

Ergebnisermittlung bei doppel- und mehrstöckigen Personengesellschaften

GmbH-International

Dr. Sören Langner, LL.M.*

Der GmbH-Geschäftsführervertrag im tschechischen Recht

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist die häufigste Rechtsform, die ein ausländischer Investor in der Tschechischen Republik wählt. Von besonderer Bedeutung eines jeden Investments sind die Personen, die der Kapitalgesellschaft vorstehen. Der GmbH-Geschäftsführer steht dabei als notwendiges Geschäftsführungs- und Vertretungsorgan der Gesellschaft im Mittelpunkt des Interesses. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die Ausgestaltung des Anstellungsverhältnisses des GmbH-Geschäftsführers in der tschechischen Rechtspraxis. Dabei kommt es häufig zu einem Parallellauf von Anstellungs- und Arbeitsvertrag.

I. Rechtsnatur des Funktionsvertrags

Die Rechte und Pflichten des Geschäftsführers kraft seiner Organstellung sind sowohl im deutschen als auch im tschechischen Recht im Wesentlichen normiert. Hinsicht-

lich des Anstellungsverhältnisses fehlen im deutschen Recht jedoch entsprechende Regelungen des Gesetzgebers zur rechtlichen Einordnung der internen Rechtsbeziehung des Geschäftsführers zur Gesellschaft. Lediglich § 38 Abs. 1 Halbs. 2 GmbHG nimmt auf Entschädigungsansprüche „aus bestehenden Verträgen“ Bezug. Der tschechische Gesetzgeber hat das Anstellungsverhältnis des Geschäftsführers einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung¹ hingegen in § 66 Abs. 2 CZ-HGB² ausdrücklich gesetzlich geregelt. Im tschechischen Recht kann grundsätzlich zwischen Anstellung und Bestellung unterschieden werden. Beide Rechtsverhältnisse sind von einer engen Aufeinanderbezogenheit gekennzeichnet. Dabei stellt sich an der Schnittstelle zwischen Arbeits- bzw. Dienstvertragsrecht und Gesellschaftsrecht daher regelmäßig die Frage nach der Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses. Im tschechischen Recht erschweren zudem vielfältige Erscheinungsformen in der Praxis eine klare Einordnung.

1. Vertrag über die Ausübung der Funktion

In der tschechischen Rechtspraxis ist der Abschluss von Anstellungsverträgen mit Geschäftsführern üblich und entspricht zunehmend dem Regelfall³. Das Anstellungsverhältnis von Organmitgliedern ist im tschechischen Recht in § 66 Abs. 2 CZ-HGB geregelt, wo der Abschluss eines „Vertrags über die Ausübung der Funktion“ (sog. Funktionsvertrag)⁴ ausdrücklich vorgesehen ist⁵. Die inhaltliche Vertragsgestaltung überlässt der tschechische Gesetzgeber weitgehend den Vertragsparteien. Es wird lediglich statuiert, dass gemäß § 66 Abs. 2 S. 2 CZ-HGB die Ausübung der Funktion (Geschäftsführung) eine persönliche Schuld ist und der Funktionsvertrag schriftlich abgeschlossen sowie durch die Hauptversammlung oder durch alle persönlich und unbegrenzt haftenden Gesellschafter genehmigt werden muss. Im tschechischen Recht ist somit ein konstitutives Schriftformerfordernis für Funktionsverträge vorgesehen⁶. Darüber hinaus besteht zwischen den Vertragsparteien weitgehend Vertragsfreiheit, die lediglich durch die zwingenden Normen des Korporationsrechts – insbesondere § 125 CZ-HGB⁷ – eingeschränkt wird. Die Inhaltsbestimmungen des Funktionsvertrags, und in erster Linie die Vergütung, fallen gemäß § 125 Abs. 1 lit. f) CZ-HGB in den Zuständigkeitsbereich der Gesellschafterversammlung. Mit Rücksicht darauf, dass grundsätzlich dieselbe Person den Vertrag für die Gesellschaft und auch für den Geschäftsführer unterzeichnen kann⁸, muss die Gesellschafterversammlung den Funktionsvertrag auch inhaltlich genehmigen⁹.

