


Anmerkung zu:	BGH 2. Zivilsenat, Urteil vom 15.04.2014 - II ZR 44/13
Autor:	Prof. Dr. Martin Heckelmann, Of Counsel
Erscheinungsdatum:	23.09.2014
Quelle:	
Normen:	§ 43 GmbHG, § 177 BGB, § 35 GmbHG, § 10 GmbHG, § 626 BGB ... mehr
Fundstelle:	jurisPR-HaGesR 9/2014 Anm. 5
Herausgeber:	Dr. Jörn-Christian Schulze, RA und FA für Handels- und Gesellschaftsrecht
Zitiervorschlag:	Heckelmann, jurisPR-HaGesR 9/2014 Anm. 5

Schranken des fehlerhaften Geschäftsführer-Anstellungsverhältnisses

Leitsatz

Vereinbart der Geschäftsführer der Komplementär-GmbH, der einen Anstellungsvertrag mit der Kommanditgesellschaft abgeschlossen hat und nur im Verhältnis zur GmbH von den Beschränkungen nach § 181 BGB befreit ist, mit sich selbst eine Gehaltserhöhung ohne vorheriges Einverständnis der Gesellschafterversammlung der GmbH, ist die Vertragsänderung nach § 181 BGB schwebend unwirksam. Wird die Änderung nicht genehmigt, hat er nach den Grundsätzen des Anstellungsverhältnisses auf fehlerhafter Vertragsgrundlage einen Anspruch auf die erhöhte Vergütung, wenn er seine Tätigkeit mit Kenntnis des für den Vertragsschluss zuständigen Organs oder zumindest eines Organmitglieds von der Erhöhungsvereinbarung fortgesetzt hat.

A. Problemstellung

Form- und Verfahrensverstöße bei der Bestellung eines Organmitglieds führen ohne weiteres zur Nichtigkeit der Bestellung. Denn das Organmitglied ist hinsichtlich des Bestehens seines Amtes nicht schutzwürdig. Unterlaufen die Fehler jedoch auf Ebene des Anstellungsverhältnisses, müssen der Schutz der Gesellschaft und das Interesse des Organmitglieds an seiner Tätigkeitsvergütung und sozialen Absicherung gegeneinander abgewogen werden. Die Rechtsprechung nimmt diesen Interessenausgleich vor, indem sie die hierfür entwickelten Grundsätze des Anstellungsverhältnisses auf fehlerhafter Vertragsgrundlage anwendet. Die vorliegende Entscheidung des BGH behandelt das Zusammentreffen eines solchen fehlerhaften Anstellungsverhältnisses mit einem Verstoß gegen § 181 BGB und setzt sich mit der Frage auseinander, inwieweit sich der infolge des Anstellungsfehlers vorzunehmende Interessenausgleich bei Vornahme unzulässiger Ingeschäfte in Richtung des Schutzes des Vertretenen verschiebt.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Vereinfacht dargestellt verlangt der Kläger Gehaltszahlungen von der beklagten GmbH & Co. KG. Der Kläger war Geschäftsführer der Komplementär-GmbH und dort von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit, nicht jedoch im Verhältnis zur KG. Der Kläger schloss sowohl in eigenem Namen als auch in dem der KG einen Geschäftsführerdienstvertrag ab. In den Folgejahren erhöhte er seine Vergütung mehrfach. Der Alleingesellschafter der GmbH und der KG erteilte im Rah-

men der jährlichen Gesellschaftsversammlungen jeweils Entlastung. Dabei hatte der Alleingesellschafter nach den tatrichterlichen Feststellungen zwar Kenntnis von dem Abschluss des Vertrags und stellte sich auch eine Vergütung in der ursprünglichen festgelegten Höhe vor. Zur Frage, ob die Gehaltserhöhungen im Vorstellungsbereich des Gesellschafters lagen, hat das Berufungsgericht jedoch keine Feststellungen getroffen. Nach Abberufung des Klägers und Kündigung seines Dienstvertrags wurde streitig, in welchem Umfang die KG zur Zahlung des Geschäftsführergehalts für die zurückliegenden drei Jahre verpflichtet ist.

