Lohnfortzahlung gewährt.

(3) Für eine den Zeitraum überschreitende Erkrankung wird für die Dauer von _____ ein Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen einem von der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung gewährten Krankengeld und dem in den letzten 12 Monaten durchschnittlich erhaltenen Nettogehaltes gewährt. Besteht kein Anspruch auf Krankengeld, wird als Krankengeld im Sinne des Satzes 2 dieses Absatzes ein Betrag zugrunde gelegt, den der Geschäftsführer durch eine seinem Einkommen gemäße Krankenversicherung bei der zuständigen Ortskrankenkasse erhalten hätte. Die Lohn- und ggf. anfallende Kirchensteuer trägt die Gesellschaft.

(4) Für einen Zeitraum, der die Dauer des Absatzes 1 nicht überschreitet, wird der Anspruch auf Zahlung von Tantiemen nicht berührt. Bei Überschreitung der aus Absatz 1 resultierenden Frist verringern sich die zu gewährenden Tantiemen mit jedem Monat, den die Erkrankung

fortbesteht, um ein Zwölftel. Die Gesellschafterversammlung kann eine Abweichung von dieser Vorschrift zugunsten des Geschäftsführers beschließen.

(5) Im Falle der Verletzung durch einen oder mehrere Dritte tritt der Geschäftsführer seine daraus resultierenden Ansprüchen gegen den oder die Verursacher bis zu der Höhe seiner ihm zustehenden Vergütungsfortzahlung einschließlich darauf entfallender Sozialversicherungsbeiträge der Gesellschaft ab.

(6) Verstirbt der Geschäftsführer während der Dauer des Anstellungsverhältnisses, so wird dem Ehepartner oder eingetragenen Lebenspartner das Festgehalt des Geschäftsführers für die folgenden _____ Monate fortbezahlt. Ist der Geschäftsführer nicht verheiratet und führt auch keine eingetragene Lebenspartnerschaft oder ist der Ehe- oder Lebenspartner zu diesem Zeitpunkt bereits verstorben, steht dieser Anspruch unterhaltsberechtigten minderjährigen Abkömmlingen des Geschäftsführers in der Höhe ihres vor dem Tod des Geschäftsführers bestandenen Unterhaltsanspruchs zu. Anderen Angehörigen des Geschäftsführers steht ein solcher Anspruch nicht zu.

§ 7 Urlaub

(1) Der Geschäftsführer hat Anspruch auf Jahresurlaub von _____ Arbeitstagen. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

(2) Der Geschäftsführer hat den Zeitpunkt seines Urlaubs so zu wählen, dass er die Belange und Interessen der Gesellschaft ausreichend berücksichtigt. Der Urlaubszeitraum ist zu Beginn des Jahres mit den Mitgeschäftsführern zu vereinbaren. Ist der Geschäftsführer alleine bestellt, so ist der Urlaubszeitraum zu Beginn des Jahres mit den Gesellschaftern zu vereinbaren.

(3) Der Urlaubsanspruch bleibt bis zum _____ des Folgejahres erhalten, wenn der Geschäftsführer diesen aus betrieblichen oder in seiner Person liegenden Gründen im laufenden Kalenderjahr nicht nehmen konnte.

(4) Ein Abgeltungsanspruch für nicht verfallene Urlaubstage besteht nicht.

(5) Sollte das Anstellungsverhältnis bereits vor Ablauf des Kalenderjahres enden, so besteht ein Urlaubsanspruch nach Absatz 1 entsprechend anteilig.

§ 8 Eigengeschäfte und Nebentätigkeit

(1) Der Geschäftsführer stellt seine Arbeitskraft ausschließlich der Gesellschaft zur Verfügung. Die Aufnahme jeder darüber hinausgehenden beruflichen Tätigkeit bedarf zuvor der Zustimmung der Gesellschafterversammlung. Die Zustimmung wird erteilt, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnete Interessen des Unternehmens nicht beeinträchtigt werden.

(2) Veröffentlichungen oder Vorträge, die die Tätigkeit bei der Gesellschaft betreffen, bedürfen der vorherigen Zustimmung der Gesellschafterversammlung. Eine erteilte Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden. Einer solchen Zustimmung bedarf es nicht, wenn es sich dabei um den gewöhnlichen Geschäftsbetrieb handelt oder dies zur angemessenen Vertretung der Gesellschaft in der Öffentlichkeit notwendig ist.

(3) Geschenke, Vergünstigungen oder sonstige Vorteile von Personen oder Firmen, die mit der Gesellschaft in geschäftlicher Verbindung stehen, dürfen nur nach vorheriger Zustimmung der Gesellschafterversammlung entgegengenommen werden.

§ 9 Altersversorgung

(1) Die Gesellschaft ist verpflichtet, zugunsten des Geschäftsführers eine Lebensversicherung mit einer Deckungssumme von _____ zur Altersvorsorge, Erwerbsminderungsversorgung und Hinterbliebenenversorgung abzuschließen. Die Versicherung ist während der Laufzeit des Vertrages aufrecht zu erhalten und die Beiträge sind durch die Gesellschaft an die Versicherungsgesellschaft vertragsgemäß abzuführen. Der Geschäftsführer ist als unmittelbar Berechtigter hinsichtlich der Versicherungsleistung in dem mit der Versicherungsgesellschaft zu schließenden Versicherungsvertrag vorzusehen. Der Vertrag ist derart auszugestalten, dass dem Geschäftsführer die Leistungen aus der Lebensversicherung mit dem Erreichen des Regelalters nach der gesetzlichen Rentenversicherung unmittelbar zustehen.

