

Arbeitsvertrag Geschäftsführer: So schützen Geschäftsführer ihre Rechte & Interessen nachhaltig

Ein Ratgeberartikel von



Ausgezeichnete Beratung von erfahrenen Anwälten



Inhaltsverzeichnis

advocado stellt sich vor	3
1. Arbeitsvertrag Geschäftsführer: Rechtsgrundlage	4
2. Arbeitsvertrag Geschäftsführer: Formvorschriften	6
3. Arbeitsvertrag Geschäftsführer: relevante Inhalte	7
3.1 Grundlegende Klauseln zum Arbeitsverhältnis	8
3.2 Klauseln zu Befugnissen & Pflichten	13
3.3 Nachvertragliche Klauseln	16
3.4 Optionale Klauseln	19
4. Tipps für einen vorteilhaften Arbeitsvertrag	20
5. Änderung des Arbeitsvertrages für Geschäftsführer	22
6. Tipp: Eigene Interessen, Position & Rechte durch anwaltliche Expertise stärken	23

advocado stellt sich vor

Ob der eigene Nachlass, Baupfusch oder fristlose Kündigung – avocado bietet ausgezeichnete Beratung von erfahrenen und spezialisierten Anwälten zu jedem Rechtsproblem. Durch unsere **kostenfreie Ersteinschätzung** bieten wir Ihnen immer eine schnelle und unverbindliche Orientierungshilfe.

Sofern eine weiterführende Betreuung notwendig ist, wird ein auf Sie zugeschnittenes Angebot mit detailliertem Leistungsumfang und zum transparenten Festpreis erstellt. Sie entscheiden selbst, ob Ihnen die kostenfreie Ersteinschätzung genügt oder ob Sie eine anwaltliche Betreuung in Anspruch nehmen wollen.

*Focus-Money zeichnete avocado mit der
höchsten Weiterempfehlungsquote im Bereich
der Online-Rechtsberatung aus.*





RECHTSBERATUNG-TIPP:

- ▶ Sie wollen vor Unterzeichnung sichergehen, dass Sie durch Ihren Arbeitsvertrag für Geschäftsführer nicht benachteiligt werden? Sie möchten wissen, welche Regelungen zur Stärkung Ihrer Rechte im Arbeitsvertrag durchsetzbar sind? Kontaktieren Sie uns für ein kostenfreies und unverbindliches Erstgespräch mit unserem [Anwalt für Gesellschaftsrecht](#).
- ▶ Im Rahmen dieses Erstgesprächs prüfen wir Ihren Arbeitsvertrag auf nachteilige oder zweifelhafte Klauseln und erläutern Ihnen alle damit verbundenen Risiken. Auf Grundlage relevanter gesetzlicher Regelungen machen wir Ihnen gern Vorschläge zu deren Optimierung und stellen Ihnen etwaig damit verbundene Kosten ebenfalls transparent dar. Sie entscheiden anschließend, ob Sie uns mit der Prüfung Ihres Arbeitsvertrages für Geschäftsführer beauftragen.
- ▶ [Schildern Sie dafür bitte hier kurz Ihre Vertragsdetails](#).

1. Arbeitsvertrag Geschäftsführer: Rechtsgrundlage

Der Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft ist kein Angestellter im herkömmlichen Sinne – die mit seinem Dienstverhältnis einhergehenden Rechte und Pflichten werden individuell geregelt. Da ein Geschäftsführervertrag demnach nur bedingt arbeitsrechtlichen Vorschriften unterliegt, sollte der Arbeitsvertrag vom Geschäftsführer eingehend geprüft werden. Nur so kann er sich vor Vertragsunterzeichnung gegen ihn benachteiligende Klauseln absichern und die eigene Position und seine Interessen stärken.



KOSTENTIPP:

Um nachteilige vertragliche Regelungen oder unzulässige Klauseln auszuschließen, ist die Prüfung durch einen erfahrenen und spezialisierten Anwalt ratsam. Etwaige Anwaltskosten sind als Investition in einen rechtssicheren und vorteilhaften Arbeitsvertrag zu sehen, der die eigene Position stärkt und rechtlichen Interpretationsspielraum sowie daraus resultierende Rechtsstreitigkeiten vermeidet.

LINK-TIPP: Ausführlichere Informationen zu den Fallstricken bei allgemeinen Vertragsinhalten sowie deren Folgen und warum diese vor der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages unbedingt geprüft werden sollten, finden Sie in unserem Beitrag zum Thema [Arbeitsvertrag prüfen lassen](#).

Grundlegend für die konkrete Ausgestaltung eines Arbeitsvertrags für Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft ist dabei folgende Unterscheidung:

- **Fremdgeschäftsführer:** Dieser ist nicht an der Kapitalgesellschaft beteiligt und wird rechtlich wie ein normaler Angestellter behandelt. Von daher gelten viele arbeitsrechtliche Bestimmungen auch für ihn und müssen in seinem Arbeitsvertrag unbedingt berücksichtigt werden.
- **Gesellschafter-Geschäftsführer:** Für diesen gelten die meisten arbeitsrechtlichen Bestimmungen nicht. Zudem ist die Unterscheidung zwischen seiner Position als Teil der Gesellschaft und der des Geschäftsführers wichtig – denn diese Trennung hat auch Einfluss auf die spezifischen vertraglichen Regelungen des Geschäftsführer-Arbeitsvertrags.

