

# GmbH-Geschäftsführer-Vertrag

## Protokoll – So entstand dieses Dokument

Ihre Vorlage wurde von den Janolaw Anwälten erstellt und geprüft. Das vorliegende Protokoll zeigt Ihnen Punkt für Punkt, wie das Dokument entstanden ist und was es enthält. Sie finden dort alle Fragen mit den dazugehörigen Antworten. So können Sie noch einmal nachprüfen, ob das Dokument auch wirklich Ihren Bedürfnissen entspricht.

Es ist doch nicht das richtige Dokument? Kein Problem! Nutzen Sie doch einfach unseren interaktiven Dokumenten-Generator und stellen Sie damit das gewünschte Dokument oder den gewünschten Vertrag individuell selbst her.

---

**Frage 1:** Soll der Vertrag befristet werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Der Anstellungsvertrag des GmbH-Geschäftsführers unterliegt keinerlei Beschränkungen hinsichtlich einer Befristung. Ist eine Befristungsklausel gewollt, kann der Befristungszeitraum frei gewählt werden.

Von der Bestellung als gesellschaftsrechtlicher Akt, durch den die Organstellung des Geschäftsführers begründet wird, ist der Anstellungsvertrag zu unterscheiden, der die persönlichen Rechte und Pflichten zwischen dem Geschäftsführer und der Gesellschaft regelt. Im Mustervertrag wird der Anstellungsvertrag mit der Bestellung durch die Gesellschafterversammlung verknüpft, d.h. der Widerruf der Geschäftsführerbestellung gilt als Kündigung des Anstellungsvertrages zum nächstmöglichen Termin.

Ist der Geschäftsführer nicht Gesellschafter der GmbH (Fremdgeschäftsführer) und fehlen vertraglich längerfristige Regelungen, kann mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden, wobei die Kündigung nur entweder zum 15. oder zum Ende des Monats erfolgen kann.

---

**Frage 2:** Soll eine Verlängerungsoption vereinbart werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Die Einfügung einer Verlängerungsoption führt dazu, dass sich der Vertrag um einen festzulegenden Zeitraum verlängert, wenn er nicht unter Einhaltung einer zu bestimmenden Kündigungsfrist von einem der beiden Vertragspartner gekündigt wird.

---

**Geben Sie das Datum ein, an dem der Geschäftsführer seine Tätigkeit aufnehmen soll.**

**Geben Sie das Datum an, an dem der Vertrag enden soll.**

**Um welchen Zeitraum soll sich der Vertrag nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Laufzeit jeweils verlängern, wenn er nicht gekündigt wird?**

ein Jahr

**Wie lange vor dem Ende des Vertrages muss gekündigt werden, damit keine Vertragsverlängerung eintritt? Anzahl der Wochen:**

---

**Frage 3:** Soll der Geschäftsführer die Gesellschaft allein vertreten?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**    **ja**

Die Gesellschaft wird durch den bzw. die Geschäftsführer vertreten. Gerade bei mehreren Geschäftsführern ist es sinnvoll, den Aufgabenbereich jedes Geschäftsführers exakt zu beschreiben, so dass bei einer eventuellen Aufgabenüberschneidung oder Streitigkeiten die Tätigkeitsbereiche klar definiert sind. Sollte nur ein Geschäftsführer bestellt werden, hat dieser alle Geschäftsführeraufgaben zu übernehmen.

Es kann eine Gesamtvertretung durch eine bestimmte Anzahl von Geschäftsführern vorgesehen werden. Weiterhin kann bestimmt werden, dass die Gesellschaft durch mehrere Geschäftsführer oder durch einen Geschäftsführer in Gemeinschaft mit einem Prokuristen vertreten wird. Der völlige Ausschluss eines Geschäftsführers von der Vertretungsmacht ist dagegen unzulässig.