(2) Die Gesellschaft sorgt für die ordnungsgemäße Versteuerung der Versicherungsprämien.

(3) Endet das Anstellungsverhältnis vor Erreichen des Regelalters nach der gesetzlichen Rentenversicherung oder tritt eine Erwerbsminderung während dieser Zeit nicht ein, so ist die Lebensversicherung mit dem Zeitpunkt der Beendigung auf den Geschäftsführer zu übertragen, wenn das Anstellungsverhältnis länger als _____ Jahre durchgehend bestanden hat.

§ 10 Zustimmungspflichtige Geschäfte

Der Geschäftsführer muss die vorherige Zustimmung der Gesellschafterversammlung einholen für

- a) Erwerb, Veräußerung und Belastung von Grundstücken,
- b) den Abschluss von Rechtsgeschäften, die über den gewöhnlichen Geschäftsbetrieb hinausgehen und die Gesellschaft für mehr als ein Jahr verpflichten oder die die Gesellschaft innerhalb eines Geschäftsjahres mit mehr als _____ belasten ,
- c) die Errichtung von Zweigniederlassungen, den Erwerb anderer Unternehmen, die Beteiligung an solchen, die Ausdehnung auf neue oder die Aufgabe bestehender Geschäftszweige,
- d) die Erteilung einer Generalhandlungsvollmacht,
- e) den Verkauf des Unternehmens.

§ 11 Haftung

(1) Die Haftung des Geschäftsführers ist auf vorsätzliches und grob fahrlässiges Handeln beschränkt. Sie ist jedoch ausgeschlossen, wenn der Geschäftsführer auf ausdrückliche Weisung der Gesellschafter handelt. Zwingende Haftungsvorschriften bleiben hiervon unberührt.

(2) Der Geschäftsführer haftet der Gesellschaft für alle Schäden nur bis zu einer Höhe von _____. Dies gilt nicht für zwingende Haftungsvorschriften nach Absatz 1 Satz 3.

(3) Die Gesellschafterversammlung ist jährlich verpflichtet, spätestens nach der Feststellung des Jahresabschlusses einen Beschluss über die Entlastung des Geschäftsführers für die vorangegangene Tätigkeit zu beschließen, wenn diesem Beschluss nicht wichtige Gründe entgegenstehen.

(4) Die Gesellschaft schließt zugunsten des Geschäftsführers eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung ab, für die sie die Beiträge auf eigene Rechnung abzuführen hat. Die Deckungssumme der Versicherung muss _____ betragen. Die Gesellschaft hat die Versicherung im Schadensfall vor dem Geschäftsführer in Anspruch zu nehmen.

§ 12 Abfindung

Für den Fall der ordentlichen Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft zahlt diese dem Geschäftsführer für jedes volle Jahr seiner Beschäftigung eine Abfindung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts. Die Zahlung der Abfindung wird mit rechtskräftiger Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.

§ 13 Wettbewerbsverbot

(1) Während der Laufzeit des Anstellungsvertrages und für den Zeitraum von _____ Monaten nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses ist es dem Geschäftsführer untersagt, selbständig, unselbständig oder in sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu sein, dass mit der Gesellschaft in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Dem Geschäftsführer ist es auch untersagt, ein solches Unternehmen zu gründen, zu erwerben oder unmittelbar oder mittelbar an einem solchen Unternehmen Anteile zu erwerben. Dies gilt nicht für eine Minderheitsbeteiligung, die so gering ist, dass sie die Unternehmenspolitik nicht zu beeinflussen vermag.

(2) Für den Zeitraum des Wettbewerbsverbots ist dem Geschäftsführer eine Entschädigung von _____ % seiner zuletzt bezogenen monatlichen Vergütung zu gewähren. Die Zahlung ist jeweils zum Monatsende zu entrichten.

(3) Auf die in Absatz 2 genannte Zahlung ist ein aus selbständiger oder unselbständiger Arbeit oder auf sonstige Weise erlangtes Einkommen des Geschäftsführers sowie eventuell gewährtes Arbeitslosengeld im Zeitraum des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots anzurechnen. Erhält der Geschäftsführer aufgrund eigenen Verschuldens kein Arbeitslosengeld, so ist ein Betrag anzurechnen, der dem durch die Bundesagentur für Arbeit gewährten Arbeitslosengeld entspricht, wenn form- und fristgerecht ein Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt worden wäre. Auf Verlangen der Gesellschaft ist der Geschäftsführer verpflichtet in diesem Zeitraum Auskunft über seine Einkünfte zu erteilen. Kommt der Geschäftsführer dieser Offenlegungspflicht nicht nach, besteht eine Zahlungspflicht der Gesellschaft nach Absatz 2 nicht. Die Gesellschaft verpflichtet sich zur Verschwiegenheit über die durch den Geschäftsführer erteilten Auskünfte.