Welche Formvorschriften der Arbeitsvertrag für Geschäftsführer unbedingt einhalten muss, erläutern wir Ihnen im nächsten Kapitel.

2. Arbeitsvertrag Geschäftsführer: Formvorschriften

Der Arbeitsvertrag des Geschäftsführers ist grundsätzlich sowohl mündlich als auch schriftlich gültig. Da der Arbeitsvertrag jedoch individuelle Regelungen enthält, ist es wichtig, diese schriftlich zu fixieren. Nur so können z. B. vereinbarte Zusatzleistungen eindeutig nachgewiesen und Rechtsstreitigkeiten vermieden werden.

Darüber hinaus ist ein mündlicher Vertrag nachteilig, sobald das Finanzamt eine Steuerprüfung durchführt. Das Gehalt und andere geldwerte Leistungen, die der Geschäftsführer von der Gesellschaft erhält, sind steuerpflichtig. Ist der Geschäftsführer zugleich Gesellschafter, prüft das Finanzamt dessen Lohnbezüge besonders genau, um sicherzustellen, dass er nicht widerrechtlich Teile des GmbH-Gewinns als Angestellten-Lohn erhält.

In diesem Zusammenhang verlangt das Finanzamt

- einen wirksamen schriftlichen Arbeitsvertrag nach den Vorschriften der §§ 611–630 BGB,
- einen umfassenden Arbeitsvertrag, der alle Leistungen detailliert auflistet – denn nachträgliche Änderungen werden nicht akzeptiert –,
- das Protokoll der Gesellschafterversammlung, die den Arbeitsvertrag des Geschäftsführers beschlossen hat,
- einen Arbeitsvertrag, dessen Regelungen keine der Vertragsparteien bevorzugt.

Nur wenn der Arbeitsvertrag des Geschäftsführers diese formalen Vorschriften erfüllt, werden die Zahlungen an den Geschäftsführer vom Finanzamt als steuerrechtlich korrekte Betriebsausgabe anerkannt.



Sicherheit bezüglich aller steuerrechtlich relevanter Vertragsdetails:

Ein erfahrener und auf die Besonderheiten des Geschäftsführer-Arbeitsvertrages spezialisierter Anwalt kann im Rahmen einer rechtlichen Würdigung steuerrechtliche Probleme identifizieren und rechtskonforme vertragliche Alternativen vorschlagen. [Schildern Sie dafür bitte hier kurz Ihr Anliegen.](#)

Welche Inhalte für einen Arbeitsvertrag für Geschäftsführer relevant sind, welche gesetzlichen Bestimmungen in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden sollten und wie sie umzusetzen sind, damit Position und Interessen des Geschäftsführers gestärkt werden, erklären wir Ihnen jetzt.

3. Arbeitsvertrag Geschäftsführer: relevante Inhalte

Der Arbeitsvertrag für Geschäftsführer wird individuell ausgehandelt, er sollte jedoch in jedem Fall folgende Inhalte berücksichtigen:

- Namen & Adressen der Vertragsparteien,
- Festlegung von Beginn & Dauer des Dienstverhältnisses,
- detaillierte Beschreibung der Befugnisse, Pflichten und konkreten Tätigkeit des Geschäftsführers,
- eine Klausel zur Befreiung des Gesellschafter-Geschäftsführers vom Verbot der Selbstkontrahierung nach § 181 BGB,
- Festlegung von Arbeitsort und -zeit sowie der Vergütung,
- Klärung des Urlaubsanspruchs,
- eindeutige Regelung der Haftung des Geschäftsführers,
- Vorschriften zu Wettbewerbsverbot & Geheimhaltung,
- Bestimmungen im Falle einer Kündigung,
- Ort & Datum der Vertragsunterzeichnung sowie
- Unterschriften des GmbH-Vorstandes und des bestellten Geschäftsführers.

Wie die einzelnen Klauseln gestaltet werden sollten und welche Inhalte des Arbeitsvertrags für Geschäftsführer vor Unterzeichnung unbedingt genauer zu prüfen sind, erläutern wir Ihnen detailliert in den folgenden Abschnitten.

3.1 Grundlegende Klauseln zum Arbeitsverhältnis

Arbeitszeit & -ort

Die Arbeitszeit des Geschäftsführers unterliegt nicht den gesetzlichen Vorschriften – der Geschäftsführer kann hierüber frei entscheiden. Individuelle Reglementierungen der Arbeitszeit durch die Gesellschafter sind jedoch zulässig. Da die Eigenverantwortung des Geschäftsführers davon beeinflusst wird, sollten diese genau geprüft und ggf. angepasst werden.