Faktisch könnten zwar Bestellung und Genehmigung des Funktionsvertrags zusammen fallen, sie sind jedoch recht-

* Dr. Sören Langner, LL.M., ist Rechtsanwalt in Bonn.

1 Tschechisch: Společnost s ručením omezeným (s.r.o.).

2 Gesetz Nr. 513/1991 Sb; hier zu bereits im Überblick Kuklis, GmbHHR 2002, 687 ff.

3 Loges/Nedelka, WiRO 1998, 133; Eliáš/Bartošková/Pokorná, Kurs obchodního práva (Kurs des Handelsrechts), 2. Aufl. Rz. 381; Zoufalý/Munková, Velká kniha smluvních vzorů (Großes Vertragsmusterhandbuch), 3. Aufl., Anm. zu G3, S. 499.

4 Funktion bezeichnet die Stellung als Organ einer Handelsgesellschaft.

5 Vgl. neben § 66 Abs. 2 CZ-HGB vor allem auch § 125 Abs. 1 lit. m) CZ-HGB.

6 So auch Kuklis, GmbHHR 2002, 687 (691).

7 § 125 HGB-CZ regelt die Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung. Der Zuständigkeitsbereich ist weiter und detaillierter geregelt als in § 46 GmbHG.

8 Auch zum Mandatsvertragsrecht regelte das CZ-HGB nicht ausdrücklich, wer die Gesellschaft bei Abschluss des Mandatsvertrags vertritt. Ginge man von den allgemeinen Regeln des Gesellschaftsrechts aus, so schließt der Geschäftsführer (als bereits wirksam bestelltes Organ) derartige Verträge. Es konnte daher auch zu der Situation kommen, dass ein Organmitglied seinen eigenen Anstellungsvertrag unterschreibt. Daher wurde bereits zum Mandatsvertragsrecht gefordert, dass die Gesellschafterversammlung dieser Maßnahme zustimmen müsse, vgl. Loges/Nedelka, WiRO 1998, 133 (134). Auf dieses Erfordernis hat der tschechische Gesetzgeber mit der Schaffung des Zustimmungserfordernisses der Gesellschafterversammlung zu Organverträgen bzw. dem neu geschaffenen Institut des „Funktionsvertrags“ in § 66 Abs. 2 CZ-HGB mit der großen Novelle des CZ-HGB aus dem Jahre 2000 reagiert.

9 Eliáš/Bartošková/Pokorná, Rz. 381.

lich zu trennen. Wegen der zumindest innerhalb der Zuständigkeitsnorm des § 125 Abs. 1 CZ-HGB vorgenommenen Trennung zwischen Ernennung („jmenování“), Abberufung („odvolání“) und Vergütung („odměnování“) von Geschäftsführern in § 125 Abs. 1 lit. f) CZ-HGB einerseits und der Genehmigungszuständigkeit der Gesellschafterversammlung zum Funktionsvertrag in § 125 Abs. 1 lit. m) CZ-HGB andererseits, ist von unterschiedlichen Willenserklärungen der Gesellschaft auszugehen¹⁰.

