

# KÜNDIGUNG VON GESCHÄFTSFÜHRERN – KEINE LÜCKE IM GESETZ!

Bei der Frage der Kündigung von Geschäftsführern herrschte oft Unsicherheit, welche Fristen gelten, sofern der Anstellungsvertrag keine konkrete Regelung enthält. Der BGH hat mehrfach den für Arbeitsverhältnisse geltenden § 622 I 1 BGB auf die Kündigung des Anstellungsverhältnisses von Fremd-Geschäftsführern angewandt.

Zur Begründung hat er angeführt, es liege eine planwidrige Regelungslücke vor, Fremdgeschäftsführer seien mit Arbeitnehmern vergleichbar und die entsprechende Anwendung des § 622 BGB statt des § 621 BGB liege im Interesse des Geschäftsführers und der Gesellschaft.

Das BAG sieht dieses in seiner Entscheidung vom 11. Juni 2020 (Az.: 2 AZR 374/19) nun gänzlich anders:

Nach Ansicht des BAG wird der Geschäftsführer einer GmbH i.d.R. für diese auf der Grundlage eines freien Dienst-, nicht Arbeitsvertrags tätig. Eine Weisungsgebundenheit des GmbH-Geschäftsführers, die so stark ist, dass sie auf den Status als Arbeitnehmer schließen lasse, sei nur in extremen Ausnahmefällen denkbar.

## Redaktionsversehen des Gesetzgebers?

§ 622 BGB sei – schon seinem Wortlaut entsprechend – nur auf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses anzuwenden. Wegen der für freie Dienstverhältnisse bestehenden Regelung in § 621 BGB fehle es an der (vom BGH bislang konstatierten) ausfüllungsbedürftigen planwidrigen Regelungslücke, die eine analoge Anwendung der Norm auf die Kündigung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags erst zuließe. Daher sei es irrelevant, ob das Fristenregime in

§ 622 I 1 BGB als interessengerechter anzusehen sei als das des § 621 Nr. 3 BGB. Es sei nichts dafür ersichtlich, dass der Gesetzgeber die Kündigungsfristenregelung für (Fremd-)Geschäftsführer im § 622 BGB verortet sehen wollte. Wäre dies sein Wille gewesen, hätte er hierzu durchaus Gelegenheit gehabt. Anhaltspunkte für ein diesbezügliches „Redaktionsversehen“ des Gesetzgebers bestünden nicht.

Die Dauer der Kündigungsfrist des § 621 BGB richtet sich nach der zeitlichen Bemessen der Vergütung: Bei der tageweisen Vergütung ist die Frist kürzer als bei einer Vergütung nach Vierteljahren oder länger.

## FAZIT

Schweigt der Geschäftsführeranstellungsvertrag also zu den Kündigungsfristen, kommt der Vereinbarung der Vergütung (insbesondere Jahres- oder Monatsvergütung) eine besondere Bedeutung zu.

Den Vertragsparteien kann nur geraten werden, die Frage der Kündigungsfristen im Vertrag zu regeln und dabei die Fristen des § 621 BGB als Mindestfristen zu beachten. Spannend wird noch, wie der BGH bei nächster Gelegenheit darauf reagieren wird.

Anke Ebel  
anke.ebel@curacon.de

**Schweigt der Geschäftsführeranstellungsvertrag zu den Kündigungsfristen, kommt der Vereinbarung der Vergütung eine besondere Bedeutung zu.**

Anke Ebel, Expertin für Arbeitsrecht

**„Vertrag: Vereinbarung,  
die erst wirksam wird,  
wenn das Vertragen endet.“**

Peter E. Schumacher (1941 – 2013),  
Deutscher Publizist und Aphorismensammler