Wie schon die Vorinstanzen kann der BGH keinen Anspruch auf Gehaltszahlung aus einem Geschäftsführeranstellungsvertrag erkennen. Denn der Abschluss eines Vertrags stellt für den Kläger ein Insichgeschäft dar, das gemäß den §§ 181, 177 BGB schwebend unwirksam ist. Zwar wird die KG bei Abschluss des Dienstvertrags von der Komplementär-GmbH und nicht von dem Kläger vertreten. Mit der ganz einhelligen Meinung im Schrifttum (Gehrlein/Weinland in: jurisPK-BGB, Band 1, 6. Aufl. 2012, § 181 Rn. 3; Palm in: Erman, BGB, 12. Aufl. 2008, § 181 Rn. 2, 15; Schramm in: MünchKomm BGB, 6. Aufl. 2012, § 181 Rn. 10, 24; Ellenberger in: Palandt, BGB, 73. Aufl. 2014, § 181 Rn. 12) wendet der BGH hier aber § 181 BGB analog an, da es der Vertreter anderenfalls in derartigen Situationen in der Hand hätte, durch Erteilung einer Untervollmacht für die Wirksamkeit des Geschäfts zu sorgen und das Verbot des Selbstkontrahierens zu umgehen.

Ausführlicher geht der BGH daher auf die Rechtsfigur des fehlerhaften Anstellungsverhältnisses ein. Danach ist ein Anstellungsvertrag für die Dauer der Tätigkeit als wirksam zu behandeln, wenn der Geschäftsführer seine Tätigkeit auf der Grundlage des Anstellungsvertrags aufgenommen hat und dies mit Wissen des für den Vertragsschluss zuständigen Geschäftsorgans oder jedenfalls eines Organmitglieds geschah (BGH, Urt. v. 16.01.1995 - II ZR 290/93 Rn. 10). Das für den Abschluss von Geschäftsführeranstellungsverträgen zuständige Geschäftsorgan ist die Gesellschafterversammlung (BGH, Urt. v. 01.12.1969 - II ZR 224/67 Rn. 39), hier also der Alleingesellschafter. Da der Alleingesellschafter in Kenntnis des Bestehens eines Anstellungsvertrags und der ursprünglichen Vergütungshöhe dem Kläger wiederkehrend Entlastung erteilte, hat der Kläger Anspruch auf Zahlung des initialen Gehalts bis zu seiner Abberufung.

Hieraus kann nach Ansicht des BGH jedoch nicht auf eine Vergütungspflicht in Höhe des angehebenen Gehaltes geschlossen werden. Denn die Gehaltserhöhungen sind eigene Verträge, die ihrerseits am Maßstab des § 181 BGB zu messen sind. Danach kommt es für die Geltung einer höheren Vergütungspflicht aus fehlerhaftem Anstellungsvertrag darauf an, ob auch die Gehaltssteigerungen dem Alleingesellschafter bekannt waren oder zumindest seinen Vorstellungen entsprachen. Hierzu hat das Berufungsgericht noch keine Feststellungen getroffen, weshalb die Klage insoweit noch nicht entscheidungsreif ist.

Nicht gelten lässt der BGH das Argument der Vorinstanz, eine gesonderte Betrachtung der Gehaltserhöhung im Lichte des § 181 BGB bedürfe es nicht, weil ein Geschäftsführer der Komplementär-GmbH analog § 43 Abs. 2 GmbHG auch der KG bei Sorgfaltspflichtverletzungen auf Schadensersatz hafte (zur Haftungserstreckung BGH, Urt. v. 18.06.2013 - II ZR 86/11 Rn. 15). Denn im Abschluss eines (unerkannt) wegen eines Verstoßes gegen § 181 BGB unwirksamen Vertrags liegt nicht stets eine Pflichtverletzung des Geschäftsführers.

C. Kontext der Entscheidung

§ 181 BGB schützt den Vertretenen vor Missbräuchen, indem es Insichgeschäften schon bei potentieller Interessenkollision einen Riegel vorschiebt. Entgegen dem Wortlaut des § 181 BGB führt das Insichgeschäft bei fehlender Gestattung nicht zur endgültigen, sondern nur zur schwebenden Unwirksamkeit (Ellenberger in: Palandt, BGB, § 181 Rn. 15). Somit hat der Vertretene gemäß § 177 Abs. 1 BGB die Möglichkeit, das Geschäft zu genehmigen und ihm damit zur Wirksamkeit zu verhelfen. Wie wichtig dem Gesetzgeber dieser Schutzmechanismus ist, dokumentiert er in

§ 35 Abs. 4 GmbHG, wonach § 181 BGB auch auf den Alleingesellschaftergeschäftsführer Anwendung findet. Die Vorschrift gilt für jede Art von Verpflichtungsgeschäften (Gehrlein/Weinland in: jurisPK-BGB, § 181 Rn. 3), mithin – dies stellt der BGH in der vorliegenden Entscheidung klar – auch für den Abschluss eines Anstellungsvertrags (anders noch Marsch-Barner/Diekmann in: Münchener Handbuch des Gesellschaftsrecht, Band 3: GmbH, 4. Aufl. 2012, § 44 Rn. 37).