2. Mandatsvertragsrecht analog bei fehlendem Funktionsvertrag

Wurde kein Funktionsvertrag geschlossen, so sind gemäß § 66 Abs. 2 CZ-HGB „auf die, bei der Wahrnehmung der Geschäftsangelegenheiten der Gesellschaft entstehenden, Beziehungen zwischen der Gesellschaft und dem Organmitglied die, sofern (...) sich aus dem Gesetz keine anderen Rechte und Pflichten ergeben, Bestimmungen über den Mandatsvertrag¹¹ entsprechend anzuwenden“¹². Damit ergibt sich bereits aus dem Gesetz, dass der Abschluss eines Funktionsvertrags der Gesellschaft mit dem Geschäftsführer nicht zwingend erforderlich ist¹³. Der Mandatsvertrag ist mit dem Geschäftsbesorgungsvertrag gemäß § 675 BGB im deutschen Recht vergleichbar. Durch den Mandatsvertrag verpflichtet sich der Bevollmächtigte für seinen Mandanten auf dessen Rechnung und gegen Vergütung eine bestimmte Handelsangelegenheit im Namen des Mandanten durch Rechtshandlungen und andere Tätigkeiten zu erledigen. Der Mandant verpflichtet sich, den Bevollmächtigten zu vergüten. Vielfach wird auf den Abschluss eines Funktionsvertrags gänzlich verzichtet, was jedoch insbesondere hinsichtlich der Vergütung Probleme aufwirft, denn gemäß § 571 Abs. 1 CZ-HGB wäre die Gesellschaft verpflichtet, die Vergütung zu erbringen, die zum Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit für eine vergleichbare Tätigkeit üblich war. Die üblichen Geschäftsführergehälter bewegen sich in der ČR inzwischen auf spürbar höherem Niveau, so dass eine ausdrückliche Regelung zu empfehlen ist. Es ist jedoch im tschechischen Recht anerkannt, dass die Tätigkeit als Organ einer Gesellschaft auch unentgeltlich ausgeübt werden kann, was insbesondere für Gesellschafter-Geschäftsführer von Bedeutung ist¹⁴. Hierfür wäre eine von den gesetzlichen Bestimmungen des Mandatsvertragsrechts (§ 566 Abs. 1, 2 i.V.m. § 571 Abs. 1 u. 2 CZ-HGB) abweichende Vereinbarung notwendig.

3. Sonderfall: Arbeitsvertrag (Managervertrag)

Eine Besonderheit der tschechischen Rechtspraxis ist der Abschluss von Arbeitsverträgen mit Geschäftsführern, die nicht selten wünschen, dass sie dem Schutz des Arbeitsgesetzbuches¹⁵ unterliegen. Dies modifiziert jedoch nicht das Anstellungsverhältnis, sondern lässt die Stellung des Geschäftsführers als Organ grundsätzlich unberührt. Diese Konstruktion ist aus dem französischen Recht bekannt¹⁶. Die grundsätzliche Zulässigkeit von Arbeitsverträgen mit Geschäftsführern ist indes fraglich. In einer Entscheidung des Obergerichts Prag vom 21.4.1993¹⁷ wurde ausgeführt, dass „die Tätigkeit eines statutarischen Organs oder Organmitglieds einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung durch eine natürliche Person nicht in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt wird, und selbst dann nicht, wenn es sich nicht um einen Gesellschafter handelt.“ Eine wichtige Ausnahme machte jedoch das Obergericht Prag in seiner o.g. Entscheidung: „Weder rechtli-

che Vorschriften, noch die Natur der GmbH verhindern, dass andere Tätigkeiten für die Gesellschaft durch (diese) natürliche Personen aufgrund eines arbeitsrechtlichen Verhältnisses ausgeübt werden, es sei denn, das Arbeitsverhältnis besteht lediglich in der Ausübung der Funktion als statutarisches Organ.“ Daraus folgert die tschechische¹⁸ und rechtsvergleichende Literatur¹⁹, dass Geschäftsführer – zusätzlich zum Funktionsvertrag gemäß § 66 Abs. 2 CZ-HGB – einen Arbeitsvertrag mit der Gesellschaft schließen können, der jedoch nicht die Organtätigkeit zum Inhalt haben darf²⁰. Nimmt der Geschäftsführer ergänzend zur Organfunktion zusätzliche Aufgaben wahr²¹, so können diese Grundlage eines Arbeitsvertrags sein. Es kann daher zu einem Parallellauf zweier unabhängiger Verträge kommen, einem Funktionsvertrag und einem zusätzlichen Arbeitsvertrag, der in der Praxis „Managervertrag“ genannt wird²². Diese Konstruktion erfreut sich in der Tschechischen und auch Slowakischen Republik großer Beliebtheit, da somit der Geschäftsführer in den Genuss arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften kommen kann und dem Geschäftsführer über seine Organstellung

10 Bestellung gemäß § 125 Abs. 1 lit. g) Alt. 1 CZ-HGB; Vergütung bzw. Aushandlung der Vertragsbedingungen gemäß § 125 Abs. 1 lit. g) Alt. 3 CZ-HGB; Genehmigung des Vertrags durch die Gesellschafterversammlung gemäß § 125 Abs. 1 lit. m) CZ-HGB.