Vertragsdauer & Befristung

Häufig werden Geschäftsführer lediglich befristet für einen Zeitraum von fünf Jahren eingesetzt. Deshalb ist es wichtig, dass dies zum einen im Arbeitsvertrag des Geschäftsführers aufgeführt wird, zum anderen muss dieser dann den arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur Befristung gerecht werden, um Konflikte mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zu vermeiden.

Vergütung

Bezüglich der Gehalts- oder Sonderzahlungen durch die Gesellschaft an den Geschäftsführer ist besondere Vorsicht geboten. Vergütung sowie Kostenerstattungen für etwaige Aufwendungen des Gesellschafter-Geschäftsführers müssen eindeutig, transparent und rechtskonform im Arbeitsvertrag des Geschäftsführers geregelt werden, damit der Vertrag einer etwaigen steuerrechtlichen Prüfung des Finanzamtes standhält.



Unangemessene Vergütung hat steuerrechtliche Folgen:

Der Geschäftsführer-Arbeitsvertrag unterliegt nicht den arbeitsrechtlichen Bestimmungen – der Geschäftsführer wird dementsgegen jedoch steuerrechtlich wie ein normaler Arbeitnehmer behandelt. Deshalb ist die im Arbeitsvertrag festgelegte Vergütung des Geschäftsführers zu versteuern. Sind betreffende Klauseln formal fehlerhaft, wurde eine unüblich hohe Vergütung oder andere Begünstigungen vereinbart, kann der Arbeitsvertrag Geschäftsführern im Rahmen einer Steuerprüfung Probleme bereiten – denn das Finanzamt wird eine verdeckte Gewinnausschüttung zum Vorteil der GmbH vermuten, welche dann hoch versteuert werden muss.

LINK-TIPP: Ausführlichere Informationen zu den Risiken eines Arbeitsvertrages für Geschäftsführer ohne Vergütungsvereinbarung finden Sie in unserem Beitrag zum [Geschäftsführervertrag](#).

Zudem ist die Vergütungsvereinbarung wichtig für die Bestimmung des Sozialversicherungsstatus des Geschäftsführers. Dieser ist aufgrund seiner doppelten Rechtsposition nicht eindeutig und wird von der Clearingstelle Deutsche Rentenversicherung Bund überprüft. Sollte die Prüfung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ergeben, entscheidet die Vergütung über die Höhe der Versicherungsbeiträge.

LINK-TIPP: Ausführlichere Informationen zur Überprüfung des Sozialversicherungsstatus' und welche juristischen Optionen sich anbieten, wenn Sie mit dem Prüfergebnis nicht einverstanden sind, finden Sie in unserem Beitrag zum Thema [Statusfeststellungsverfahren Widerspruch](#).

Kündigung & Abberufung als Gesellschafter der GmbH

Der Geschäftsführer hat grundsätzlich kein Recht auf Kündigungsschutz, da er kein Arbeits-, sondern ein Dienstverhältnis mit dem Unternehmen eingeht und nicht weisungsgebunden ist. Der Vertrag ist unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist jederzeit ohne Begründung kündbar. Insofern sollte der Arbeitsvertrag Geschäftsführer im Falle einer Kündigung absichern – z. B. durch die Festlegung einer langen Kündigungsfrist oder einer festen Vertragslaufzeit mit Ausschluss der Kündigung.

Ein befristeter Arbeitsvertrag des Geschäftsführers kann nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn dies vertraglich zugelassen wurde. Andernfalls kann der Arbeitsvertrag vor Ablauf der Befristung nur außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden.



Kündigung und Abberufung eines Gesellschafter-Geschäftsführers:

Die doppelte Rechtsposition eines Gesellschafter-Geschäftsführers spielt auch bei der Gestaltung der Kündigungsklausel eine zentrale Rolle. So muss unterschieden werden zwischen der Kündigung seines Anstellungsvertrages und seiner Abberufung als Organ der Gesellschaft. Sogenannte Kopplungsklauseln, die bestimmen, dass Kündigung und Abberufung des Geschäftsführers miteinander einhergehen, sind rechtlich schwierig und sollten genau auf ihre Zulässigkeit geprüft werden. [Vertragsdetails mitteilen & Prüfung vom Anwalt erhalten.](#)

Kündigungsfristen frei verhandelbar

Gerade bei befristeten Verträgen sollte die Kündigungsfrist ausdrücklich geregelt werden, um Rechtssicherheit zu haben. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass im Arbeitsvertrag des Geschäftsführers ein konkreter Kündigungszeitpunkt – z. B. zum Monats- oder Quartalsende – und die Kündigungsfrist festgelegt werden. Diese kann länger sein als die gesetzliche Frist von mindestens vier Wochen nach § 622 BGB, welche gilt, wenn die Kündigungsfrist nicht vertraglich individuell geregelt wird.