(4) Wird dieser Vertrag dadurch beendet, dass der Geschäftsführer das Regelalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, finden die Absätze 2 und 3 keine Anwendung.

(5) Die Gesellschaft kann durch schriftliche Erklärung auf die Einhaltung der Pflicht aus Absatz 1 verzichten. In diesem Fall entfällt die Entschädigungszahlung aus Absatz 2.

(6) Das Wettbewerbsverbot erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(7) Verstößt der Geschäftsführer gegen das in Absatz 1 geregelte Wettbewerbsverbot, ist er zur Zahlung einer Vertragsstrafe in der Höhe seines durch die Gesellschaft gezahlten Bruttolohns der letzten 3 Monate vor Beendigung dieses Anstellungsvertrages verpflichtet, es sei denn ihm gelingt der Nachweis, dass der der Gesellschaft entstandene Schaden nicht entstanden ist oder geringer ausfällt. Für diesen Fall hat er nur Schadensersatz in dieser Höhe zu leisten. Zudem entfällt die Zahlungspflicht aus Absatz 2 für jeden Monat der Zuwiderhandlung gegen die Pflicht aus Absatz 1. Weitergehende Ansprüche der Gesellschaft bleiben unberührt.

§ 14 Verschwiegenheits- und Auskunftspflichten

(1) Der Geschäftsführer ist dazu verpflichtet, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse während der Laufzeit des Anstellungsvertrages und nach seiner Beendigung Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren.

(2) Der Geschäftsführer ist während und nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses, sowie während der Freistellung, verpflichtet, der Gesellschafterversammlung über seine Tätigkeit in der Gesellschaft und damit verbundene Vorgänge Auskunft zu erteilen.

(3) Nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses oder bei Freistellung hat der Geschäftsführer alle in seinem Besitz befindlichen Unterlagen, die die Gesellschaft betreffen, unverzüglich an die Gesellschaft herauszugeben. Zur ordnungsgemäßen Rechnungslegung oder bei Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen den Geschäftsführer durch Dritte, die Gesellschaft oder die Gesellschafter ist dem Geschäftsführer auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses Zugang zu den dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren.

§ 15 Erfindungen

(1) Die Ergebnisse der Arbeit des Geschäftsführers stehen der Gesellschaft zu. Sie sind der Gesellschaft unverzüglich schriftlich anzubieten, wenn es sich dabei um Erfindung oder technische Verbesserungsvorschläge nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz handelt.

(2) Die Gesellschaft hat binnen einer Frist von _____ Wochen nach Erhalt der Mitteilung nach Absatz 1 gegenüber dem Geschäftsführer zu erklären, ob und in welchem Umfang sie die Erfindung in Anspruch nehmen wird. In diesem Umfang erhält der Geschäftsführer eine Vergütung nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz und der dazu ergangenen Vergütungsrichtlinien. Alle übrigen Arbeitsergebnisse sind mit der vertragsgemäßen Vergütung abgegolten.

§ 16 Verjährung

Der Gesellschaft aus diesem Vertrag zustehenden Ansprüche verjähren nach _____ Jahren, soweit es sich nicht um die Haftung des Geschäftsführers aus § 43 Abs. 3 GmbHG oder andere drittschützende Ansprüche handelt.

§ 17 Schlussbestimmungen

(1) Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag wurden nicht getroffen.

(2) Änderungen oder Ergänzungen sind durch eine von den Vertragsparteien beidseitig zu treffende Vereinbarung jederzeit möglich, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit jedoch der Zustimmung der Gesellschafterversammlung oder eines oder mehrerer durch sie beauftragten Gesellschafter. Eine solche Vereinbarung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt. Dies gilt auch für die Abbedingung des Schriftformerfordernisses.

(3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der mit der ursprünglichen Regelung beabsichtigten Zielsetzung am nächsten kommen. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich der Vertrag als lückenhaft erweist. Die Parteien sind verpflichtet, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dieser Bestimmung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen.

(4) Die Regelungen dieses Vertrages sind jedes Jahr bis spätestens 31.01. durch die Parteien auf ihre Wirksamkeit und ihre Aktualität hin zu überprüfen. Stellt sich bei dieser Überprüfung heraus, dass eine oder mehrere Regelungen nicht mehr wirksam oder aktuell sind, so ist dies der jeweils anderen Vertragspartei mitzuteilen. Bis zum Ablauf des Monats Februar des gleichen Jahres ist diese Regelung den neuen Umständen anzupassen und die neue Regelung der jeweils anderen Partei vorzulegen.

(5) Dem Geschäftsführer wurde eine Ausfertigung dieses Vertrages ausgehändigt.

3. Erläuterungen zu den einzelnen Regelungen

Allgemeines

Es muss bei den Vertragsparteien die korrekte und vollständige Anschrift ergänzt werden. Ebenso ist es unbedingt erforderlich, das vertretungsberechtigte Organ für den Abschluss eines Anstellungsvertrages mit dem Geschäftsführer anzugeben. Vertretungsberechtigt ist in diesem Zusammenhang grundsätzlich die Gesellschafterversammlung, wenn sich nicht aus dem Gesellschaftsvertrag etwas anderes ergibt.