11 Tschechisch: Mandátní smlouva, §§ 566 ff. CZ-HGB.

12 S. auch § 576 CZ-HGB; *Kuklis*, GmbHR 2002, 687 (691) mit dem Hinweis auf die Subsidiarität des Mandatsvertragsrechts für das Anstellungsverhältnis.

13 *Loges/Nedelka*, WiRO 1998, 133 (134).

14 *Eliš, Společnost s ručením omezeným* (Gesellschaft mit beschränkter Haftung), Prospektum, Praha, 1997, S. 179; *Loges/Nedelka*, WiRO 1998 133 (134).

15 Tschechisch: Zákoník práce, Gesetz Nr. 262/2006 Sb.

16 *Maier-Bridou*, Die GmbH-Rechte in den EG-Staaten, in *Centrale für GmbH Dr. Otto Schmidt* (Hrsg.), Die GmbH in Frankreich, 1993, S. 88 f. m.w.N.

17 6 Cdo 108/92, R 13/1995. Diese Entscheidung wurde in einer späteren Entscheidung des Obersten Gerichts in Brünn v. 12.3.2002 – 29 Odo 328/2001, SR NS Nr. 15, C 1085, S. 90 bestätigt.

18 *Dědič, Obchodní zákoník – komentář* (Handelsgesetzbuch – Kommentar), 2002, § 66, S. 447 ff; *Součková, Zákoník práce – Komentář* (Arbeitsgesetzbuch – Kommentar), 2. Aufl. 1997, § 9, S. 21 (22); *Zoufalý/Munková*, Anm. zu G3, S. 499.

19 *Gerauer/Baron/Britz*, Arbeitsrecht in der Tschechischen Republik, 1999, Rz. 37; *Loges/Nedelka*, WiRO 1998, 133 (135).

20 Im französischen Recht wird z.B. zusätzlich gefordert, dass effektiv ein Unterordnungsverhältnis (état de subordination), z.B. gegenüber einem Mitgeschäftsführer, vorhanden ist. Dies setze nach der französischen Rechtsprechung voraus, dass der Geschäftsführer kein Mehrheitsgesellschafter-Geschäftsführer ist, *Maier-Bridou*, aaO (Fn. 16), mit Verweis auf *Mémento pratique Francis Lefebvre, Social*, 1993, Rz. 3701 ff.

21 *Gerauer/Baron/Britz*, aaO (Fn. 19), mit folgendem Beispiel: A wird zum Geschäftsführer einer EDV-GmbH bestellt. Seine Geschäftsführerplichten kann A nicht in einem Arbeitsverhältnis ausüben. Wenn er daneben andere Aufgaben (z.B. Vertriebsaufgaben, Betriebsschulungen o.ä.) erfüllen soll, kann er zu diesem Zweck zusätzlich einen Arbeitsvertrag abschließen; vgl. *Maier-Bridou*, aaO (Fn. 16), z.B. als Verkaufsdirektor.

22 *Ueltzhöffer*, Studien des Instituts für Ostrecht München, Band 39 (Individuelles Arbeitsrecht in Osteuropa), S. 71 (74f.); *Wiesnerova*, RIW 2000, 37. Unzutreffend hingegen *Rada, Jednatelé s.r.o. / Představenstvo a.s. – práva, povinnosti, odpovědnost* (Der Geschäftsführer der GmbH / Der Vorstand der AG – Rechte, Pflichten, Haftung), 2003, S. 24, der den Funktionsvertrag als Managervertrag bezeichnet.

