

## Kündigung eines GmbH-Geschäftsführers aus wichtigem Grund

### Leitsätze:

1. Ist eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschafterversammlung einer GmbH auszusprechen, beginnt die Frist zum Ausspruch der Kündigung des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB erst zu dem Zeitpunkt, zu dem der Gesellschafterversammlung die für die Kündigung wesentlichen Tatsachen unterbreitet wurden.
2. Die Einberufung der Gesellschafterversammlung darf nicht unangemessen verzögert werden. Andernfalls muss sich die Gesellschaft so behandeln lassen, als wäre die Gesellschafterversammlung rechtzeitig mit der billigerweise zumutbaren Beschleunigung einberufen worden (Anschluss an BGH, Ur. v. 15.06.1998 - II ZR 318/96 - BGHZ 139, 89, 92).
3. Der Kündigungsberechtigte hat darzulegen, welche Tatsachenbehauptungen unklar und daher ermittlungsbedürftig waren und welche weiteren Ermittlungen er zur Klärung der Zweifel angestellt hat.
4. Zur Beurteilung einer unangemessenen Verzögerung bei der Ladung zur Gesellschafterversammlung sind alle relevanten Umstände zu berücksichtigen. Geraten die Ermittlungen mehr als zwei Wochen in Stillstand, ist darin ein Indiz für die unangemessene Verzö-

## gerung der Einberufung der Gesellschafterversammlung zu sehen.

Anmerkung zu OLG München, Urteil vom 25.03.2009, 7 U 4835/08

von Dr. Nina Leonard, RA'in und FA'in für Handels- und Gesellschaftsrecht, v. Boetticher Hasse Lohmann, München

### A. Problemstellung

Die Beratungspraxis hat sich in Fällen der Trennung einer GmbH von ihrem Geschäftsführer regelmäßig mit der Frage auseinandersetzen, ob tatsächlich sämtliche Rechtsbeziehungen des Geschäftsführers mit der Gesellschaft ordnungsgemäß beendet wurden. Macht der Geschäftsführer erfolgreich geltend, dass sein Anstellungsvertrag mit der Gesellschaft mangels wirksamer Kündigung nicht beendet worden ist, zieht dies mitunter erhebliche wirtschaftliche Folgen für die Gesellschaft nach sich. Stellt sich heraus, dass der Anstellungsvertrag mangels wirksamer Kündigung tatsächlich fortbesteht, kann sich die Gesellschaft Vergütungsansprüchen in erheblicher Höhe zu Gunsten des abberufenen und deshalb als Organ nicht mehr tätigen Geschäftsführers ausgesetzt sehen.

Die Relevanz dieser Problematik für die Beratungspraxis zeigt sich unter anderem in der Vielzahl von dokumentierten Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Abberufung eines Geschäftsführers und der Kündigung seines Anstellungsvertrags. Das OLG München befasst sich in dem vorliegenden Urteil mit dem Vorliegen eines wichtigen Grundes und mit der für eine Kündigung des Anstellungsvertrages aus wichtigem Grund maßgeblichen Frist von zwei Wochen.

### B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Das OLG München hatte über eine Berufung gegen ein Urteil des LG München I vom 26.08.2008 (13 HKO 501/08), durch das festgestellt worden war, dass zwei Kündigungen des Anstellungsvertrags des Klägers als Geschäftsführer der Beklagten aus wichtigem Grund unwirksam sind, zu entscheiden.

Der Kläger war nach Maßgabe eines Anstellungsvertrags, der nur mit einer Frist von einem Jahr zum Monatsende ordentlich gekündigt werden konnte (nachfolgend: „Anstellungsvertrag“),

als Geschäftsführer der Beklagten, einer Gesellschaft des Siemens-Konzerns, tätig und war zudem Bereichsvorstand der Siemens AG. Er befand sich im Zusammenhang mit strafrechtlichen Vorwürfen im sog. Siemens-Bestechungsskandal vom 16.11.2006 bis 22.12.2006 in Untersuchungshaft. Bereits am 09./10.01.2007 wurde der Kläger als Geschäftsführer der Beklagten abberufen und es wurde ihm untersagt, die Geschäftsräume der Beklagten zu betreten. Der Kläger sagte in dem Ermittlungsverfahren gegen ihn wegen des Bestechungsskandals wiederholt aus und gab am 09./10.09.2007 auch gegenüber Mitarbeitern der Rechtsanwaltskanzlei, die der Aufsichtsrat der Siemens AG beauftragt hatte, Auskunft zu den Bestechungsvorwürfen.

