

## BGH: In-Sich-Vereinbarung über eine Gehaltsvereinbarung durch Geschäftsführer einer Komplementär-GmbH

BGH, Urteil vom 15.4.2014 – II ZR 44/13

Volltext des Urteils: [BB-ONLINE BBL2014-2131-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

### AMTLICHER 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.

BGB § 611

## BB-Kommentar

### „Restriktive Rechtsprechung zum unwirksamen Anstellungsvertrag bei Erhöhung der Geschäftsführervergütung im Alleingang“

#### PROBLEM

Nach Ansicht von Rechtsprechung und Literatur ist ein unwirksamer Anstellungsvertrag eines Geschäftsführers oder Vorstands für die Zukunft frei kündbar, muss aber für die Vergangenheit aus Gründen des Vertrauensschutzes erfüllt werden. Der BGH hat nun entschieden, dass der Geschäftsführer für die Vergangenheit zwar seine Grundvergütung verlangen kann, nicht aber die nachfolgenden Gehaltserhöhungen.

#### ZUSAMMENFASSUNG

Zum wiederholten Mal hatte sich der BGH mit einem schwebend unwirksamen Anstellungsvertrag auseinanderzusetzen. Der Geschäftsführer hatte seinen Vertrag nicht, was möglich gewesen wäre (vgl. *Gummert*, in: Münchener Handbuch der KG, 4. Aufl. 2014, § 52, Rn. 16), mit der Komplementär-GmbH, sondern unter Verstoß gegen das Selbstkontrahierungsverbot mit der KG geschlossen. Der BGH hatte bereits entschieden, dass ein fehlerhaft angestellter Geschäftsführer Anspruch auf Gehaltserhöhungen hat, wenn der ursprüngliche Anstellungsvertrag eine Klausel zu möglichen späteren Gehaltserhöhungen enthielt (vgl. nur BGH, 8.3.1973 – II ZR 134/71, WM 1973, 506). In seiner nun ergangenen Entscheidung weist der BGH ausdrücklich darauf hin, dass hierzu Wertungswidersprüche entstehen können, wenn man spätere Gehaltserhöhungen nicht anerkennen will. Trotzdem meint er, der Gesellschafter müsse die Gehaltserhöhungen nicht gegen sich gelten lassen, weil er nicht über sie informiert war. Der Geschäftsführer solle daher nur Anspruch auf sein ursprüngliches Anfangsgehalt haben.

#### PRAXISFOLGEN

Für den konkreten Fall passt dieses Ergebnis. In der Tat wäre es erstaunlich, wenn ein Geschäftsführer Reisekosten falsch abrechnet, seine Ehefrau beim Unternehmen anstellt und seine Vergütung trotz anhaltender Verluste von ca. 36 000 Euro auf ca. 132 000 Euro pro Jahr vervielfacht,

ohne dies mit dem einzigen Gesellschafter und Finanzier des Unternehmens zu besprechen. Teils mag es dafür Gründe geben, aber es wirkt jedenfalls erklärungsbedürftig.

Das ändert aber nichts daran, dass die Argumentation des BGH nicht ganz stimmig ist: Das Einstiegsgehalt einschließlich vertraglich vorbehalten späterer Gehaltserhöhungen muss der Gesellschafter bezahlen, auch wenn er über dessen Höhe und den sonstigen Inhalt des Vertrags nicht informiert war. Ein Gesellschafter könne nicht sinnvollerweise davon ausgehen, dass ein Geschäftsführer umsonst arbeitet (so BGH, 16.1.1995 – II ZR 290/93, BB 1995, 536, NJW 1995, 1158). Dagegen soll der Gesellschafter Gehaltserhöhungen nicht gegen sich gelten lassen müssen, wenn er nichts von ihnen wusste. Es ist aber genauso wenig sinnvoll zu erwarten, dass das Gehalt über einen langen Zeitraum (hier 1997 bis 2009) nicht erhöht wird, wie zu erwarten, dass der Geschäftsführer von Anfang an umsonst arbeitet. Daher sollte der Gesellschafter, anders als der BGH meint, grundsätzlich auch Gehaltserhöhungen gegen sich gelten lassen müssen. Nur wenn die Erhöhungen so unangemessen waren, dass sie als missbräuchlich anzusehen sind, sollte der Geschäftsführer keine Anspruch haben (vgl. allgemein auch BGH, 28.1.2014 – II ZR 371/12, DStR 2014, 755).

Wie die steuerliche Debatte zum Gehalt des Gesellschafter-Geschäftsführers zeigt, lässt sich das „angemessene“ Gehalt kaum bestimmen (vgl. auch *Blümich/Regners*, KStG, Losebl. Stand: 2014, § 8, Rn. 651 ff.). Die Auffassungen im Markt darüber, wie Führungsaufgaben zu vergüten sind, gehen zu weit auseinander. Einerseits ist die Vervielfachung des Gehalts erstaunlich, andererseits ist die absolute Höhe von 130 000 Euro für ein Geschäftsführergehalt nicht ungewöhnlich und gibt es genug Beispiele für Unternehmen, die ihren Führungskräften hohe Gehälter zahlen, obwohl sie Verlust machen.

Es verwundert nicht, dass der BGH eine Prüfung der Angemessenheit des Gehalts vermeiden will. Er tut dies aber um den Preis von Wertungswidersprüchen und, in anders gelagerten Fällen (z.B. Inflationsausgleich), ggf. unangemessenen Ergebnissen. Indem der BGH auf den Missbrauch des Vertrauens des Gesellschafters durch eigenmächtige Gehaltserhöhungen verweist, hält er sich eventuelle zukünftige abweichende Entscheidungen offen; dies ginge aber auf Kosten der Stringenz. Ganz unproblematisch ist die Rechtsprechung zum Thema ohnehin nicht. Z.B. soll es nicht nur bei der AG (so BGH, 6.4.1964 – II ZR 75/62, BB 1964, 618, 657), sondern auch bei der GmbH (vgl. nur BGH, 16.1.1995 – II ZR 290/93, BB 1995, 536, NJW 1995, 1158) ausreichen, dass nur ein Mitglied des zuständigen Organs von der (faktischen) Anstellung weiß. In Bezug auf arbeitsteilig organisierte Organe überzeugt das. Es wäre die Pflicht des zumeist beim Vertragsschluss tätigen Aufsichtsratsvorsitzenden gewesen, eine Entscheidung des Gremiums darüber herbeizuführen. Bei der GmbH passt es jedoch nicht immer, man denke nur an den Fall, dass der Geschäftsführer einer GmbH mit vielen untereinander zerstrittenen Gesellschaften nur einen einzigen, ihm freundlich gesonnenen Gesellschafter über Gehaltserhöhungen informiert.

Die Rechtsprechung muss gerade beim schwebend unwirksamen Anstellungsvertrag jedem Einzelfall gerecht werden, so dass sie sich schwer damit tut, eine klare Linie für alle Varianten zu finden. Die hier besprochene Entscheidung des BGH ist auf dem Weg dahin eher ein Rückschritt.

**Dr. Hortense Trendelenburg**, RAin, Solicitor (England & Wales), ist Partnerin und Geschäftsführerin bei Atticus Legal Rechtsanwaltskanzlei mbH. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt in den Bereichen M&A/Gesellschaftsrecht und Insolvenzrecht.

