

ARBEITS- UND GESELLSCHAFTSRECHT

AUGUST 2025

Kündigungsfrist bei einer (außer)ordentlichen Kündigung des Geschäftsführers

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 05.11.2024, Az. II ZR 35/23, entschieden, dass bei außerordentlicher Kündigung des Anstellungsvertrages eines Geschäftsführers einer GmbH aufgrund vertraglich vereinbarter wichtiger Gründe die Erklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB gilt.

Darüber hinaus hat das Gericht im Rahmen eines obiter dictum an seiner Rechtsprechung festgehalten, dass auf Geschäftsführer, die keine Mehrheitsgesellschafter sind, die zum Nachteil des Geschäftsführers grundsätzlich nicht abdingbaren (§ 622 IV, V BGB) Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse (§ 622 I, II BGB) entsprechend anzuwenden seien.

Die wesentlichen Gesetzespassagen lauten dabei wie folgt:

§ 622 BGB – Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

...

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden.

Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

Insoweit widerspricht der BGH aber der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG), zuletzt mit Urteil vom 11.06.2020, Az. 2 AZR 374/19. Danach soll die gesetzliche Kündigungsfrist für Geschäftsführerdienstverträge, die keine Arbeitsverträge sind, aus § 621 BGB folgen:

§ 621 BGB – Kündigungsfristen bei Dienstverhältnissen

Bei einem Dienstverhältnis, das kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 622 ist, ist die Kündigung zulässig,

1. wenn die Vergütung nach Tagen bemessen ist, an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages;
2. wenn die Vergütung nach Wochen bemessen ist, spätestens am ersten Werktag einer Woche für den Ablauf des folgenden Sonnabends;
3. wenn die Vergütung nach Monaten bemessen ist, spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats;

4. wenn die Vergütung nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten bemessen ist, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen für den Schluss eines Kalendervierteljahrs;
5. wenn die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist, jederzeit; bei einem die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.

1. Rechtsprechung des BAG

Nach Ansicht des BAG kann sich ein Geschäftsführer, der nicht Mehrheitsgesellschafter der GmbH ist und zu ihr in keinem Arbeitsverhältnis steht, nicht auf die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB berufen.

§ 622 BGB ist – seinem Wortlaut entsprechend – nur auf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses anzuwenden. Wegen der für freie Dienstverhältnisse bestehenden Regelung in § 621 BGB fehlt es an einer ausfüllungsbedürftigen planwidrigen Regelungslücke, die eine analoge Anwendung der Norm auf die Kündigung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags zuließe. Aus diesem Grund ist es rechtlich ohne Bedeutung, ob das Fristenregime in § 622 Abs. 1 Satz 1 BGB gegenwärtig noch als interessengerechter anzusehen ist als die Kündigungsfrist des § 621 Nr. 3 BGB.

Mit der ab dem 15.10.1993 geltenden Neufassung des § 622 BGB habe der Gesetzgeber die Anbindung der Kündigungsfristenregelung an Arbeitsverhältnisse betont. Es sei nichts dafür ersichtlich, dass er die Kündigungsfristenregelung für (Fremd-)Geschäftsführer dort verortet sehen wollte. Wäre dies sein Wille gewesen, hätte die Neuregelung Anlass gegeben, die bestehende Rechtsprechung des BGH in eine gesetzliche Regelung zu übernehmen. Dies ist nicht erfolgt. Anhaltspunkte für ein diesbezügliches „Redaktionsversehen“ des Gesetzgebers bestehen daher aus Sicht des BAG nicht.

2. Rechtsprechung des BGH

a)

Bei einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags des Geschäftsführers einer GmbH aufgrund vertraglich vereinbarter wichtiger Gründe gilt die Erklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB. Danach kann eine fristlose Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Der Anwendung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB steht nicht das gesetzessystematische Argument entgegen, dass es, auf Grundlage der Rechtsprechung des BGH, in Ansehung der zugleich entsprechend anzuwendenden Mindestkündigungsfristen des § 622 BGB zu einem (systemwidrigen) doppelten Schutz des Gekündigten käme. Auch bei nur vertraglicher Bestimmung von „wichtigen Gründen“ hat

der zu Kündigende ein Interesse, rasch Klarheit darüber zu erlangen, ob in Ansehung des Eintritts des Grundes von der Kündigungsbefugnis Gebrauch gemacht wird.

b)

Bei der Frage, welche Kündigungsfristen auf Dienstverhältnisse von Geschäftsführern, die keine Mehrheitsgesellschafter sind, anzuwenden sind, weist der BGH auf den Widerspruch zur Rechtsprechung des BAG hin. Insoweit hält er daran fest, dass auf Geschäftsführer, die keine Mehrheitsgesellschafter sind, die zum Nachteil des Geschäftsführers grundsätzlich nicht abdingbaren Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse entsprechend anzuwenden sind – und zwar auch dann, wenn der Geschäftsführer einer GmbH, die Komplementärin einer Kommanditgesellschaft ist, den Anstellungsvertrag unmittelbar mit der Kommanditgesellschaft abgeschlossen hat.

Der Gesetzgeber habe im Jahr 1993 in offener Kenntnis der Rechtsprechung des BGH die Frage der Kündigungsfristen für Organmitglieder weder ausdrücklich angesprochen noch korrigiert. Damit habe er diese Rechtsprechung offensichtlich gebilligt. Das Kündigungsfristengesetz erfolgte in Vollziehung eines Gesetzgebungsauftrags des Bundesverfassungsgerichts und zielte ausschließlich darauf ab, die Fristen bei der ordentlichen Kündigung für Arbeiter und Angestellte sowie die Rechtslage in den alten und den neuen Bundesländern zu vereinheitlichen. Deshalb sei eine bewusste Wertentscheidung des Gesetzgebers, den persönlichen Anwendungsbereich des § 622 BGB ausschließlich auf Arbeitsverhältnisse zu beschränken, von der das BAG ausgeht, nicht erkennbar.

Praxishinweis

Mit den überzeugenderen Gründen wäre dem BAG zuzustimmen, wohingegen die Rechtsprechung des BGH als *contra legem* abzulehnen ist. Insbesondere ist dem BAG darin zu folgen, dass aufgrund des ausdrücklichen Wortlauts von § 622 BGB die dort genannten Kündigungsfristen nur auf Arbeitsverhältnisse Anwendung finden, nicht jedoch auf freie Dienstverhältnisse, wie denen von Organmitgliedern. Es fehlt somit an einer ausfüllungsbedürftigen planwidrigen Regelungslücke, die zu einer entsprechenden Anwendung des § 622 BGB führen könnte.

Allerdings ist davon auszugehen, dass sich die Zivilgerichte an der Rechtsprechung des BGH orientieren werden, da Kündigungsrechtsstreitigkeiten zwischen einer GmbH und ihrem Geschäftsführer grds. der sachlichen Zuständigkeit der ordentlichen Gerichtsbarkeit unterfallen und nicht der der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Letztlich wird jedoch nur eine Entscheidung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes nach Art. 95 Abs. 3 GG herbeiführen, es sei denn, dass nicht zuvor der Gesetzgeber handelt. Ein derartiges Vorhaben ist derzeit aber zumindest nicht bekannt.