Freilich stellt § 181 BGB dispositives Recht dar. In formeller Hinsicht muss eine Befreiung des Geschäftsführers vom Verbot des Selbstkontrahierens gemäß § 35 Abs. 2 Satz 1 GmbHG in der Satzung geregelt werden und ist gemäß § 10 Abs. 1 Satz 2 GmbHG eintragungspflichtige Tatsache. Für die Genehmigung eines unter Verstoß gegen § 181 BGB vorgenommenen Rechtsgeschäfts genügt dagegen ein Beschluss der Gesellschafterversammlung (Palm in: Erman, BGB, § 181 Rn. 25; Altmeppen, NZG 2013, 401, 409; Blasche/König, NZG 2012, 812, 815).

Der BGH unterscheidet bei der Anwendung des § 181 BGB streng zwischen den einzelnen Anstellungs- bzw. Änderungsverträgen. Das ist nicht nur gesetzessystematisch, sondern auch teleologisch richtig. Denn das Interesse des Geschäftsführers am Bestand seines Dienstvertrags und das Schutzbedürfnis der Gesellschafter können auf diese Weise differenziert abgewogen werden. Wie der vorliegende Fall illustriert, kann der Geschäftsführer hinsichtlich seines Grundvertrags schutzwürdig sein, bezüglich späterer Abreden jedoch allzu eigenmächtig gehandelt haben. Der Tatrichter steht damit freilich vor dem Problem, für jede Vertragsmodifikation gesondert ermitteln zu müssen, welche Vertragselemente noch innerhalb der Vorstellung der Gesellschafter lagen und damit das Vorliegen eines fehlerhaften Anstellungsverhältnisses rechtfertigen.

Nebenbei entscheidet der BGH die Frage, ob in die Erlaubnis zum Selbstkontrahieren auf Ebene der GmbH eine solche Erlaubnis auf Ebene der KG hineingelesen werden kann. In der umgekehrten Richtung wird vertreten, dass eine solche Befreiung im Zweifel miterklärt ist (Zöllner/Noack in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 20. Aufl. 2013, § 35 Rn. 128). Vermutlich wegen der weit größeren Tragweite von Insichgeschäften mit der KG erstreckt der BGH jedoch die Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB nicht von der GmbH auf die KG.

D. Auswirkungen für die Praxis

Wegen der Vielzahl möglicher Form- und Verfahrensfehler beim Abschluss eines Geschäftsführeranstellungsvertrags kommen die Grundsätze des fehlerhaften Anstellungsverhältnisses in der Praxis häufig zur Anwendung. Die vorliegende BGH-Entscheidung verdeutlicht, dass diese Regeln für jeden Vertragsschluss und für jede Vertragsänderung separat angewendet werden müssen. Somit bedarf z.B. jede Sonderzahlung, Dienstwagenüberlassungsvereinbarung und pauschale Kostenerstattung einer vertraglichen Grundlage unter Beteiligung der Gesellschafterversammlung. Die Auszahlung selbst kann freilich vom Geschäftsführer vorgenommen werden, weil es sich insofern um die Erfüllung einer Verbindlichkeit handelt (§ 181 BGB).

In einem Nebensatz gibt der BGH unter Verweis auf eine seiner jüngeren Entscheidungen (BGH, Urt. v. 28.01.2014 - II ZR 371/12 Rn. 10) dem Tatrichter den Gedanken mit auf den Weg, dass bei Fehlen einer Vorstellung des Gesellschafters von den Gehaltserhöhungen des Geschäftsführers dieser sittenwidrig kollusiv gehandelt hätte. Damit wäre nicht nur die Gehaltserhöhung nichtig, sondern es läge auch ein wichtiger Grund vor, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB zur sofortigen Kündigung auch eines nicht ordentlich kündbaren Dienstvertrags berechtigen würde. Geschäftsführer sind folglich gut beraten, sich entweder umfassend in allen Satzungen von den Beschränkungen des § 181 BGB befreien zu lassen oder ausnahmslos sämtliche Haupt- und Nebenabreden ihres Anstellungsverhältnisses der Gesellschafterversammlung zur Entscheidung vorzulegen.