§ 1 Bestellung und Aufgabenbereich

Wie bereits oben erwähnt, ist strikt zwischen der Bestellung zum Geschäftsführer und dem Anstellungsvertrag zu trennen. Während ersteres eine ins Handelsregister einzutragende Tatsache darstellt, die den Geschäftsführer zum vertretungsberechtigten Organ der Gesellschaft macht, regelt der Anstellungsvertrag die arbeitsrechtliche Beziehung zwischen der Gesellschaft und ihrem Geschäftsführer. In Absatz 1 der Regelung wird dieses Verhältnis noch einmal deklaratorisch vorneweg gestellt.

Die Geschäftsführer einer GmbH sind nur gemeinschaftlich vertretungsberechtigt, wenn es mehrere Geschäftsführer gibt. Es ist darauf zu achten, dass eine Abweichung von diesem Grundsatz im Anstellungsvertrag mit der entsprechenden Regelung des Gesellschaftsvertrages im Einklang steht. Eine solche abweichende Regelung hat jedoch nur interne und keine externe Wirkung. Der Geschäftsführer bleibt nach außen allein vertretungsberechtigt. Überschreitet er allerdings seine Vertretungsberechtigung aus dem Anstellungsvertrag, indem er eine Vertretung ohne den Prokuristen vornimmt, so macht er sich im Schadensfall den Gesellschaftern gegenüber ersatzpflichtig.

Die Regelung des § 181 BGB sieht ein Selbstkontrahierungsverbot vor, wonach es dem Geschäftsführer (auch dem geschäftsführenden Alleingesellschafter!) verboten ist, als Privatperson Rechtsgeschäfte mit der Gesellschaft abzuschließen. Dieses Verbot kann durch den Gesellschaftsvertrag wirksam abbedungen werden und sollte dann auch im Anstellungsvertrag übernommen werden. Eine vom Gesetz abweichende Regelung ist unbedingt in das Handelsregister einzutragen, da ansonsten gegebenenfalls der Verlust der Haftungsbeschränkung droht!

Die Verantwortlichkeit für die verschiedenen Geschäftsbereiche kann durch den Anstellungsvertrag aufgeteilt werden. Sollte es sich um eine gewisse Anzahl handeln, macht es Sinn, die Regelung über die Aufteilung nicht direkt in den Vertrag aufzunehmen. Die Beifügung einer entsprechenden Anlage gewährleistet besseren Überblick und bietet eine flexiblere Möglichkeit die Verantwortlichkeiten auch jederzeit ändern zu können. Die Beschränkung auf die Verantwortlichkeit für einen Geschäftsbereich hat jedoch nicht zur Folge, dass die Haftung für den Geschäftsführer auf diesen Teilbereich beschränkt wird. Straf- und zivilrechtlich bleiben die Geschäftsführer trotzdem für die gesamte Gesellschaft verantwortlich.

Die Gesellschafter handeln nach §§ 130 OWiG ordnungswidrig, wenn Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten durch Leitungspersonal der GmbH begangen werden und die Gesellschaft angemessene Compliance-Vorschriften nicht eingehalten und überwacht hat. Durch die Übertragung der Pflicht auf den Geschäftsführer kommen die Gesellschafter ihrer Ordnungspflicht nach. Durch das Aufstellen von Compliance-Richtlinien wird auch verhindert,

dass die Begehung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten durch das Leitungspersonal der GmbH eine Geldbuße gegen die Gesellschaft nach sich zieht.

Die Berichterstattung durch den Geschäftsführer ist nicht nur aus rein deklaratorischen Zwecken in den Mustervertrag aufgenommen worden, denn eine solche Pflicht besteht nach dem Gesetz nicht. Erst durch die Regelung wird ein Informationsfluss zwischen Geschäftsführer und Gesellschaftern verpflichtend.

Die Verpflichtung des Geschäftsführers auf Wunsch der Gesellschafterversammlung auch Aufgabenstellungen oder Organstellungen in verbundenen Unternehmen zu übernehmen, sollte auch dann im Vertrag beibehalten werden, wenn noch keine verbundenen Unternehmen bestehen. So wird in der Geschäftsführung Kontinuität gewährleistet, wenn es aus gesellschaftsrechtlichen oder steuerrechtlichen Gründen zu einer Verlagerung von Unternehmensteilen in eine andere Gesellschaft oder zu einem Kauf von Anteilen an einer anderen Gesellschaft kommt. Dies gilt insbesondere bei der gesellschaftsrechtlichen Konstellation einer GmbH & Co. KG. Die Geschäftsführung der GmbH und der GmbH & Co. KG bleibt so in einer Hand, ohne dass eine neue vertragliche Vereinbarung getroffen werden müssen.

Die gesetzlichen Pflichten über die Aufstellung und Vorlage des Jahresabschlusses wurden der Klarheit halber aufgenommen und sind mit den entsprechenden Regeln im Gesellschaftsvertrag abzugleichen.

§ 2 Vertragsdauer und Kündigung

Der Vertrag kann befristet oder unbefristet geschlossen werden. Im Falle einer Befristung bietet sich die Möglichkeit einer automatischen Verlängerung an, wenn keine wirksame Kündigung vor Vertragsende von einem der beiden Vertragspartner erklärt wurde.

