



KEIN ANSPRUCH AUF VARIABLE VERGÜTUNG

nach Abberufung und Freistellung?

Zahlreiche Geschäftsführeranstellungsverträge enthalten Regelungen, nach denen dem Geschäftsführer für die Zeit nach Abberufung und Freistellung kein Anspruch auf variable Vergütung (Bonus) zusteht. Der nachfolgende Beitrag beschäftigt sich mit der – in Rechtsprechung und Literatur umstrittenen – Frage der Wirksamkeit solcher Klauseln.

Die Interessenlage der Parteien

Geschäftsführeranstellungsverträge unterfallen nicht dem Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Solange der Geschäftsführer als solcher bestellt ist, gilt dies nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG selbst dann, wenn es sich bei dem Geschäftsführeranstellungsvertrag ausnahmsweise nicht um einen Dienstvertrag, sondern um einen Arbeitsvertrag handelt.

Geschäftsführer sind daher auf eine Absicherung durch Regelungen im Geschäftsführeranstellungsvertrag angewiesen. Hierzu stehen ihnen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. Der Geschäftsführer kann die Geltung des KSchG mit der Gesellschaft vertraglich vereinbaren oder sich für den Fall der Kün-

digung einen vertraglichen Abfindungsanspruch einräumen lassen. Die häufigste Form der Absicherung besteht jedoch in der Vereinbarung einer möglichst langen ordentlichen Kündigungsfrist oder dem Abschluss eines auf mehrere Jahre befristeten Anstellungsvertrages, der während der vereinbarten Laufzeit ordentlich nicht gekündigt werden kann.

Vereinbart die Gesellschaft mit dem Geschäftsführer beispielsweise einen auf vier Jahre befristeten Geschäftsführeranstellungsvertrag, ist sie grundsätzlich verpflichtet, dem Geschäftsführer während dieser vier Jahre die vertraglich vereinbarte Vergütung zu zahlen. Dies gilt nach § 615 Satz 1 BGB auch dann, wenn die Gesellschaft den Geschäftsführer – eventuell bereits nach wenigen Monaten – abberuft, ihn freistellt und bis zum Ende der – dann unter Umständen noch mehrere Jahre dauernden – Vertragslaufzeit nicht mehr beschäftigt.

Die Klausel

Häufig versuchen die Gesellschaften, die Verpflichtung zur Zahlung der vertraglich vereinbarten Ver-

Georg Kalenbach,

Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Partner | rugekrömer
Fachanwälte für Arbeitsrecht



gütung im Hinblick auf die variable Vergütung vertraglich abzubedingen, indem sie in den Geschäftsführeranstellungsvertrag eine Klausel aufnehmen, wonach der Anspruch auf variable Vergütung nur für die Dauer der Organstellung besteht und für die Dauer einer Freistellung keine Bonuszahlung geschuldet wird.



Der Geschäftsführer kann nach § 38 Abs. 1 GmbHG jederzeit und ohne Vorliegen von Gründen abberufen werden.

Da der Geschäftsführer nach § 38 Abs. 1 GmbHG jederzeit und ohne Vorliegen von Gründen abberufen werden kann und der Bundesgerichtshof darauf basierend einen Beschäftigungsanspruch des Geschäftsführers verneint, kann sich der Geschäftsführer gegen eine Abberufung und Freistellung nicht erfolgreich zur Wehr setzen.

Er würde daher bei Wirksamkeit der Klausel gleichzeitig seinen Anspruch auf variable Vergütung für den Rest der Vertragslaufzeit verlieren. Da die variable Vergütung nicht selten bis zu 50% der Gesamtvergütung ausmacht, hätte der Geschäftsführer einen Großteil der wirtschaftlichen Absicherung, die ihm die lange Vertragslaufzeit vermitteln sollte, wieder eingebüßt. Gleichzeitig bliebe er – möglicherweise noch über Jahre – bei deutlich reduzierter Vergütung an den Geschäftsführeranstellungsvertrag und das damit bestehende vertragliche Wettbewerbsverbot gebunden.

Die Auffassung des Landgerichts Düsseldorf: „gerechte Lösung“

Das Landgericht Düsseldorf (Urteil vom 23.12.2010 – 15 O 276/10) hatte sich mit dem Fall eines im Dezember 2008 abberufenen und für die restliche Laufzeit des Vertrages bis zum 31.08.2011 freigestellten Geschäftsführers zu befassen, der seine variable Vergü-

tung gegenüber der Gesellschaft einklagt hatte. Der Geschäftsführeranstellungsvertrag enthielt hierzu folgende Regelung:

„Vorbehaltlich der gesonderten Vereinbarung über die variable Vergütung, entfällt für Zeiträume, in denen der Geschäftsführer abberufen und/oder von seinen Dienstverpflichtungen freigestellt ist, der Anspruch auf variable Vergütung.“

Die Fixvergütung des klagenden Geschäftsführers betrug jährlich 220.000 Euro, die variable Vergütung betrug bis zu 150.000 Euro jährlich und damit rund 40% der Gesamtvergütung.