---

**Frage 4:** Sollen bestimmte Geschäfte einer Zustimmungspflicht unterliegen?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**    **ja**

Der Geschäftsführer kann verpflichtet werden, für bestimmte Geschäfte die vorherige Zustimmung der Gesellschafter einzuholen. Markieren Sie die Geschäfte, die einer Zustimmungspflicht unterliegen sollen, bitte in Ihrem ausgedruckten Vertrag mit einem "X" und geben Sie ggf. die entsprechenden Euro-Beträge ein. Folgende Geschäfte stehen zur Auswahl:

- die Bestellung von Prokuristen und der Widerruf von Prokuren;
- der Abschluss oder die Änderung von Anstellungsverträgen, wenn sie ein Jahresgehalt von mehr als \_\_\_\_\_ Euro brutto einschließlich der üblichen Nebenleistungen beinhalten;
- Abmachungen über eine Gewinn- oder Umsatzbeteiligung;
- der Erwerb, die Veräußerung oder die Belastung von Grundstücken oder grundstücksgleichen Rechten;
- der Erwerb und die Veräußerung von Beteiligungen und sonstige Verfügungen darüber;
- der Erwerb oder die Veräußerung von Gegenständen des Anlagevermögens, wenn der Wert des einzelnen Geschäftsvorfalles \_\_\_\_\_ Euro übersteigt;
- der Abschluss oder die Änderung von Dauerschuldverhältnissen, wie z.B. Lizenz-, Know-how-, Beratungs-, Management-, oder Mietverträgen, wenn die der Gesellschaft daraus erwachsende Belastung \_\_\_\_\_ Euro pro Monat oder \_\_\_\_\_ Euro pro Jahr übersteigt;
- die Erklärung von Bürgschaften, Garantieerklärungen oder Schuldübernahmen oder –beitritten oder ähnlicher Haftungen, wenn diese im Einzelfall \_\_\_\_\_ Euro übersteigen;
- die Ausstellung und Annahme von Wechseln sowie die Aufnahme von kurzfristigen Krediten, wenn diese das jährlich zu genehmigende kurzfristige Kreditlimit übersteigen;

- die Aufnahme von langfristigen Krediten, wie Hypotheken und Maschinenkrediten;
  - Rechtsgeschäfte zwischen der Gesellschaft und
    - a) einem Gesellschafter oder
    - b) einem Geschäftsführer oder
    - c) einer anderen Gesellschaft, die der Geschäftsführer ebenfalls vertritt.
- 

**Frage 5:** Soll ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Ohne vertragliche Regelung ist der Geschäftsführer nach Beendigung seiner Amtszeit und Ausscheiden aus dem Vertragsverhältnis keinem Wettbewerbsverbot unterworfen. Zwar hat der Geschäftsführer auch nach seinem Ausscheiden gewisse Treuepflichten; aus ihnen folgt jedoch kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot.

Der GmbH-Geschäftsführer darf durch das Wettbewerbsverbot nicht übermäßig benachteiligt werden. Ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach dem Ausscheiden aus der Gesellschaft sollte daher zeitlich (höchstens 24 Monate) und/oder räumlich beschränkt sein. Dem Geschäftsführer sollte für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung von mindestens der Hälfte der von ihm zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gezahlt werden.

Auf die Entschädigung werden allerdings Einkünfte angerechnet, die der Geschäftsführer während der Dauer des Wettbewerbsverbots aufgrund einer Tätigkeit bezieht, sofern die Summe aus den Einkünften und der Entschädigung die zuletzt bezogene Vergütung um einen zu bestimmenden Prozentsatz (in der Regel 110% bzw. 125% bei Verlegung des Wohnsitzes) übersteigt.

