

Arbeitsvertrag und Anstellungsvertrag beim Fremdgeschäftsführer

Wird ein Mitarbeiter einer GmbH zum Geschäftsführer ernannt, wird mit ihm ein Geschäftsführeranstellungsvertrag abgeschlossen. Häufig werden auch nur Zusatzvereinbarungen zum bereits bestehenden Arbeitsvertrag getroffen. Hier stellt sich die Frage, was mit dem bisherigen Arbeitsvertrag geschieht. Wird dieser konkludent beendet oder besteht er fort und lebt nach Beendigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages wieder auf?

Die Frage hat Bedeutung, wenn der Geschäftsführer abberufen und der Anstellungsvertrag gekündigt wird. Im einen Falle hat er noch Ansprüche aus dem fortbestehenden früheren Arbeitsverhältnis, im anderen Falle nicht.

Der BGH hatte im Jahre 1985 entschieden, dass das Arbeitsverhältnis im Zweifel – d.h. wenn nichts anderes vereinbart wurde oder sich nichts anderes aus den Umständen ergibt – ruht und nach Beendigung des Geschäftsführervertrages fortbesteht. Im Jahre 2000 änderte der BGH seine Rechtsprechung und ging fortan davon aus, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Abschluss des Geschäftsführeranstellungsvertrages beendet wird, sofern nicht etwas anderes vereinbart ist oder sich aus den Umständen ergibt.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat nun mit Beschluss vom 07.03.2007 entschieden, dass jedenfalls dann, wenn der Geschäftsführeranstellungsvertrag nur mündlich abgeschlossen wird, der bisherige Arbeitsvertrag weiter besteht und nach Beendigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages wieder auflebt. Grund: Seit einer



Gesetzesänderung vom 01.05.2000 muss eine Kündigung oder Vertragsaufhebung bei einem Arbeitsvertrag schriftlich erfolgen. In einem Urteil vom 19.07.2007 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass es für die notwendige Schriftform einer Vertragsaufhebung des Arbeitsvertrages genügt, wenn der Geschäftsführeranstellungsvertrag schriftlich abgeschlossen wird. Da in diesem Vertragsabschluss die konkludente Aufhebung des bisherigen Arbeitsvertrages liegt, reicht auch die hier vorhandene Schriftform. Allerdings sollte die schriftliche Vereinbarung deutlich gefasst sein, denn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt nur, wenn sich aus den Umständen nichts anderes ergibt.

Dr. Andreas Klose
RECHTSANWÄLTE

*Beyerstraße 2 · 14469 Potsdam
Tel. 0331 8871476 · Fax 0331 8871478
E-Mail: kontakt@rechtsanwaelte-klose.com
www.rechtsanwaelte-klose.com*

Unsere früheren Beiträge finden sie auf unserer Internetseite unter Publikationen. Dort können Sie sich auch über die übrigen von uns betreuten Rechtsgebiete informieren.