Außerordentliche Kündigung regeln

Die außerordentliche Kündigung des Geschäftsführers kann nicht ausgeschlossen werden – im Arbeitsvertrag für Geschäftsführer kann jedoch geregelt werden, aus welchen Gründen eine außerordentliche Kündigung des Vertrages für beide Seiten zulässig ist. Hier besteht somit Handlungsspielraum. Dieser sollte genutzt werden, damit der Arbeitsvertrag Geschäftsführer in ihrer Position stärkt.



Weisungen der Gesellschaft können Kündigungsschutz bedeuten:

Enthält der Arbeitsvertrag für Geschäftsführer Vorschriften zu

- Arbeitszeit,
- Dienort und/oder
- zustimmungspflichtigen Geschäften,

kann der Geschäftsführer sich bei Streitigkeiten mit der GmbH auf seine arbeitnehmerähnliche Stellung berufen – und ist damit schwerer zu kündigen.

LINK-TIPP: Oftmals versuchen Unternehmen mit Aufhebungsverträgen rechtlich fragwürdige Kündigungsklauseln zu umgehen. Was Sie tun können, wenn Sie im Rahmen einer vorzeitigen Beendigung Ihres Dienstverhältnisses einen Aufhebungsvertrag unterschrieben haben, der Sie benachteiligt, erläutern wir Ihnen in unserem Beitrag zum Thema [Aufhebungsvertrag anfechten](#).

Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch für Angestellte – also auch für Fremd-Geschäftsführer – wird durch § 2 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) geregelt. Dieses Gesetz gilt für den Gesellschafter-Geschäftsführer jedoch nicht – er hat keinen gesetzlichen Urlaubsanspruch. Rechtlich geht sein Urlaubsanspruch nur aus der Treupflicht der Gesellschaft ihm gegenüber hervor, dessen Umfang jedoch nicht genauer geregelt ist.

Häufig wird der Urlaubsanspruch lediglich durch die Gewährung von Freizeit bei Fortzahlung des Gehalts abgegolten. Insofern sind Regelungen zur Abgeltung nicht genommener Urlaubstage für Geschäftsführer wichtig. Das Verbot der Urlaubsabgeltung nach § 7 BUrlG trifft sie nicht, der finanzielle Ausgleich des Urlaubsanspruchs muss jedoch im Geschäftsführer-Arbeitsvertrag rechtssicher geregelt werden, um steuerrechtliche Nachteile auszuschließen.

Dazu sollte

- die Möglichkeit der Urlaubsabgeltung bei betrieblichen Gründen in den Arbeitsvertrag des Geschäftsführers aufgenommen werden und
- ein schriftlicher Beschluss durch die Gesellschafterversammlung erfolgen, der nachweist, dass Gründe für den Nichtantritt des Urlaubs vorliegen.

Zudem ist es steuerrechtlich wichtig, wann die Urlaubsabgeltung ausgezahlt wird. Auch hierzu sollte es klare Regelungen im Arbeitsvertrag geben – Geschäftsführer sollten diese vor der Unterzeichnung genau prüfen. Es geht schließlich immer darum, die Vermutung einer verdeckten Gewinnausschüttung des Finanzamts auszuschließen.



Rechtssicheren & vorteilhaften Arbeitsvertrag durch juristische Expertise:

Vor Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages für Geschäftsführer kann ein erfahrener und spezialisierter Anwalt prüfen und u. a. beurteilen, ob

- eine angemessene Kündigungsfrist festgelegt wurde,
- die Kopplungsklausel rechens ist,
- die Gründe für eine außerordentliche Kündigung angemessen sind und
- der Urlaubsanspruch bzw. dessen Abgeltung sichergestellt wird.

► [Schildern Sie dafür bitte hier kurz Ihre Vertragsdetails.](#)

Was bezüglich der Festlegung von Befugnissen und Pflichten im Arbeitsvertrag für Geschäftsführer zu beachten ist, erläutern wir Ihnen jetzt.

3.2 Klauseln zu Befugnissen & Pflichten

Tätigkeitsbeschreibung & Weisungsrechte

Inwieweit die Gesellschaft sich vertragliche Weisungsrechte gegenüber dem Geschäftsführer sichert, hat Einfluss auf dessen rechtliche Position und seine Handlungsoptionen bei Meinungsverschiedenheiten mit der Gesellschaft.

Normalerweise regelt der Arbeitsvertrag, dass Geschäftsführer nicht weisungsgebunden sind gegenüber der Gesellschaft, die sie vertreten. Verlangt die Gesellschaft, über Arbeitszeit, -ort und Tätigkeit des (Fremd-) Geschäftsführers bestimmen zu können, kann dies das übliche freie Dienstverhältnis zum normalen Angestelltenverhältnis machen. Dann gilt nicht das GmbH-Gesetz, sondern das Arbeitsrecht mit seinen umfassenden Regelungen zum Arbeitnehmerschutz.

Insofern ist es essentiell, dass die Tätigkeit mit den notwendigen Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnissen detailliert im Arbeitsvertrag des Geschäftsführers erläutert wird.