---

**Geben Sie die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots an. Monate:**

**Geben Sie die Höhe der Karenzentschädigung an (in Prozent der zuletzt bezogenen Festvergütung; mindestens 50 Prozent). Prozent:**

**Geben Sie in Prozent an, um wieviel die Summe aus den Einkünften und der Entschädigung die zuletzt bezogene Vergütung übersteigen muss. Prozent:**

---

**Frage 6:** Soll das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) entsprechende Anwendung finden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit nein**

Da der Geschäftsführer kein Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne ist, gilt für ihn das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nicht. Seine Anwendung kann aber vertraglich vereinbart werden. Dies hat u.a. zur Folge, dass der Arbeitnehmer einen Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen (bei einer 6-Tage-Woche; 20 Werktagen bei einer 5-Tage-Woche) hat und eine Übertragung und/oder Abgeltung des Urlaubs nur eingeschränkt möglich ist.

Wird der Urlaub individuell geregelt, beträgt der Jahresurlaub in der Regel 30 Arbeitstage, mindestens jedoch 24 Werktagen. Zu regeln ist, wer den Urlaub bewilligt. Dies kann z.B. geschehen durch:

- die Gesellschafterversammlung;

- einen Gesellschafter;
  - den Beirat oder
  - den Aufsichtsratsvorsitzenden.
- 

**Frage 7:** Soll ein besonderes Urlaubsgeld gezahlt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Es kann vereinbart werden, dass dem Geschäftsführer für jeden Urlaubstag ein besonderes Urlaubsgeld gezahlt wird. Das Urlaubsgeld ist vom Urlaubsentgelt abzugrenzen. Letzteres ist das normale Gehalt, das der Geschäftsführer auch während seines Urlaubs erhält.

Das Urlaubsgeld ist dagegen eine zusätzliche und freiwillige Vergütung der Gesellschaft, die die besonderen Ausgaben für Urlaubsreisen usw. ausgleichen soll.

---

**Geben Sie die Höhe des jährlichen Erholungsurlaubs an. Anzahl der Werktage:**

**Geben Sie an, mit wem der Geschäftsführer seine Urlaubszeiten abstimmen muss.**  
mit der Gesellschafterversammlung

---

**Frage 8:** Soll eine Tantieme gezahlt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Die Umsatz- und Gewinnbeteiligung (Tantieme) ist eine zusätzliche Vergütung die das übliche Arbeitsentgelt ergänzt. Aus steuerlichen Gründen hat sich in der Praxis eine Relation zwischen Festgehalt und Tantieme von ca. 3/4 Festgehalt zu ca. 1/4 Tantieme etabliert.

Für die Berechnung der Tantieme ist der körperschaftssteuerpflichtige Gewinn, der sich vor Abzug der Tantieme für den oder die Geschäftsführer und nach Verrechnung mit Verlustvorträgen ergibt, zugrunde zu legen. Verlustvortrag bedeutet die Übertragung des Verlustes auf das neue Geschäftsjahr.

---

**Frage 9:** Wird eine betriebliche Altersversorgung angeboten?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Die betriebliche Altersvorsorge ist die Form der staatlich geförderten Altersvorsorge, von der Geschäftsführer nicht ausgeschlossen sind. Die Gesellschaft hat ein Wahlrecht, ob und in welcher Form sie die betriebliche Altersvorsorge anbietet. Es gibt fünf Durchführungswege: Direktversicherung, Pensionskasse, Unterstützungskasse, Direktzusage und Pensionsfonds. Eine Vereinbarung über die betriebliche Altersvorsorge sollte aufgrund der zahlreichen zu beachtenden Einzelheiten in einem gesonderten Schriftstück festgehalten werden.

Wenn Sie diese Frage mit "ja" beantworten, dann wird in diesen Vertrag eine Klausel aufgenommen, die auf diese gesonderte Vereinbarung Bezug nimmt.

---

**Geben Sie das Jahresbruttogehalt an. EUR:**

**Geben Sie das Monatsbruttogehalt an. EUR:**

---

**Frage 10:** Sollen Abtretungen ausgeschlossen werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Die Abtretbarkeit von Lohn- und Gehaltsansprüchen kann durch den Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. Wird eine solche Regelung in den Vertrag aufgenommen, dann ist eine dennoch vorgenommene Abtretung absolut unwirksam.