hinaus Bestandsschutz für sein Beschäftigungsverhältnis zur Gesellschaft gewährt wird²³. Der Parallellauf von Funktions- und Arbeitsvertrag wird zwar kritisiert und es werden Zweifel geäußert, ob „die tschechischen Gerichte dies auf längere Sicht akzeptieren werden“²⁴, doch solange keine gegenteilige Rechtsprechung diesbezüglich vorliegt, wird die Praxis diese Möglichkeit weiter nutzen. Problematisch ist jedoch, wenn der Geschäftsführer ausschließlich aufgrund eines Arbeitsvertrags für die Gesellschaft tätig wird. Wie sich aus den Vorgaben der zitierten Rechtsprechung des Obergerichts Prag und des Obersten Gerichts in Brünn ergibt, darf dieser Arbeitsvertrag nicht die eigentliche Leitung und Vertretung der Gesellschaft zum Gegenstand haben, sondern muss sich auf andere Aufgaben (etwa eine näher zu beschreibende „Managementtätigkeit“ oder die Funktion des in der Tschechischen Republik üblichen „Generaldirektors“²⁵) beziehen²⁶. Derartige Managerverträge sind jedoch gesetzlich bislang nicht geregelt, so dass die Bestimmungen des CZ-ArbG²⁷ über leitende Angestellte²⁸ entsprechend angewendet werden²⁹. Die Rechtsbeziehungen zwischen Geschäftsführer und der Gesellschaft hinsichtlich seiner Organtätigkeit werden dann gemäß § 66 Abs. 2 CZ-HGB unter entsprechender Anwendung des Mandatsvertragsrechts geregelt und bilden somit (fiktiv) das Anstellungsverhältnis, während der Arbeitsvertrag andere Tätigkeiten erfasst. Durch diese Vertragskonstruktion wird der Geschäftsführer gleichzeitig leitender Angestellter der Gesellschaft und unterliegt dann den Kündigungsschutzvorschriften der §§ 52 ff. CZ-ArbG n.F. und kann z.B. auch das arbeitsrechtliche Haftungsprivileg der §§ 250 ff. CZ-ArbG n.F. in Anspruch nehmen³⁰. Insbesondere in Haftungsfragen ist streng zwischen der Organtätigkeit und der Tätigkeit aufgrund eines Arbeitsvertrags zu unterscheiden, so dass in

der Praxis eine möglichst differenzierte und genaue Vertragsgestaltung, insbesondere hinsichtlich des Tätigkeitsgegenstandes, anzuraten ist. Insbesondere im Hinblick auf die Beendigung der Geschäftsführerstellung und den damit einhergehenden Problemen in der Praxis (Vergütungs- und Abfindungsansprüche, Dienstwagenregelungen, Tantiemenansprüche) sind Abgrenzungen zwischen arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften und dem Korporationsrecht der GmbH schwierig. Es muss daher vom Abschluss eines zusätzlichen Arbeitsvertrags neben einem etwaig bestehenden Geschäftsführeranstellungs- bzw. Funktionsvertrag abgeraten werden³¹.

II. Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses

Die Erscheinungsformen des Anstellungsverhältnisses des GmbH-Geschäftsführers werfen auch die Frage auf, ob der GmbH-Geschäftsführer im Einzelfall Arbeitnehmer der Gesellschaft sein kann. Fast einhellig wird die Arbeitnehmereigenschaft unter Bezugnahme auf die bereits genannten Entscheidungen des Obersten Gerichts und des Obergerichts Prag abgelehnt. Eine sachliche Auseinandersetzung findet in der tschechischen Literatur indes selten statt, zumal sich im tschechischen Recht ein etablierter Arbeitnehmerbegriff bislang kaum ausmachen lässt³².

