



Geschäftsführer-Dienstverträge sollten so gestaltet sein, dass sie Schutz vor möglicher Durchgriffshaftung bieten. Foto: picture alliance/dpa

Die Durchgriffshaftung gegen den GmbH-Geschäftsführer

So bleibt das Privatvermögen geschützt

Die GmbH ist in Deutschland die mit Abstand häufigste Form der Kapitalgesellschaft. So stehen den circa 15 000 Aktiengesellschaften mehr als eine Million GmbHs gegenüber, die von einem oder mehreren Geschäftsführern vertreten werden. Hinsichtlich der Haftung von Geschäftsführern ist zwischen Ansprüchen von Dritten auf der einen und Ansprüchen der Gesellschaft auf der anderen Seite zu unterscheiden:

■ Eine persönliche Haftung des Geschäftsführers gegenüber Dritten besteht insbesondere dann, wenn dieser eine Straftat begeht wie beispielsweise Diebstahl, Betrug, Untreue oder Insolvenzstraftaten.

■ Demgegenüber kommen Ansprüche der Gesellschaft in erster Linie gegen den sogenannten Fremdgeschäftsführer in Betracht. Dieser hält selbst keine Anteile an der Gesellschaft und ist daher in aller Regel allenfalls partiell am Geschäftsergebnis beteiligt.

Gleichzeitig regelt jedoch § 43 GmbHG, dass ein Geschäftsführer gegenüber der GmbH für jeden der Gesellschaft entstehenden Schaden haftet, sofern dieser darauf beruht, dass der Geschäftsführer seinen Pflichten nicht nachgekommen ist. Der Geschäftsführer haftet somit gegebenenfalls unbeschränkt mit seinem Privatvermögen.

Insofern besteht beim Fremdgeschäftsführer eine starke Divergenz zwischen den Chancen auf Gewinnbeteiligung einerseits und den persönlichen Haftungsrisiken andererseits. Dieses Missverhältnis kann durch die folgenden Regelungen beziehungsweise Maßnahmen abgefedert werden:

Regelmäßige Entlastungsbeschlüsse: Die Gesellschafterversammlung kann dem Geschäftsführer Entlastung erteilen. Ein solcher Entlastungsbeschluss hat zur Folge, dass gegenüber dem Geschäftsführer kein Schadensersatzanspruch mehr geltend gemacht werden kann, soweit es sich um Sachverhalte handelt, die der Gesellschaft im Zeitpunkt der Beschlussfassung bekannt waren. Darüber hinaus kann auch die Kündigung des Geschäftsführer-Dienstvertrages nicht auf solche Sachverhalte gestützt werden.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, dass im Dienstvertrag eine Verpflichtung der Gesellschafterversammlung zur Herbeiführung eines jährlichen Beschlusses über die Entlastung aufgenommen wird.

Verfallklauseln: In Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern werden häufig sogenannte zweistufige Ausschlussfristen beziehungs-



Autor Dr. Martin Braun ist Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht. Er ist Geschäftsführer der Kanzlei77 Dr. Braun GmbH mit Hauptsitz in Offenburg.

Foto: Ulrich Marx

weise Verfallklauseln vereinbart. Dabei handelt es sich um Regelungen, durch die der Arbeitgeber vermeintliche Ansprüche innerhalb entsprechender Fristen geltend machen beziehungsweise gerichtlich einklagen muss. Nach Ablauf der vereinbarten Fristen können die Ansprüche unabhängig von der allgemeinen Verjährung nicht mehr geltend gemacht werden.

Das Haftungsrisiko wird somit auf einen deutlich kürzeren Zeitraum reduziert. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil aus dem Jahr 2010 (Az. 5 AZR 253/09) entschieden, dass der Fremdgeschäftsführer einer GmbH bezüglich des Geschäftsführer-Dienstvertrages wie ein Verbraucher zu behandeln ist. Die Vereinbarung von Ausschlussfristen beziehungsweise Verfallklauseln ist daher zulässig.

Betragsmäßige Haftungsbegrenzung: Ferner kann im Geschäftsführer-Dienstvertrag

eine Haftungsprivilegierung zugunsten des Geschäftsführers dahingehend vereinbart werden, dass dessen Haftung gegenüber der Gesellschaft betragsmäßig beschränkt wird.