---

**Frage 11:** Sollen Verpfändungen ausgeschlossen werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Mit dieser Klausel wird die Verpfändung des Gehaltes und sonstiger Ansprüche auf Vergütung ausgeschlossen.

---

**Frage 12:** Soll dem Geschäftsführer ein Dienstwagen zur Verfügung stehen?

**Diese Frage wurde beantwortet mit j a**

Ein Anspruch auf einen Dienstwagen besteht nur, wenn eine entsprechende Absprache zwischen den Parteien zustande gekommen ist. Aus der vertraglichen Zusage ergibt sich zugleich, was für einen Dienstwagen der Geschäftsführer beanspruchen kann.

---

**Frage 13:** Soll der Dienstwagen nur dienstlich genutzt werden dürfen?

**Diese Frage wurde beantwortet mit j a**

Die Parteien können vereinbaren, ob der Geschäftsführer den Dienstwagen zu Privatfahrten nutzen darf. Ist insoweit keine vertragliche Absprache getroffen, darf der Geschäftsführer den Dienstwagen nur für Dienstfahrten benutzen. Hierzu gehören grundsätzlich nicht die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Auch in diesem Fall ist es jedoch sinnvoll, eine Kilometerpauschale zu vereinbaren, zu der der Geschäftsführer den Geschäftswagen auch zu privaten Zwecken nutzen kann. Denn häufig sind geschäftliche und private Fahrten miteinander verbunden.

Die Überlassung eines Firmenwagens auch zur privaten Nutzung führt zu einem steuerpflichtigen geldwerten Vorteil.

---

**Geben Sie die Marke des Dienstwagens ein (z.B. Mercedes-Benz).**

**Geben Sie den Typ des Dienstwagens ein (z.B. E 220).**

**Geben Sie die Höhe der Kilometerpauschale an, die der Geschäftsführer für genehmigte Privatfahrten zahlen muss (in EUR pro km). EUR:**

---

**Frage 14:** Soll eine Regelung zur Nebentätigkeit getroffen werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Unter Nebentätigkeit ist jede Tätigkeit zu verstehen, in der der Geschäftsführer außerhalb seines Hauptarbeitsverhältnisses seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Nebentätigkeiten sind grundsätzlich erlaubt. Ein Nebentätigkeitsverbot kann nur vereinbart werden, soweit der Arbeitgeber hieran ein berechtigtes Interesse hat. Dies ist der Fall, wenn die Nebentätigkeit zu Lasten der Haupttätigkeit geht.

Die Übernahme einer Nebentätigkeit wird in der Klausel von der vorherigen, schriftlichen Zustimmung der Gesellschaft abhängig gemacht. Äußert sich die Gesellschaft innerhalb einer festzulegenden Frist nicht, gilt die Zustimmung als erteilt.

---

**Frage 15:** Soll eine Klausel über Berichtspflichten aufgenommen werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Mit der Klausel wird der Geschäftsführer verpflichtet, zeitnah, umfassend und kontinuierlich über Geschäftsverlauf, Planung und einzelne Vorgänge von besonderem Interesse zu berichten.

Er muss weiterhin über den Gang der Geschäfte und die Lage der Gesellschaft berichten. Auf Anforderung der Gesellschafterversammlung muss der Geschäftsführer den Jahres–Finanzplan für das folgende Jahr zur Genehmigung vorlegen.

Dieser Plan enthält eine detaillierte Kosten– und Erlösvorschau und einen Investitions– und Zahlungsplan. Aus ihm sind alle wesentlichen vorgesehenen oder zu erwartenden Geschäftsvorgänge und Veränderungen unter Einschluss möglicher Alternativen ersichtlich.

---