Am 10.08.2007 erhielt die Alleingesellschafterin der Beklagten, die Siemens AG, erstmalig Einsicht in die Ermittlungsakten betreffend das Verfahren gegen den Kläger, und zwar durch Übergabe einer CD. Sie benötigte bis zum 17.08.2007, um die auf der CD gespeicherten Dokumente (einschließlich Protokolle über diverse Vernehmungen des Klägers) auszudrucken. Vier Tage später teilte sie den Mitarbeitern des Siemens-Konzerns durch ein Rundschreiben mit, dass der Vorstand die Entscheidung hinsichtlich möglicher arbeitsrechtlicher Sanktionen gegen die in den Bestechungsskandal möglicherweise involvierten Mitarbeiter einem sog. Corporate Disciplinary Committee (nachfolgend: „CDC“) übertragen habe. Die von der Beklagten beauftragte Kanzlei erhielt erstmalig gut zwei Monate nach der Anhörung des Klägers durch die von dem Aufsichtsrat der Siemens AG beauftragte Kanzlei die staatsanwaltschaftlichen Vernehmungsprotokolle mit dem Auftrag, das Verhalten des Klägers im Rahmen des Bestechungsskandals rechtlich zu würdigen. Eine solche Stellungnahme übermittelten die Anwälte der Beklagten knapp eine Woche später dem CDC. Die Mitglieder des CDC kamen am darauffolgenden Tag zusammen und empfahlen, den Anstellungsvertrag des Klägers mit der Beklagten außerordentlich aus wichtigem Grund und hilfsweise ordentlich zu kündigen.

Mit Schreiben vom 26.11.2007 wurde dem Kläger Gelegenheit gegeben, sich zu den Vorwürfen im Zusammenhang mit dem Bestechungsskandal zu äußern, und er wurde aufgefordert, eine Stellungnahme bis 29.11.2007 abzugeben. Diese Frist wurde im Weiteren bis zum 03.12.2007 verlängert. Zuvor, nämlich am 28.11.2007, fand

aber eine Gesellschafterversammlung der Beklagten statt, in der die außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrags beschlossen wurde, und zwar gestützt auf die Verwicklung des Klägers in den Bestechungsskandal. Nachdem bis zum 03.12.2007 eine Stellungnahme des Klägers nicht eingegangen war, kündigte die Beklagte mit Schreiben vom selben Tag den Anstellungsvertrag außerordentlich aus wichtigem Grund (nachfolgend: „1. Kündigung“) und hilfsweise ordentlich. Die 1. Kündigung ging dem Kläger am darauffolgenden Tag zu.

Die Beklagte schrieb den Kläger am 14.12.2007 erneut unter Beifügung eines Anhörungsschreibens der Beklagten vom 12.12.2007, in dem auf die Vorwürfe wegen illegaler Beraterverträge und Provisionszahlungen hingewiesen wurde, an und gab ihm eine Frist zu Stellungnahme bis 17.12.2007. Der Kläger nahm zwar schriftlich nicht Stellung, es fand jedoch am Tag des Fristablaufs ein Anhörungsgespräch statt, in dem sich der Kläger allerdings nicht äußerte. Daraufhin händigte die Beklagte dem Kläger ein weiteres Kündigungsschreiben aus, wonach der Anstellungsvertrag des Klägers mit der Beklagten erneut außerordentlich aus wichtigem Grund (nachfolgend: „2. Kündigung“) und hilfsweise ordentlich gekündigt wurde. Die Beklagte stützte die 2. Kündigung auf die fehlende Mitwirkung des Klägers.

Das OLG München kommt zu dem Ergebnis, dass die Berufung der Beklagten unbegründet und die Kündigungen aus wichtigem Grund unwirksam sind. Es bestätigt die Entscheidung des LG München I, wonach die 1. Kündigung verfristet erklärt worden ist, weil die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB nicht eingehalten wurde, und für die 2. Kündigung kein wichtiger Grund vorlag.

1. Das OLG München stellt zunächst klar, dass die Darlegungs- und Beweislast, dass die Beklagte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erst innerhalb der letzten zwei Wochen vor ihrem Ausspruch erfahren hat (vgl. § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB), bei der Beklagten – und nicht etwa bei dem Kläger – lag (vgl. hierzu OLG Düsseldorf, Ur. v. 22.10.1998 - 6 U 78/97 - GmbHR 1999, 543). Es lag danach an der Beklagten, darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, wie es zu der Aufdeckung des Kündigungsgrundes gekommen sei. Andernfalls wäre es für den Kündigungsempfänger – hier den Klä-

ger – unmöglich zu überprüfen, ob die behauptete Schilderung zutrifft.