Der Geschäftsführer hat aus dem Dienstverhältnis einen Anspruch, auch tatsächlich beschäftigt zu werden. Um diesen Beschäftigungsanspruch in bestimmten Fällen abzubedingen, bedarf es einer Regelung über eine mögliche Freistellung.

Für die Kündigung kann es eine Fülle möglicher Fristen und Regelungen geben, die in diesem Rahmen nicht dargestellt werden können. Daher wird hier auf die im Gesetz verankerten Fristen Bezug genommen, die für die Länge der Kündigungsfrist auf die Beschäftigungsdauer abstellen. Kürzer können die Fristen für die Kündigung durch die Gesellschaft nicht gewählt werden. Für den Geschäftsführer gilt per Gesetz jedoch nur eine vierwöchige Kündigungsfrist aus § 622 Abs. 1 BGB, die für die mittelfristige Planung der Gesellschaft in der Regel nicht genügen dürfte. Für beherrschende Gesellschafter gilt sogar die verkürzte Frist des § 621 Nr. 3 BGB. Es bietet sich hier also an, die Kündigungsfrist des Geschäftsführers an die der Gesellschaft anzupassen. Sie sollte die Kündigungsfrist der Gesellschaft jedoch nicht übersteigen, da die Klausel sonst unwirksam sein könnte.

Mit der Regelung des Absatzes 5 Satz 2 und 3 wird eine Verknüpfung der an sich streng getrennt zu betrachtenden Bestellung und dem Anstellungsvertrag hergestellt, da mit der Abberufung üblicherweise auch die Kündigung einhergeht. Dabei ist jedoch zwingend zwischen der Abberufung aus wichtigem Grund und der Abberufung aus sonstigem Grund zu unterscheiden. Für erste wird regelmäßig eine fristlose Kündigung ausgesprochen. Die Kündigung aus sonstigem Grund kann jedoch erst mit Ablauf der Kündigungsfrist ihre Wirkung

entfalten, da ansonsten die Kündigungsschutzvorschriften durch eine Abberufung beliebig umgangen werden könnten.

Die Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit der Erreichung des „Rentenalters“ ist bei einem Fremdgeschäftsführer der Regelfall. Bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer bedarf es einer solchen Regelung selbstverständlich nicht und ist auch nicht immer sinnvoll.

§ 3 Dienort und Arbeitszeit

Der Geschäftsführer kann grundsätzlich auch zu einer Arbeitsleistung außerhalb des Sitzes der Gesellschaft verpflichtet werden. Bei der Wahrnehmung auswärtiger Termine wird dies sogar regelmäßig der Fall sein. Wichtig ist hier, dass die Gleichwertigkeit der Tätigkeit sowie die gleiche Vergütung bei der Versetzung mit geregelt wird, da diese Regelung sonst unwirksam ist, weil sie den Geschäftsführer zu stark benachteiligen würde. Es besteht sonst im Zweifel die Gefahr, dass unliebsame Geschäftsführer nicht mit der ordentlichen Kündigungsfrist, sondern umgehend durch Versetzung von ihren Pflichten entbunden und gleichzeitig zu einer deutlich geringeren Vergütung an anderer Stelle eingesetzt werden.

Die Regelung über die Arbeitszeit sollte getroffen werden. Der Geschäftsführer einer GmbH gilt als leitender Angestellter, womit die Arbeitszeitgrenze des Arbeitszeitgesetzes auf ihn keine Anwendung findet. Für den Fremdgeschäftsführer ist eine sehr differenzierte Regelung durchaus üblich. Je beherrschender die Stellung eines Gesellschafter-Geschäftsführers ist, je geringer sollten die hier anzusetzenden Details geregelt werden. So kann die Formulierung bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer einer Einmann-GmbH auch ganz schlicht lauten: Der Geschäftsführer ist an feste Arbeitszeiten nicht gebunden.

§ 4 Vergütung

Bei der Vergütung eines Fremdgeschäftsführers liegt die Höhe des zu zahlenden Grundgehalts völlig in den Händen der Vertragsparteien. Eine dynamische Komponente, die beispielsweise an den aktuellen Branchentarifvertrag anknüpft, kann, muss aber nicht vereinbart werden. Sie hat lediglich den Vorteil, dass eine Anpassung der Vergütung automatisch stattfindet und nicht in regelmäßigen Abständen Vergütungsverhandlungen angesetzt werden müssen.

Ebenso können Weihnachtsgratifikation oder Urlaubsgeld zwischen den Parteien vereinbart werden. Die hier vorgesehenen Absätze sollen nur als Formulierungshilfe im Falle einer Vereinbarung verstanden werden.

Genauso verhält es sich mit der Beteiligung am Gesellschaftserfolg durch die Zahlung von Tantiemen. Wird ein Gewinn aber nicht erwirtschaftet, so muss der Geschäftsführer insoweit die Gehaltseinbuße hinnehmen. Verschlechtern sich nämlich die finanziellen Verhältnisse der GmbH wesentlich, so kann er sogar ausnahmsweise verpflichtet sein, einer angemessenen Herabsetzung seiner Vergütung zuzustimmen.