Der Geschäftsführer haftet dann nur bis zu dem vereinbarten Höchstbetrag. Zu beachten ist jedoch, dass die betragsmäßige Haftungsbegrenzung für vorsätzliches und grob fahrlässiges Handeln nicht wirksam vereinbart werden kann.

Reduzierter Haftungsmaßstab: Neben der betragsmäßigen Haftungsbegrenzung kommt auch die Vereinbarung eines reduzierten Haftungsmaßstabes in Betracht. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt bei Arbeitnehmern ein sogenanntes Haftungsprivileg dahingehend, dass deren persönliche Haftung ausgeschlossen ist, wenn der entstandene Schaden lediglich auf einfacher Fahrlässigkeit beruht.

Daher empfiehlt es sich – aus der Perspektive des Geschäftsführers – zu vereinbaren, dass sich die Haftung des Geschäftsführers nach den vom BAG entwickelten Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung richtet.

Weitere mögliche Maßnahmen: Außer den bereits genannten Regelungen kommen die folgenden Maßnahmen zur Begrenzung des Haftungsrisikos bei Fremdgeschäftsführern in Betracht:

■ Sofern Geschäftsführer berufen sind, gilt zunächst der Grundsatz der Gesamtverantwortung. Es ist jedoch möglich, eine Ressortaufteilung zu vereinbaren mit der Folge, dass die Gesellschaft den Geschäftsführer grundsätzlich nur für die ihm übertragenen Aufgaben zur Rechenschaft ziehen kann.

■ Schließlich kann auch vereinbart werden, dass die Gesellschaft für den Geschäftsführer eine sogenannte D&O-Versicherung (Directors-and-Officers-Versicherung, auch Organ- oder Manager-Haftpflichtversicherung genannt) abschließt.

Fazit: Zusammenfassend ist jedem Fremdgeschäftsführer zu empfehlen, dass er durch einen Fachanwalt überprüfen lässt, ob die individuellen Vereinbarungen in seinen Geschäftsführer-Dienstvertrag einen ausreichenden Schutz vor einer möglichen Durchgriffshaftung bieten.

RUND UM DIE GESUNDHEIT

Nicht zu oft Trinkmahlzeiten konsumieren: Kurz schütteln statt lange kochen – Trinkmahlzeiten aus dem Supermarkt versprechen, alle notwendigen Nährstoffe zu bieten. Dennoch sollten diese Getränke nicht regelmäßig Hauptmahlzeiten ersetzen, rät die Verbraucherzentrale. Denn längst nicht alle dieser Mahlzeiten-Ersatzgetränke bieten einen guten Nährstoffmix.

Zum Teil enthalten die Produkte so große Mengen an Vitaminen und Mineralstoffen, dass bei dauerhaftem Konsum eine Überdosierung und damit gesundheitliche Probleme nicht ausgeschlossen sind.

Das ist ein Ergebnis einer Stichprobe der Verbraucherschützer, die elf Mahlzeiten-Ersatzgetränke in Pulverform zu Preisen zwischen 1,57 bis 6,80 Euro pro Portion analysiert haben. Diese muss man mit Wasser mixen, ehe man sie trinken kann.

Wer solche Trinkmahlzeiten häufiger konsumiert, sollte darum die Vitamin- und Mineralstoffangaben auf der Produktverpackung genauer anschauen. Das gilt vor allem dann, wenn man zusätzlich Nahrungsergänzungsmittel einnimmt.

Sonst treten womöglich unerwünschte Effekte auf: Nimmt man etwa zu viel Kalzium zu sich, kann man laut den Verbraucherschützern beispielsweise Durchfall bekommen.

Bei der Arbeit leistungsfähig bleiben: Wer Homeoffice, Terminstress, Kinder und Schule jongliert, braucht

häufig ganz dringend Aufputschmittel. Kaffee und Schokolade sind dann nicht selten das Mittel der Wahl, und für etwas Seelentrost gibt's eine Pizza.

Das trägt allerdings nicht gerade zur Leistungsfähigkeit bei: Zucker, gesättigte Fette und Koffein würden zwar womöglich kurzfristig ein gutes Gefühl verschaffen, können aber langfristig und in großen Mengen dazu führen, dass wir uns schlechter fühlen oder gar krank machen, wie das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Ifaa) erklärt.