Haftung

Bezüglich der Haftung für unternehmerisches Fehlverhalten sollte der Arbeitsvertrag Geschäftsführer schützen, indem durch entsprechende Regelungen die Haftungsrisiken – und damit das Risiko, vom Unternehmen zur Zahlung von Schadensersatz verpflichtet zu werden – minimiert werden.

Hierzu bestehen unter Einhaltung der Vorschriften des § 43 Abs. 2 des GmbH-Gesetzes folgenden Optionen:

- **Summenmäßige Haftungsbegrenzung:** Der Geschäftsführer haftet bei dieser Vereinbarung nur bis zu einer bestimmten Summe für Fehlentscheidungen zum Nachteil des Unternehmens. Dies gilt jedoch nicht bei Fahrlässigkeit oder Vorsatz.
- **Vertraglich reduzierter Haftungsmaßstab:** Für den Fall der Insolvenz der Gesellschaft sollte die Haftung des Geschäftsführers vertraglich beschränkt werden – im Idealfall auf Fälle leichter Fahrlässigkeit

- **Verfallsklausel mit haftungsreduzierender Wirkung:** Eine Verkürzung der fünfjährigen Verjährungsfrist der Schadensersatzansprüche ist rechtlich möglich.

LINK-TIPP: Ausführlichere Informationen zum Schadensersatz und dessen Verjährung finden Sie in unseren Beiträgen zu den Schwerpunkten [Schadensersatz](#) und [Verjährung Schadensersatz](#).

Nebentätigkeit

Der Geschäftsführer ist grundsätzlich verpflichtet, seine volle Arbeitskraft der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen und deren Interessen zu vertreten. Nebentätigkeiten sind insoweit nur erlaubt, wenn sie mit der Geschäftsführung vereinbart werden können. So kann der Arbeitsvertrag Geschäftsführern Nebentätigkeiten uneingeschränkt bzw. nach Genehmigung durch die Gesellschafterversammlung gestatten.

Der Arbeitsvertrag kann Geschäftsführern aber auch ein Nebentätigkeitsverbot auferlegen – verstößt der Geschäftsführer hiergegen, riskiert er bei besonders schwerwiegendem Interessenskonflikt auch eine fristlose Kündigung durch die Gesellschaft.

LINK-TIPP: Ausführlichere Informationen zu den allgemeinen Gründen und Folgen einer fristlosen Kündigung nach den Bestimmungen des Arbeitsrechts finden Sie in unserem Beitrag zu [Kündigungsarten](#).

Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot

§ 181 BGB verbietet den Abschluss von Geschäften einer Vertretungsperson mit sich selbst. Dieses Selbstkontrahierungsverbot ist vor allem für Gesellschafter-Geschäftsführer hinderlich, da sie aufgrund ihrer doppelten Rechtsposition darauf angewiesen sind, Entscheidungen für beide Positionen in Personalunion zu treffen.

Für eine generelle Befreiung des Geschäftsführers von den Bestimmungen des § 181 BGB ist ein Beschluss der Gesellschafterversammlung zur Änderung der Gesellschaftssatzung sowie deren Eintragung ins Handelsregister zwingend notwendig. Soll das Verbot hingegen nur für den Abschluss einzelner Rechtsgeschäfte aufgehoben werden, ist dies auch ohne Änderung der Satzung und ohne Eintragung ins Handelsregister rechtens.

Vertragliches Wettbewerbsverbot & Geheimhaltung

Der Geschäftsführer unterliegt auch ohne vertragliche Regelungen dem gesetzlichen Wettbewerbsverbot. Er darf nicht für ein Konkurrenzunternehmen der Gesellschaft, die er nach außen vertritt, tätig werden. Schwierig ist jedoch die konkrete Bestimmung der Reichweite dieses Wettbewerbsverbotes im Arbeitsvertrag des Geschäftsführers.

Im Zusammenhang mit dem Wettbewerbsverbot wird auch strikte Geheimhaltung der Betriebsinterna im Arbeitsvertrag für Geschäftsführer festgelegt. Dies gilt sowohl während als auch nach Ende seiner Tätigkeit für das Unternehmen.



Rechtliche Würdigung von Wettbewerbsverbot & Geheimhaltung zum Ausschluss etwaiger Vertragsstrafen:

Im Rahmen einer rechtlichen Würdigung können die vertraglichen Regelungen zu Wettbewerbsverbot und Geheimhaltung überprüft werden. Sind betreffende Klauseln zu weit gefasst oder benachteiligen sie den Geschäftsführer unangemessen, erläutern wir gern, welche juristischen Alternativen sich anbieten und wie sich diese für den Arbeitsvertrag von Geschäftsführern durchsetzen lassen. So kann ausgeschlossen werden, dass der Geschäftsführer unbemerkt gegen diese Klauseln verstößt und durch die Gesellschaft zur Zahlung einer Vertragsstrafe verpflichtet wird. [Schildern Sie dafür bitte hier kurz Ihre Vertragsdetails.](#)

Das vertragliche Wettbewerbsverbot endet mit der Abberufung bzw. der Entlassung des Geschäftsführers aus dem Dienstverhältnis. Dann ist dem Geschäftsführer eine Tätigkeit für einen Wettbewerber möglich, sofern nicht auch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wurde. Was in diesem Zusammenhang zu beachten ist, erfahren Sie jetzt.