Bei Gesellschafter-Geschäftsführern unterliegt die Vergütungsstruktur einer besonderen Kontrolle durch das Finanzamt. Wenn die Vergütung nicht aufgrund der Anstellung, sondern aufgrund des Gesellschafterstatus erfolgt, wird sie nicht als Arbeitslohn anerkannt, sondern als Ausschüttung behandelt (sog. verdeckte Gewinnausschüttung). Bei dieser wertenden Betrachtung sind alle Vergütungskomponenten einzubeziehen, vom Festgehalt über Tantiemen, Urlaubsansprüche, Dienstwagenregelungen, Weihnachts- und Urlaubsgeldern bis hin zu

Rentenansprüchen. Die Gewinnbeteiligung sollte beispielsweise nicht mehr als 25 % betragen, von Umsatzbeteiligungen ist ganz abgesehen. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in einem gesonderten [Merkblatt](#) (Dok-Nr. 55400).

Der Regelung zur Abführung von Einkommensteuer und Sozialabgaben ist hingegen besonderes Augenmerk zu widmen. Ob der Geschäftsführer als selbständig gilt und damit Sozialabgaben selbst abführen muss oder ob er als unselbständig gilt und damit die Gesellschaft die Sozialabgaben abzuführen hat, ist an einem Bündel von Kriterien zu beurteilen, deren Darstellung diesen Rahmen sprengen würde. Es ist jedoch unbedingt vor Beginn des Anstellungsverhältnisses der Status des Geschäftsführers als selbständig oder unselbständig festzulegen und die Regelung des Anstellungsvertrags entsprechend anzupassen, da sonst erhebliche Nachzahlungen drohen. Insoweit verweisen wir auf unser gesondertes [Merkblatt](#) (Dok-Nr. 55400) zu diesem Thema.

§ 5 Nebenleistungen

Regelungen über einen Dienstwagen sind sowohl bei Fremdgeschäftsführern als auch bei Gesellschafter-Geschäftsführern durchaus üblich, hängen jedoch im Einzelfall immer von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Gesellschaft ab. Für die Gesellschafter-Geschäftsführer wird an dieser Stelle auf die Ausführungen in unserem gesonderten [Merkblatt](#) (Dok-Nr. 55400) zur verdeckten Gewinnausschüttung verwiesen.

Die Art und Weise der Erfassung des Privatanteils für die Besteuerung sollte im Vertrag geregelt werden, damit bei den Parteien hierüber Klarheit herrscht. Es stehen die Ein-Prozent-Regelung und das Fahrtenbuch zur Verfügung.

§ 6 Erkrankung und Lohnfortzahlung

Die Drei-Tages-Regelung zur Vorlage eines ärztlichen Attests entspringt der Regelung des Entgeltfortzahlungsgesetzes, das auf den Geschäftsführer jedoch keine unmittelbare Wirkung entfaltet. Nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann jedoch der Arbeitgeber auch ab dem ersten Tag ein ärztliches Attest verlangen.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall steht dem Geschäftsführer nach dem Gesetz grundsätzlich nur im Rahmen der Regelung des § 616 BGB zu, da er kein Arbeitnehmer im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes ist. Da eine exakte Frist dort nicht verankert ist, bedarf es einer ausdrücklichen Regelung im Anstellungsvertrag, um im Falle von Streitigkeiten keinen Unwägbarkeiten ausgeliefert zu sein. Als Anhaltspunkt für die Mindestdauer von Lohnfortzahlung wird dennoch die auch für Arbeitnehmer geltende 6-Wochen-Frist herangezogen. Der Gesellschaft steht es jedoch frei, auch eine längere Dauer zu vereinbaren.

Nach 6 Wochen steht dem Geschäftsführer im Regelfall Krankengeld zu, sodass nach dem Ablauf der Lohnfortzahlungsfrist ein Zuschuss gewährt werden kann, der finanzielle Einbußen für ihn verhindert. Auch diese Regelung ist selbstredend freiwillig.

Für die Abtretungsregelung des Absatzes 5 bedarf es einer Modifikation, wenn der Gesellschafter als selbständig eingestuft wird. Insoweit sind die Ansprüche gegen den Dritten nur in Höhe der Vergütungsfortzahlung, nicht jedoch in Höhe der Sozialversicherungsbeiträge an die Gesellschaft abzutreten, weil die Gesellschaft in diesem Fall keine Sozialversicherungsbeiträge für den Geschäftsführer abführt. Nähere Informationen zu der

Einstufung finden Sie in unserem [Merkblatt](#) zur Sozialversicherungspflicht des Geschäftsführers (Dok-Nr. 55400).

§ 7 Urlaub

Ähnlich wie bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auch ein Urlaubsanspruch des Geschäftsführers nicht gesetzlich verankert, da das Bundesurlaubsgesetz nur für Arbeitnehmer gilt. Der Urlaubs- sowie ein eventueller Abgeltungsanspruch sind damit abschließend im Anstellungsvertrag zu regeln. Als Orientierung kann hier dennoch der Anspruchsumfang aus dem Bundesurlaubsgesetz als Maßstab herangezogen werden.

Wichtig ist es vor allem, neben dem Umfang des Urlaubsanspruchs auch die Übertragung verbliebener Urlaubstage auf das nächste Jahr sowie - falls gewünscht - einen Abgeltungsanspruch zu regeln. Die Übertragung im Krankheitsfall darf nach einem EuGH-Urteil aus dem Jahr 2010 auf 15 Monate begrenzt werden. Besteht keine diesbezügliche Regelung, werden die letzten 18 Monate berücksichtigt. Aus betrieblichen Gründen ist auch eine kürzere Frist zulässig.