Das Landgericht hielt die Klausel für wirksam und wies die Klage des Geschäftsführers auf variable Vergütung für die Zeit ab erfolgter Abberufung und Freistellung ab. Auf den Umstand, dass der Geschäftsführer nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs beim Abschluss des Geschäftsführeranstellungsvertrages als Verbraucher handelt und die Klausel der Inhaltskontrolle für Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB-Kontrolle) zu unterziehen war, kam es nach Ansicht des Landgerichts Düsseldorf nicht an. Denn die Regelung benachteilige den Geschäftsführer jedenfalls nicht unangemessen.

Die variable Vergütung sei die Gegenleistung für eine besondere Leistung. Bei Wegfall der Geschäftsführerstellung könne die besondere Leistung mangels nötiger Handlungsbefugnis jedoch nicht mehr erbracht werden. Der Sinn der variablen Vergütung sei der Leistungsanreiz. Könne aber mangels Geschäftsführerposition keine Leistung mehr von dem Kläger erbracht werden, entfalle auch der Sinn der variablen Vergütung.

Durch die Regelung des Anstellungsvertrages werde eine „gerechte Lösung“ gefunden. Der Geschäftsführer könne seine vertraglichen Ansprüche auf Zahlung der Festvergütung geltend machen. Dies trage seiner Rechtsstellung nach Abberufung ausreichend Rechnung. Die Regelung, dass der Kläger während seiner Freistellung und/oder Abberufung von dem Geschäftsführerposten keinen Anspruch auf die variable Vergütung habe, stelle somit einen „gerechten Interessenausgleich“ dar.

Heranziehung der Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts für den Widerruf vertraglicher Leistungen

Was gerecht ist, liegt bekanntlich im Auge des Betrachters. Deutlich näherliegender als das subjektive Gerechtigkeitsempfinden dürfte daher die Heranziehung der Grundsätze sein, die das Bundesarbeitsgericht in zwischenzeitlich gefestigter Rechtsprechung für den Widerruf vertraglicher Leistungen in Formulararbeitsverträgen aufgestellt hat. Der Widerruf der Bestellung des Geschäftsführers und dessen Freistellung sind hier gleichsam als Ausübung des Widerrufsvorbehalts im Hinblick auf den Anspruch auf variable Vergütung zu sehen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Widerrufsvorbehalt im Hinblick auf die im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Leistungen (Arbeit gegen Lohn) nur zulässig, wenn der widerrufliche Anteil am Gesamtverdienst unter 25% liegt. Bei Überschreitung dieser Grenze liege ein unzulässiger Eingriff in den Kernbestand des Arbeitsverhältnisses vor, zu der insbesondere die Vergütungspflicht und die Arbeitspflicht gehören (BAG vom 12.1.2005 – 5 AZR 364/04).

Fazit

Der zutreffende Ansatz zur Beurteilung der Wirksamkeit von Klauseln, die die variable Vergütung vom Bestand der Organstellung des Geschäftsführers und dessen aktiver Tätigkeit abhängig machen, dürfte in einer Betrachtung des prozentualen Verhältnisses zwischen variabler Vergütung und Gesamtvergütung liegen.

Liegt der Anteil der variablen Vergütung unterhalb von 25% wird sich der Geschäftsführer im Falle eines Widerrufs seiner Bestellung und einer erfolgten Freistellung gegen den Verlust seiner variablen Vergütung für den Rest der Vertragslaufzeit nicht erfolgreich zur Wehr setzen können.

Bei einer Überschreitung der 25%-Grenze sind die Erfolgsaussichten des Geschäftsführers deutlich besser. Zwar wird man diskutieren können, ob die vom Bundesarbeitsgericht gezogene Grenze von 25% auf Geschäftsführer eins zu eins übertragen werden kann oder ob bei Geschäftsführern nicht ein höherer prozentualer Anteil „widerruflich“ gestellt werden kann.

Allerdings wird sich der Ansatz des Landgerichts Düsseldorf, es liege ein gerechter Interessenausgleich vor, kaum mehr vertreten lassen, wenn der Geschäftsführer aufgrund der allein im Machtbereich der Gesellschaft liegenden Abberufung und Freistellung rund 50% seiner Gesamtvergütung einbüßt. ■