1. Die Rechtsprechung

Zentrale Bedeutung hat die Grundsatzentscheidung des Obergerichts Prag vom 21.4.1993, wonach die Tätigkeit eines Organs durch eine natürliche Person nicht in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt werden kann. Ferner begründete das Gericht seine Ansicht damit, dass die Tätigkeit als gesetzlicher Vertreter einer GmbH oder Aktiengesellschaft keine „Art der Arbeit“ gemäß § 29 Abs. 1 lit. a) CZ-ArbG a.F. sei. Dies dürfte nunmehr auch für § 2 Abs. 4 CZ-ArbG n.F. gelten. In späteren Entscheidungen des Obersten Gerichts in Brünn vom 12.3.2002³³ und 15.1.2003³⁴ wurde die Entscheidung des Obergerichts Prag bestätigt. Damit sind sowohl Fremdgeschäftsführer als auch Gesellschaftergeschäftsführer nach tschechischer Rechtsauffassung keine Arbeitnehmer. Hierfür spricht zunächst die Systematik des tschechischen Gesellschaftsrechts, wonach für die Beziehungen zwischen Gesellschaft und deren Organe die ausschließliche Anwendung des CZ-HGB vorgeschrieben ist, vgl. § 261 Abs. 3 lit. f) CZ-HGB. Sofern jedoch ein zusätzlicher Arbeitsvertrag mit der Gesellschaft geschlossen wird, ist auch nach Ansicht der tschechischen Rechtsprechung der Abschluss eines Arbeitsvertrags – in Form der bereits erwähnten „Managerverträge“ – möglich, sofern nicht die Organtätigkeit selbst, sondern andere Tätigkeiten Inhalt des Vertrags sind.

2. Die herrschende Ansicht

Der Rechtsprechung schließt sich nahezu die gesamte rechtswissenschaftliche Literatur³⁵ in der Tschechischen Republik an; sie wird auch von der rechtsvergleichenden Literatur³⁶ im Ergebnis gebilligt. Hauptargument ist zunächst die in § 261 Abs. 3 lit. f) CZ-HGB zwingend vorgeschriebene Geltung des Handelsgesetzbuches bei der Regelung der Rechtsbeziehungen zwischen der Gesellschaft und ihren Organen³⁷. Die in § 261 Abs. 3 CZ-HGB enumerativ aufgezählten Rechtsverhältnisse werden im tschechischen Recht als „absolute Rechtsbeziehungen“ bezeichnet, die stets durch das CZ-HGB geregelt werden³⁸. Daher sei die Rechtsbeziehung zwischen Gesellschaft und deren

23 Für das slowakische Recht *Stessl*, GmbHR 2002, 638 (641); *Pálinskás*, WiRO 2007, 11 (12).

24 *Loges/Nedelka*, WiRO 1998, 133 (134).

25 Tschechisch: „Generální Ředitel.“

26 *Loges/Nedelka*, WiRO 1998, 133 (135).

27 Das neue tschechische Arbeitsgesetzbuch ist als Gesetz Nr. 262/2006 Sb. zum 1.1.2007 in Kraft getreten.

28 S. § 11 Abs. 4 CZ-ArbG n.F.

29 Zum alten Recht: *Ueltzhöffer*, Studien des Instituts für Ostrecht München, Band 39 (Individuelles Arbeitsrecht in Osteuropa), S. 71 (74 f.); *Wiesnerova*, RIW 2000, 37.

30 Gemäß § 257 Abs. 2 CZ-ArbG n.F. ist die Höhe des Schadensersatzes bei einem Arbeitnehmer auf das 4,5fache des monatlichen Durchschnittsverdiensts begrenzt.

31 Weiterführend zu Zuständigkeit, Form, Inhalt und Beendigung von Anstellungsverträgen mit GmbH-Geschäftsführern im tschechischen Recht, *Langner*, Der GmbH-Geschäftsführer im tschechischen Recht, 2005, S. 229 ff.