3.3 Nachvertragliche Klauseln

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot soll im Sinne des Unternehmens verhindern, dass der Geschäftsführer nach dem Ende seines Dienstverhältnisses in dessen Geschäftsfeld für einen Wettbewerber tätig wird. Es darf maximal für zwei Jahre vereinbart werden.

Zudem darf im Arbeitsvertrag Geschäftsführern nur dann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot auferlegt werden, wenn es ein berechtigtes geschäftliches Interesse des Unternehmens schützt. Es muss hinsichtlich der Tätigkeit bzw. Branche und auch räumlich begrenzt werden, damit nicht unangemessen in die Rechte des Geschäftsführers eingegriffen wird.



Vorsicht bei Bestimmungen zu Wettbewerbsverbot & Vertragsstrafe:

Verstößt der Geschäftsführer gegen das Wettbewerbsverbot, weil er für einen Wettbewerber seines Unternehmens tätig ist, hat dieses einen [Unterlassungsanspruch](#) und kann ggf. auch [Schadensersatz geltend machen](#). Zusätzlich wird dann die vertraglich vereinbarte Vertragsstrafe fällig. Hier gilt jedoch: Die Höhe der Vertragsstrafe muss dem Risiko, das sie ausgleichen soll, angemessen sein – andernfalls ist sie unwirksam. Unverbindlich wird ein solches Wettbewerbsverbot übrigens, wenn es zu umfangreich ist. Eine etwaige Vertragsstrafe ist dann auch hinfällig.

Die laut § 74 HGB notwendige Karenzentschädigung für den Eingriff in die Berufsausübungsfreiheit baut auf arbeitsrechtlichen Bestimmungen auf und muss somit für Geschäftsführer nicht zwingend gezahlt werden. Der Geschäftsführer hat nur dann einen Anspruch auf Entschädigungszahlungen des Unternehmens, wenn diese vorab vertraglich vereinbart wurden. Üblich ist eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der zuletzt erhaltenen Vergütung.

Rechte an Arbeitsergebnissen

Ist der Gesellschafter-Geschäftsführer selbst z. B. an der Entwicklung neuer Technologien beteiligt, ist eine Klausel zur Regelung der Rechte an seinen Erfindungen notwendig. Denn das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbEG) gilt für den Gesellschafter-Geschäftsführer nicht. Wird nichts bezüglich der Urheberrechte im Arbeitsvertrag festgelegt, muss der Geschäftsführer alle Arbeitsergebnisse dem Unternehmen überlassen. Diese für ihn nachteilige Bestimmung sollte der Geschäftsführer abschwächen.

Im Arbeitsvertrag kann dazu festgelegt werden, dass lediglich die Arbeitsergebnisse dem Unternehmen gehören, die dessen Geschäftsgegenstand dienen und vorwiegend unter Einsatz seiner Ressourcen entstanden sind.

LINK-TIPP: Ausführlichere Informationen zu Ihren Optionen, wenn die Gesellschaft Ansprüche auf Erfindungen erhebt, die unabhängig vom Unternehmen entstanden und finanziert worden sind, finden Sie in unserem Beitrag zum Thema [Wie man gegen Verletzungen des Urheberrechts vorgehen kann](#). Welche Optionen Sie haben, Ihre Erfindung gegen widerrechtliche Inanspruchnahme durch die Gesellschaft abzusichern, erläutern wir Ihnen in unserem Beitrag zum Thema [Die eigene Idee schützen lassen](#).

Abfindung

Für den Fall, dass das Unternehmen den Arbeitsvertrag des Geschäftsführers nicht verlängert oder kündigt, sollte der Geschäftsführer vorab seine Abfindungszahlung vertraglich regeln. Die Abfindung orientiert sich an der Dauer seiner Tätigkeit für das Unternehmen und an seiner durchschnittlichen Jahresvergütung.

Mit der Festsetzung der Abfindungssumme im Arbeitsvertrag vermeiden Gesellschafter-Geschäftsführer spätere juristische Auseinandersetzungen – hier wären sie im Nachteil, da sie die Abfindung grundsätzlich nicht durch eine Kündigungsschutzklage erwirken können.

Inwiefern hiervon eine Ausnahme im individuellen Arbeitsvertrag des Geschäftsführers möglich ist und welche weiteren Aspekte bei den Vertragsverhandlungen bedacht werden sollten, damit der Arbeitsvertrag Geschäftsführer bestmöglich absichert, erfahren Sie im [Kapitel 4 – Tipps für einen vorteilhaften Arbeitsvertrag](#).