Einen Abgeltungsanspruch hat der Geschäftsführer grundsätzlich nicht vor Beendigung des Vertrages, es sei denn, er wird vertraglich vereinbart. Ist ein solcher Abgeltungsanspruch für einen Gesellschafter-Geschäftsführer vorgesehen, sind die Ausführungen in unserem gesonderten [Merkblatt](#) zur verdeckten Gewinnausschüttung (Dok-Nr. 55400) zu beachten.

§ 8 Eigengeschäfte und Nebentätigkeit

Eine Nebentätigkeit darf grundsätzlich ausgeschlossen werden bis hin zu der Übernahme von Ehrenämtern oder der Veröffentlichung von Publikationen, da der Geschäftsführer der Gesellschaft sein ganzes Wissen und Können zur Verfügung stellen muss. Im Regelfall sollte jedoch einer Nebentätigkeit dann nichts im Wege stehen, wenn sie mit den Interessen der Gesellschaft nicht im Konflikt steht.

Die Kontrolle durch die Gesellschafterversammlung dient insbesondere dazu, strafbewährtes Verhalten in Form der Bestechlichkeit nach § 299 Abs. 1 StGB zu verhindern und insoweit der Sorgspflicht der Gesellschafter für rechtmäßiges Verhalten der Gesellschaft nachzukommen. Die Einhaltung der Verpflichtung muss dann natürlich auch angemessen überprüft werden. Möglich ist es in diesem Zusammenhang auch, eine Bagatellgrenze einzuführen. Dies verhindert, dass der Geschäftsführer auch bei kleineren Präsenten die Gesellschafterversammlung anrufen muss.

§ 9 Altersversorgung

Eine Regelung zur Altersversorgung obliegt der Entscheidung der Parteien. Jedoch ist bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer die Angemessenheit der Vergütung zu prüfen, da sie sonst als verdeckte Gewinnausschüttung gewertet wird. Insoweit wird auf unser gesondertes [Merkblatt](#) zur verdeckten Gewinnausschüttung (Dok-Nr. 55400) verwiesen.

§ 10 Zustimmungspflichtige Geschäfte

Der Geschäftsführer ist nach Bestellung und Eintragung ins Handelsregister nach außen umfassend vertretungsberechtigt. Seine Vertretungsmacht kann daher im Außenverhältnis grundsätzlich auch nicht wirksam eingeschränkt werden.

Im Innenverhältnis bietet es sich jedoch an, den Geschäftsführer bei besonders risikobehafteten Geschäften und Geschäften mit großer finanzieller Belastung für die Gesellschaft zu einer Zustimmung durch ein weiteres Organ der Gesellschaft zu verpflichten. Das würde zwar einen wirksamen Abschluss nicht verhindern, bietet jedoch die Möglichkeit den Geschäftsführer für eventuell aus diesem Geschäft entstandene Schäden der Gesellschaft gegenüber haftbar zu machen.

In jedem Fall sollte auch die Erteilung einer Generalvollmacht mit in den Katalog aufgenommen werden. Die Rechtsprechung sieht die Erteilung einer solchen durch den Geschäftsführer generell als wirksam an. Wird die Erteilung einer Generalvollmacht nicht zustimmungspflichtig vereinbart, können die übrigen Punkte des Katalogs problemlos umgangen werden, da die Beschränkungen dann nicht unbedingt für die Generalvollmacht gelten.

§ 11 Haftung des Geschäftsführers

Der Geschäftsführer haftet im Falle von Pflichtverletzungen nach § 43 Absatz 2 GmbHG für die Schäden, die der Gesellschaft dadurch entstanden sind. Diese Haftung ist eine rein solidarische und kann deshalb zumindest beschränkt werden. Ob ein gänzlicher Verzicht auf diese Haftung möglich ist, wird in der Rechtsprechung nicht einheitlich beurteilt. Daher ist es empfehlenswert, die Haftung nur für Fahrlässigkeit und leichte Fahrlässigkeit auszuschließen.

Der Geschäftsführer haftet beispielsweise nach § 43 Absatz 3 GmbHG für Handlungen, die gegen die Kapitalerhaltungsvorschriften verstoßen. Diese Haftung darf nach überwiegender Meinung nicht durch eine vertragliche Regelung abbedungen werden. Die Haftung des Geschäftsführers dient insoweit den Gläubigern der Gesellschaft, die durch eine Schmälerung der Einlage bei der Geltendmachung ihrer Forderungen geschädigt werden. Eine Befreiung des Geschäftsführers von dieser Haftung würde also vor allem die Gläubiger der Gesellschaft benachteiligen und kann daher nicht zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsführer wirksam vereinbart werden. Ähnliches gilt für weitere Regelungen, die dritte Parteien betreffen. Diese sog. drittschützenden Normen können nicht abbedungen werden.

Die Haftungsbeschränkung des Anstellungsvertrages sollte in jedem Fall mit den Haftungsbeschränkungen des Gesellschaftsvertrages übereinstimmen. Sie kann nicht nur im Bereich des Grades des Verschuldens, sondern auch in der Höhe begrenzt werden.