32 S. aber nunmehr die Legaldefinition in §§ 1, 2 CZ-ArbG n.F.

33 Oberstes Gericht in Brünn v. 12.3.2002 – 29 Odo 328/01, SR NS Nr. 15, C 1085, S. 90.

34 Oberstes Gericht in Brünn v. 15.1.2003 – 21 Cdo 963/02, iPrávník 23/C 1653.

35 *Eliáš/Bartošková/Pokorná*, Rz. 381; *Štenglová/Plíva/Tomsa*, § 66, S. 194 unter Bezugnahme auf o.g. Rechtsprechung; *Dědič*, 2002, § 66, S. 447; *Zoufalý/Munková*, G3, S. 499 ff.; *Součková*, § 9, S. 21 ff.; *Eliáš*, GmbH, 1997, S. 167 ff.; *Eliáš*, *Obchodní Právo* 2/1996, 6. Kritisch lediglich *Bárta*, *Právník* 7/1996, 589 ff.

36 *Loges/Nedelka*, WiRO 1998, 133; *Winkelmann*, WiRO 2002, 65; *Gerauer/Baron/Britz*, 1999, Rz. 37.

37 *Rada*, S. 24 m.w.N.

38 *Dědič*, 2002, § 261, S. 3271; *Štenglová/Plíva/Tomsa*, § 261, S. 840.

Organen stets ein besonderes handelsrechtliches Verhältnis³⁹. Dies ergebe sich bereits aus der „*Natur der Sache*“⁴⁰. Aus der Diktion von § 261 Abs. 3 lit. f) CZ-HGB folge ferner, dass die Organtätigkeit niemals Gegenstand eines Arbeitsvertrags sein kann, da dies unweigerlich dessen Nichtigkeit gemäß § 39 Abs. 1 CZ-BGB nach sich ziehen würde⁴¹. In der übrigen Literatur bleibt es bei der bloßen Feststellung, dass Organe oder Organmitglieder keine Arbeitnehmer seien⁴².

3. Stellungnahme

Zunächst ist der Rechtsprechung zuzustimmen, dass die Organtätigkeit an sich kein Arbeitsverhältnis, sondern eine spezielle handelsrechtliche Rechtsbeziehung begründet. Dies wird von § 261 Abs. 1 lit. f) CZ-HGB eindeutig statuiert. Aus der anerkannten Möglichkeit eines Parallellaufs von Arbeits- bzw. Managementvertrag und Funktionsvertrag folgt aber auch, dass zwar nicht der Geschäftsführer als Organ, jedoch die Person, die auch das Geschäftsführeramt innehat, durchaus ein Arbeitnehmer sein kann⁴³. Im Rahmen eines solchen (zusätzlichen) Arbeitsvertrags wird diese Person zum Arbeitnehmer, nämlich zum leitenden Angestellten gemäß § 11 Abs. 4 CZ-ArbG n.F. Der Arbeitnehmerbegriff des tschechischen Rechts orientiert sich auch am Merkmal der persönlichen Abhängigkeit, die durch die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers, dessen Eingliederung im Betrieb des Arbeitgebers und durch die Entgeltlichkeit seiner Leistung gekennzeichnet ist. Der Geschäftsführer kann dann gemäß § 11 Abs. 4 CZ-ArbG n.F. die Funktionen eines leitenden Angestellten ausüben, ohne dass davon seine Stellung als Organ berührt wird. Zwischen beiden Rechtsverhältnissen ist daher streng zu trennen⁴⁴. Die Abgrenzung ist in der Praxis schwierig, es kommt daher auf eine möglichst detaillierte Vertragsgestaltung und darauf an, aus welchem Rechtsverhältnis im Einzelfall Rechte abgeleitet werden.

39 *Dědič*, 2002, § 66, S. 447 f.

40 *Eliáš/Bartošiková/Pokorná*, Rz. 381.

41 *Dědič*, 2002, § 66, S. 447 (448 f.). Gemäß § 39 CZ-BGB ist ein Rechtsgeschäft nichtig, das nach Inhalt oder Zweck gegen das Gesetz verstößt, es umgeht oder gegen die guten Sitten verstößt.

42 *S. Součková*, § 9, S. 21 ff.; *Gerauer/Baron/Britz*, Rz. 37.

43 So auch *Zoufalý/Munková*, Anm. Nr. 7 zum Vertragsmuster G3, S. 500.

44 *Dědič*, 2002, § 66, S. 448.