LINK-TIPP: Ausführlichere Informationen zu den für Fremd-Geschäftsführer geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen zur Abfindung finden Sie in unserem Beitrag zum Thema [Abfindung nach Kündigung](#).

3.4 Optionale Klauseln

GmbH-Geschäftsführer müssen für ihre Altersvorsorge selbst sorgen, wenn sie nicht Mitglied der gesetzlichen Sozialversicherung sind. Insofern sollte im Rahmen der Verhandlungen auch geklärt werden, welche Versicherungsleistungen durch den Arbeitsvertrag dem Geschäftsführer zugesichert werden und ob/wie sich die Gesellschaft hieran beteiligt. Hier kommen u. a. folgende Leistungen infrage:

- private Rentenversicherung,
- gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung,
- Unfallversicherung sowie eine Berufsunfähigkeitsversicherung,
- Lebensversicherung zur finanziellen Absicherung der Familie oder
- Sparverträge.

Darüber hinaus kann der Geschäftsführer sich durch den Arbeitsvertrag z. B. folgende Zusatzleistungen der Gesellschaft sichern:

- Firmenwagen,
- Zahlung der Beiträge für weitere notwendige Versicherungen (z. B. Rechtsschutz- oder Vermögensschadenversicherung),
- Kostenübernahme für medizinische Vorsorgeuntersuchungen.

Weitere Tipps zur vorteilhaften Gestaltung eines Arbeitsvertrages für Geschäftsführer wir im nächsten Kapitel für Sie zusammengefasst.

4. Tipps für einen vorteilhaften Arbeitsvertrag

Früheres Arbeitsverhältnis absichern

War der zukünftige Geschäftsführer zuvor bereits Angestellter des Unternehmens, endet dieses Arbeitsverhältnis automatisch mit dem neuen Dienstverhältnis als Geschäftsführer.

Möchte der Geschäftsführer sich die Option offenhalten, in sein altes Arbeitsverhältnis zurückzukehren, muss er dies in seinen Geschäftsführer-Arbeitsvertrag aufnehmen lassen – es sei denn, der Arbeitsvertrag wurde mündlich auf Grundlage des vorherigen Arbeitsvertrages geschlossen.

Kündigungsschutz sichern

Grundsätzlich gilt das Kündigungsschutzgesetz für Gesellschafter-Geschäftsführer nicht. Sie können jedoch durch ihren Arbeitsvertrag die Anwendung der Schutzgesetze in ihrem individuellen Fall vereinbaren.

Dies hat u. a. den Vorteil, dass der Arbeitsvertrag des Geschäftsführers nicht ohne Weiteres durch die Gesellschaft gekündigt werden kann – denn dem Geschäftsführer steht dann die juristische Option der [Kündigungsschutzklage](#) offen, wenn er die Entlassung als ungerechtfertigt empfindet.

Absicherung im Krankheitsfall

Gesellschafter-Geschäftsführer haben keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass ihre Vergütung auch im Krankheitsfall weitergezahlt wird. Deshalb sollte der Geschäftsführer darauf achten, dass er die Fortzahlung seiner Vergütung im Arbeitsvertrag regelt. Angemessen sind hier die gesetzlichen drei Monate Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Salvatorische Klausel & Ausschlussfristen

Stellt sich nach Vertragsunterzeichnung heraus, dass eine der Klauseln unwirksam ist, schützt die salvatorische Klausel den Arbeitsvertrag des Geschäftsführers vor gänzlicher Unwirksamkeit. Sie sollte deshalb in jedem Fall Teil des Arbeitsvertrages sein.

Ausschlussfristen stärken vor allem die Gesellschaft, denn sie haben zur Folge, dass jegliche Ansprüche des Geschäftsführers verfallen, wenn er sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist nach Fälligkeit geltend macht. Hierfür sollte der Arbeitsvertrag Geschäftsführern zumindest eine möglichst lange Frist gewähren.

Change-of-Control-Klausel & Abfindung vereinbaren

Wird eine Change-of-Control-Klausel Vertragsbestandteil, stärkt der Arbeitsvertrag Geschäftsführer dadurch zusätzlich. Denn diese Klausel berechtigt den Geschäftsführer im Falle einer Übernahme dazu, gegen Zahlung einer Abfindung das Unternehmen zu verlassen.



Zusatzleistungen und optionale Klauseln im Geschäftsführer-Vertrag sichern:

Ein erfahrener und spezialisierter Anwalt kennt die Möglichkeiten der individuellen Vertragsgestaltung und weiß, welche Leistungen der Geschäftsführer zusätzlich im Arbeitsvertrag geltend machen kann. Er kann Sie bezüglich der optimalen Absicherung im Krankheitsfall und einer angemessenen Abfindung beraten und Ihnen zudem transparent erläutern, inwiefern es sinnvoll ist, die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes außerordentlich zu vereinbaren. [Schildern Sie dafür bitte hier Ihr Anliegen.](#)

5. Änderung des Arbeitsvertrages für Geschäftsführer

Einmal getroffene Vereinbarungen können im Arbeitsvertrag eines Geschäftsführers nicht ohne Weiteres geändert werden. Die Gesellschafter müssen im Rahmen einer Gesellschafterversammlung jede Vertragsänderung absegnen, damit sie wirksam ist.