Es hätte auch – so das OLG München – der Beklagten obliegen darzulegen, inwieweit Zweifel an Verfehlungen des Klägers bestanden haben, so dass weitere Ermittlungen erforderlich gewesen seien. Der Kläger konnte sich nach Auffassung des OLG München dagegen auf die Geltendmachung der Rüge, die prozessual als einfaches Bestreiten einzuordnen ist, beschränken, weil die Umstände betreffend die Zwei-Wochen-Frist in der Sphäre der Beklagten lagen.

2. Das OLG München stellt im Weiteren klar, dass die Zwei-Wochen-Frist nicht – wie die Beklagte meint – schon deshalb noch nicht abgelaufen ist, weil die Beklagte erhebliche Ermittlungsmaßnahmen habe durchführen müssen, der Siemens-Konzern durch das gegen ihn eingeleitete Bußgeldverfahren erheblich in Anspruch genommen worden sei und sämtliche Personalressourcen gebunden gewesen seien. Insoweit führt das OLG München aus, dass die Frist bereits in dem Zeitpunkt zu laufen beginnt, in dem der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangt hat (vgl. hierzu auch LG Berlin, Ur. v. 10.11.2003 - 95 O 139/02 - GmbHR 2004, 741; OLG Düsseldorf, Ur. v. 22.10.1998 - 6 U 78/97). Es komme danach darauf an, wann die Beklagte Kenntnis von dem wichtigen Grund erlangt hat. Abzustellen sei insoweit auf eine tatsächliche Kenntniserlangung des zur Entscheidung über die fristlose Kündigung befugten Gremiums, hier die Gesellschafterversammlung (vgl. hierzu bereits BGH, Ur. v. 10.09.2001 - II ZR 14/00 - GmbHR 2001, 1158).

Dabei komme es darauf an, dass der Kündigungsberechtigte vollständige positive Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat, und zwar sowohl von den gegen die Kündigung sprechenden Umständen als auch von den für die Kündigung sprechenden Umständen. Deshalb könne der Kündigungsberechtigte zunächst Ermittlungen anstellen, ohne dass die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB zu laufen beginnt. Es genüge nämlich gerade nicht nur die Kenntnis des konkreten, die Kündigung auslösenden Anlasses, weil der Kündigungsberechtigte die Umstände, die für und gegen eine Kündigung sprechen, auszuwerten und zudem mögliche Beweismittel für eine ermittelte

Pflichtverletzung zu beschaffen und zu sichern habe.

Die Kenntnis des Kündigungsgrundes auf Seiten aller oder einzelner Gesellschafter außerhalb der Gesellschafterversammlung reicht zudem nicht aus. Es ist – so das OLG München – für den Fristbeginn vielmehr auf die Kenntnis der Mitglieder der Gesellschafterversammlung in ihrer Eigenschaft als Mitwirkende an der kollektiven Willensbildung abzustellen (so bereits BGH, Ur. v. 15.06.1998 - II ZR 318/96 - NJW 1998, 3274). Danach kam es auf die Kenntnis der Gesellschafterversammlung der Beklagten an. Alleinige Gesellschafterin der Beklagten war die Siemens AG. Diese würde als Gesellschafterin der Beklagten allerdings grundsätzlich erst zusammentreten, wenn der für die Einberufung grundsätzlich zuständige Geschäftsführer der Beklagten (vgl. § 49 Abs. 1 GmbHG) eine Gesellschafterversammlung einberufen hätte.

Damit der Fristbeginn indes nicht willkürlich hinausgezögert und verschleppt wird, müssen – so stellt das OLG München klar – sich die Gesellschafter bei unangemessener Verzögerung der Einberufung der Gesellschafterversammlung nach Kenntniserlangung vom Kündigungsgrund so behandeln lassen, als sei die Gesellschafterversammlung mit der billigerweise zumutbaren Beschleunigung einberufen worden. Eine geringfügige Verzögerung sei allerdings unschädlich, wenn das betreffende Organmitglied schon vorläufig seines Amtes enthoben sei und daher nicht darüber im Zweifel sein könne, dass er mit einer endgültigen Abberufung und einer – im Zweifel fristlosen – Kündigung seines Anstellungsvertrags rechnen müsse. Auf die Möglichkeit der Siemens AG, als Alleingeschafterin Beschlüsse außerhalb von Gesellschafterversammlungen durch schriftlichen Gesellschafterbeschluss zu fassen, geht das OLG München nicht gesondert ein.