Statt sich also wieder und wieder den nächsten Kaffee zu gönnen, sollten Beschäftigte lieber ab und an zu einer Tasse Tee oder einem Glas Wasser greifen. Denn Kaffee könne gerade in turbulenten Zeiten wie einer Pandemie das Gefühl der Unruhe noch verstärken.

Nüsse und Trockenfrüchte: Als Snacks eignen sich laut Ifaa während des Arbeitstags etwa Nüsse, die zur Konzentrationsfähigkeit beitragen können. Daneben sind zum Beispiel Trockenfrüchte eine gute Idee, auch Beeren oder Bananen können eine gesunde Alternative zu Schokolade und Co. sein.

Um tagsüber auf einem ausgeglichenen Energielevel zu bleiben, kann es sich außerdem anbieten, die Hauptmahlzeit eher auf den frühen Abend zu verschieben. Zu üppige Mahlzeiten können das Mittagstief, die sich einstellende Trägheit, verstärken und die Leistungsfähigkeit für eine gewisse Zeit einschränken. tmn

Training jetzt langsam starten

Der Frühling ist für viele nach der Winterlethargie die Jahreszeit des Trainingsneustarts. Allerdings sollte man es im Eifer nicht übertreiben. Lieber langsam angehen, rät Gesundheitsmanagerin Sabine Kind.

Ihr Tipp lautet: Einen Plan aufstellen, in dem der Wochentag, die Art der Aktivität, gegebenenfalls die Strecke und die Intensität notiert werden. »Das subjektive Empfinden sollte so gesteuert werden, dass es als leicht bis mittelschwer empfunden wird.«

Aus Sicht der Expertin geht dosierte Regelmäßigkeit vor geballter Häufigkeit: Es sei besser, ein bis zwei Mal pro Woche zu trainieren, anstatt fünf Mal in einer Woche und kein einziges Mal in der anderen Woche.

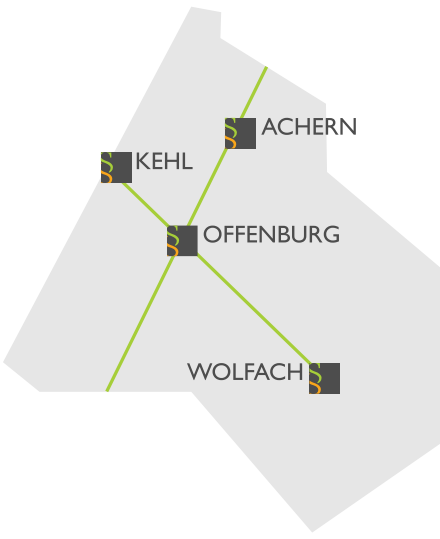
Zwiebelprinzip: Auch wenn der Frühling scheinbar mildes Wetter verspricht, so ist es in der Realität doch häufig wechselhaft und kann durchaus während des Trainings umschlagen – die richtige Kleidungswahl wird dadurch nicht einfacher. Die Expertin von der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement in Saarbrücken empfiehlt das altbewährte Zwiebelprinzip, etwa aus T-Shirt, langärmeligen Funktionsshirt und Funktionsjacke.

Im Allgemeinen raten Expertinnen und Experten: Zu Beginn der Einheit sollte es einem leicht kühl sein, weil der Körper durch die Aktivität nach kurzer Zeit Wärme produziert. Ist man indes zu warm eingepackt, schwitzt man womöglich schnell und beginnt dann zu frieren. tmn

KANZLEI77
Anwälte für die Ortenau
Dr. Braun GmbH

Das Kanzlei-Team gratuliert

Rechtsanwalt Dr. Martin Braun
zur Verleihung des Titels
Fachanwalt für Handels- und
Gesellschaftsrecht.



Telefon: 07 81 / 96 86 85 30
Spitalstraße 2a, 77652 Offenburg
mail@kanzlei77.de
www.kanzlei77.de

in Kooperation mit DIRO
Vereinigung von 1.400
Anwälten aus 23 Ländern

Qualität
durch
Zertifizierung