Soll der Arbeitsvertrag des Gesellschafter-Geschäftsführers in Bezug auf seine Befugnisse geändert werden, ist außerdem seine doppelte Rechtsposition zu beachten: Hat er bislang alleinige Vertretungsbefugnis und soll zukünftig die Interessen des Unternehmens beispielsweise nur noch mit einem Prokuristen vertreten dürfen, dann ist nicht nur der Arbeitsvertrag des Geschäftsführers anzupassen – auch seine Stellung innerhalb der Gesellschaft muss dann neu geregelt werden.

LINK-TIPP: Ausführlichere Informationen dazu, wie die Satzung der Gesellschaft diesbezüglich anzupassen ist, finden sie in unserem Beitrag zum [Gesellschaftsvertrag](#).

Des Weiteren gilt: Wird der Gesellschafter-Geschäftsführer als Organ der Gesellschaft abberufen, verliert er nicht zugleich seine Ansprüche aus dem Geschäftsführer-Arbeitsvertrag. Dieser muss gesondert aus wichtigem Grund gekündigt werden. Geschieht dies nicht innerhalb der zweiwöchigen Frist, kann der Geschäftsführer die ihm vertraglich zugesicherten Leistungen von der Gesellschaft einfordern.

Wie ein Anwalt Sie hierbei unterstützen kann und inwiefern Ihr Geschäftsführer-Arbeitsvertrag durch die juristische Expertise rechtssicher und vorteilhaft gestaltet werden kann, erläutern wir Ihnen im abschließenden Kapitel.

6. Tipp: Eigene Interessen, Position & Rechte durch anwaltliche Expertise stärken

Der Arbeitsvertrag des Geschäftsführers ist Grundlage seines Dienstverhältnisses zur Vertretung der GmbH. Da der Vertrag individuell gestaltet werden kann und die Klauseln variabel sind, können schnell für den Geschäftsführer nachteilige Regelungen getroffen werden, die ohne vorherige Prüfung unbemerkt bleiben und gravierende Folgen haben. Dies ist insofern gefährlich, da der Geschäftsführer nicht durch arbeitsrechtliche Bestimmungen geschützt wird.

Damit der Arbeitsvertrag Geschäftsführer bestmöglich absichert und sie vor nachteiligen Klauseln schützt, ist die Hinzuziehung eines erfahrenen und spezialisierten Anwalts vor der Vertragsunterzeichnung zu empfehlen. Dieser kennt die Formvorschriften, weiß, welche Regelungen zulässig sind, und erkennt Benachteiligungen des Geschäftsführers durch einzelne Klauseln. Auf Grundlage einer umfassenden rechtlichen Würdigung kann er Optimierungsnotwendigkeiten identifizieren und auf Grundlage gesetzlicher Bestimmungen notwendige Vertragsanpassungen erarbeiten und begründen.

► Bereits vor Beauftragung eines Anwalts prüfen wir im Rahmen eines unverbindlichen und kostenfreien Erstgesprächs, inwiefern bei Ihren vertraglichen Regelungen Handlungsbedarf zum Ausschluss nachteiliger Klauseln besteht. Zudem klären wir Sie über Möglichkeiten zur Optimierung Ihres Arbeitsvertrages auf. Sie entscheiden anschließend, ob Sie uns beauftragen, Ihren Geschäftsführer-Arbeitsvertrag prüfen zu lassen.

► Für ein kostenfreies Erstgespräch machen Sie bitte kurz Angaben zu Ihrem Arbeitsvertrag – diesen können Sie zudem in unserem verschlüsselten System hochladen.

► [Schildern Sie dafür bitte hier Ihre Vertragsdetails.](#)

In 3 Schritten zu Ihrem Recht



1. Fall schildern

Schildern Sie uns kurz Ihren Fall und geben Sie Ihre Kontaktdaten an. Wir vereinbaren für Sie einen Termin mit unseren erfahrenen Anwälten.



2. Kostenfreie Ersteinschätzung

Unser Anwalt erläutert Ihnen Gesetzeslage, Ihre Rechten & Pflichten sowie die mit einem juristischen Vorgehen verbundenen Chancen & Risiken. Zudem schätzt er ein, ob es sich lohnt, juristische Hilfe in Anspruch zu nehmen.



3. Individuelles Angebot

Sollten Sie anschließend eine juristische Betreuung wünschen, erstellen wir Ihnen ein auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Angebot zum Festpreis.

Ihren Fall können Sie über folgende Wege einreichen:

- online auf www.advocado.de,
- telefonisch unter 0800 400 18 80 (kostenfrei).

Kontakt

advocado GmbH
Christian Sudoma
0800 400 18 80
service@advocado.de