Unter Zugrundelegung der vorgenannten Kriterien kommt das OLG München zu dem Ergebnis, dass eine Beschlussfassung über die 1. Kündigung am 18.11.2007 zu spät erfolgt ist. Es gäbe zwar keine gesetzlichen Vorgaben, wie schnell eine Gesellschafterversammlung nach Kenntnis von den der Kündigung zugrunde liegenden Tatsachen einzuberufen bzw. abzuhalten sei, wenn aber – wie hier – Ermittlungen mehr als zwei Wochen in Stillstand geraten, bestehe ein gewichtiges Indiz für die Annahme einer unangemes-

senen Verzögerung der Einberufung der Gesellschafterversammlung. Das OLG München stellt dabei darauf ab, dass der Alleingesellschafterin der Beklagten, der Siemens AG (vertreten durch den Vorstand), ab dem 17.08.2009 die staatsanwaltlichen Vernehmungsprotokolle, die Grundlage der 1. Kündigung waren, schriftlich vorlagen. Es sei nicht nachvollziehbar, dass das CDC, auf den die Siemens AG die Prüfungs- und Entscheidungskompetenz hinsichtlich disziplinarischer Maßnahmen gegen Mitarbeiteraustritte zulässigerweise übertragen habe, erst in der Sitzung vom 21.11.2007 die Empfehlung zur außerordentlichen Kündigung abgegeben habe.

Etwas anderes ergibt sich nach Auffassung des OLG München nicht aus dem Umstand, dass eine Vielzahl von Personen Gegenstand des Bestechungsskandals waren und zudem gegen die Siemens AG selbst ein Ordnungswidrigkeitenverfahren lief. Insoweit sei zu berücksichtigen, dass der Kläger einem kleinen Kreis von Mitarbeitern, die wegen ihres Verhaltens im Zusammenhang mit Bestechungsvorwürfen inhaftiert worden waren, angehörte. Ein Vorgehen gegen den Kläger habe deshalb Priorität haben müssen. Dies gelte umso mehr, als die Gesellschafterversammlung der Beklagten bereits durch den Beschluss vom 09./10.01.2007 mit der Abberufung und dem Hausverbot gegen den Kläger auf den Sachverhalt, der Gegenstand der staatsanwaltschaftlichen Vernehmungsprotokolle war, reagiert hatte.

Die Beklagte habe zudem nicht hinreichend dargelegt, aus welchen Gründen das CDC und die sonstigen von dem Vorstand der Siemens AG beauftragten Personen nicht in der Lage waren, zeitnah nach dem 21.08.2007 eine Entscheidung hinsichtlich der gegenüber dem Kläger zu treffenden Maßnahmen (hier insbesondere der Kündigung des Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund) zu fällen. So hätte etwa die Möglichkeit bestanden, im Falle der Überlastung der Anwälte der Beklagten weitere Anwaltskanzleien einzuschalten.

3. Hinsichtlich der 2. Kündigung kommt das OLG München zu dem Ergebnis, dass durch diese der Anstellungsvertrag nicht außerordentlich gekündigt worden ist, weil es an einem wichtigen Grund fehlte. Der Vorwurf der Beklagten, der Kläger habe sich geweigert, sich zu den Bestechungsvorwürfen zu äußern, stellt nach Auffassung des

OLG München keinen solchen wichtigen Grund dar:

Zum einen sei zu berücksichtigen, dass der Kläger bereits gegenüber den Ermittlungsbehörden und der von der Siemens AG beauftragten Kanzlei ausgesagt hatte. Diese Aussagen haben der Beklagten – so das OLG München – genügt, um den Anstellungsvertrag mit der 1. Kündigung zu kündigen; inwieweit eine weitere Aufklärung erforderlich war und welche Fragen der Kläger nicht beantwortet hat, legte die Beklagte nicht dar. Zum anderen sei dem Kläger nicht zuzumuten gewesen, sich zu Vorwürfen zu äußern, die Gegenstand eines noch nicht abgeschlossenen Strafverfahrens sind. Der Kläger habe als Beschuldigter im Strafverfahren ein Recht zu schweigen, das auch im Zivilverfahren zu beachten sei (Einheit der Rechtsordnung). Deshalb könne eine außerordentliche Kündigung nicht allein auf die fehlende Äußerung zu strafrechtlich relevanten Vorwürfen gestützt werden.