Der Entlastungsbeschluss der Gesellschafterversammlung hat zur Folge, dass auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegenüber dem Geschäftsführer verzichtet wird.

§ 12 Abfindung

Die Vereinbarung einer solchen Regelung ist freiwillig. Bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer bedarf sie jedoch einer genaueren Prüfung. Insoweit wird auch hier auf unser gesondertes [Merkblatt](#) zur verdeckten Gewinnausschüttung (Dok-Nr. 55400) verwiesen.

§ 13 Wettbewerbsverbot

Das Wettbewerbsverbot ergibt sich während der Zeit des wirksamen Anstellungsvertrages schon allein daraus, dass der Geschäftsführer seine gesamte Arbeitskraft der Gesellschaft zur Verfügung stellen muss. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot kann ebenfalls vereinbart werden, ist jedoch an gewisse Anforderungen geknüpft. Die in §§ 74 ff. HGB enthaltenen Regeln zum Wettbewerbsverbot für Prokuristen und Handlungsbevollmächtigte finden zwar nicht unmittelbar auf den Geschäftsführer Anwendung. Mittelbar gelten sie jedoch für den Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer und den Fremdgeschäftsführer und dürfen diesen jeweils nicht über das Gesellschaftsinteresse hinaus an der Ausübung seiner grundgesetzlich gewährleisteten Freiheiten einschränken. Verstößt die Klausel jedoch dagegen, ist sie unwirksam. Es ist daher ein sehr sorgfältiger Maßstab bei der Gestaltung dieser Vorschrift anzulegen.

Für den Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer und den Fremdgeschäftsführer wird üblicherweise mit Blick auf § 74a HGB ein Zeitraum von zwei Jahren herangezogen. Aufgrund der jeweiligen Ausgestaltung insbesondere auch der Entschädigungszahlung kann dieser Zeitraum länger oder kürzer zu wählen sein. Die Entschädigungsklausel sollte jedoch 50% der vorherigen durchschnittlich gezahlten Vergütung nicht unterschreiten.

Beim letzten Absatz handelt es sich um eine Vertragsstrafe und nicht um einen pauschalierten Schadensersatzanspruch. Damit findet die Vorschrift des § 309 Nr. 5 BGB aus dem AGB-Recht keine Anwendung. Die Vertragsstrafe darf gemessen an dem Maßstab des § 307 Abs. 1 BGB jedoch der Höhe nach auch nicht unangemessen benachteiligend für den Geschäftsführer sein. Eine Höhe von drei Bruttomonatsgehältern dürfte insofern die Höchstgrenze bilden. Anderenfalls riskiert man, dass die Klausel unwirksam ist.

§ 14 Verschwiegenheits- und Auskunftspflichten

Die Regelung ist insbesondere bei Fremdgeschäftsführer-Verträgen von elementarer Bedeutung. Der letzte Satz des Absatzes 3 ist bei Gesellschafter-Geschäftsführern obsolet, da diese ohnehin Zutritt zu den Räumlichkeiten der Gesellschaft haben.

§ 15 Erfindungen

Die Ausführungen konkretisieren die bereits gesetzlichen geregelten Pflichten aus dem Arbeitnehmererfindungsgesetz.

§ 16 Verjährung

Die Verjährung kann individualvertraglich vereinbart werden oder es wird auf die gesetzlichen Vorschriften verwiesen. Die gesetzliche Verjährungsfrist für die Schadenshaftung des Geschäftsführers beträgt fünf Jahre, wenn der Gesellschaft aus einer Obliegenheitsverletzung des Geschäftsführers ein Schaden entstanden ist. Eine Verlängerung dieser Verjährungsfrist auf bis zu 30 Jahre ist möglich. In jedem Fall muss bei der Verkürzung der Verjährungsfrist eine Haftung nach § 43 Abs. 3 GmbHG ausgenommen werden, da eine kürzere als die gesetzliche Verjährungsfrist die Gesellschaftsgläubiger benachteiligen und damit zu einer Unwirksamkeit der Klausel führen würde. Dies gilt auch für andere Spezialgesetze, soweit einem Dritten nach diesem Gesetz Ansprüche gegen den Geschäftsführer zustehen können.

§ 17 Schlussbestimmungen

Das Schriftformerfordernis ist unbedingt zu empfehlen, um eine Beweisbarkeit im Falle eines Rechtsstreits zu gewährleisten.

Die sogenannte „Salvatorische Klausel“ in Absatz 3 dient der näheren Regelung der anzuwendenden Auslegung des Vertrages für den Fall, dass eine Regelung unwirksam sein sollte. So ist gewährleistet, dass im Zweifel statt dieser eine Regelung getroffen sein soll, die dem Willen der Parteien entspricht und gleichzeitig wirksam ist.

Eine Verpflichtung zur regelmäßigen Überprüfung des Vertrags ist sinnvoll. Dadurch werden beide Parteien zur regelmäßigen Durchsicht und Aktualisierung des Vertragswerks verpflichtet. Insbesondere kann dadurch die Unwirksamkeit von Klauseln verhindert werden, die durch Änderungen im geltenden Recht oder durch neuere Rechtsprechung entstanden ist.

Hinweis: Diese Broschüre soll - als Service Ihrer IHK Köln - nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.