### C. Kontext der Entscheidung

Das Urteil des OLG München steht im Kontext verschiedener Entscheidungen, die sich mit der Abberufung des Geschäftsführers und der Kündigung des Geschäftsführers aus wichtigem Grund befassen (zuletzt etwa jurisPR-HaGesR 6/2009 Anm. 3, Leonard).

1. Das OLG München hat sich ohne weitere Begründung zu der herrschenden Meinung bekannt, wonach die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB für die Kündigung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags gilt (so BGH, Ur. v. 03.07.2000 - II ZR 282/98 - NJW 2000, 2983; BGH, Ur. v. 15.06.1998 - II ZR 318/96; Goette, Die GmbH, 2. Aufl. 2002, § 8 Rn. 174; kritisch dagegen Kübler in: Festschrift Werner, 1984, S. 441).

2. Es ist allgemein anerkannt, dass es für den Fristlauf darauf ankommt, wann die Mitglieder der Gesellschafterversammlung in ihrer Eigenschaft als Mitwirkende an der kollektiven Willensbildung Kenntnis von dem zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden Umstand hatten. Allerdings müssen sich die Gesellschafter bei unangemessener Verzögerung der Einberufung der Gesellschafterversammlung nach Kenntniserlangung vom Kündigungsgrund so behandeln lassen, als sei die Gesellschafterversammlung mit der billigerweise zumutbaren Be-

schleunigung einberufen worden. Eine starre zeitliche Grenze gibt es insoweit nicht. Es hängt von den Umständen des Einzelfalls und der etwaigen erforderlichen Sachverhaltsaufklärung ab, ob es sich um eine „unangemessene Verzögerung der Einberufung“ handelt.

3. Neben der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB befasst sich das OLG München mit dem Vorliegen eines zur außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigenden wichtigen Grundes. Es müssen Umstände vorliegen, die so schwerwiegend sind, dass der Gesellschaft eine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann (vgl. zum wichtigen Grund nur LG Berlin, Urt. v. 10.11.2003 - 95 O 139/02 - GmbHR 2004, 741). Zwar kann die gesetzliche Vorgabe konkretisiert werden, indem der Anstellungsvertrag einzelne Umstände aufführt, die einen wichtigen Grund begründen sollen, jedoch werden damit regelmäßig nicht alle denkbaren Fallkonstellationen erfasst.

Dass erhebliche oder wiederholte Verletzungen der Pflichten als Geschäftsführer wie etwa die Annahme von Schmiergeldern, unberechtigte Vorteils- oder Leistungsgewährung oder ungerechtfertigte Auszahlung von Bonusprämien einen solchen wichtigen Grund begründen, darf als hinreichend gesichert gelten (vgl. BAG, Urt. v. 17.08.1972 - 2 AZR 415/71 - BAGE 24, 401; BGH, Urt. v. 09.11.1992 - II ZR 234/91 - DB 1993, 218).

Die 2. Kündigung stützte die Beklagte indes nicht auf derartige Verletzungen – insoweit wäre auch eine außerordentliche Kündigung wegen Fristablaufs gemäß § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB nicht mehr möglich gewesen –, sondern auf die Verweigerung von Auskünften. Dass die Verweigerung von Auskünften gegenüber den Gesellschaftern grundsätzlich einen außerordentlichen Kündigungsgrund begründen kann, wurde bereits entschieden (vgl. OLG Frankfurt a.M., Urt. v. 24.11.1992 - 5 U 67/90 - DB 1993, 2324 und ausführlich Goette, DStR 1993, 1752, wonach das OLG Frankfurt a.M. die Auskunftspflicht im Ergebnis zwar zu Recht bejaht hat, sich diese Pflicht aber – anders als das OLG Frankfurt a.M. annahm – nicht aus § 51a GmbHG ergab, sondern aus § 666 BGB i.V.m. §§ 675, 611 BGB, weil der Geschäftsführer im Zeitpunkt des Auskunftsverlangens bereits abberufen worden war und § 51a GmbHG eine dem Schutz der Gesellschaftsminderheit dienende Vorschrift ist, die

dem einzelnen Gesellschafter und nicht der Gesellschaft als Mitgliedschaftsrecht zusteht).

Im vorliegenden Fall besteht indes die Besonderheit, dass die Umstände, über die Auskunft begehrt wird, Gegenstand eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens sind. Hier geht das Recht des Klägers, der zugleich Beschuldigter des Ermittlungsverfahrens ist, dem grundsätzlichen Recht der Gesellschafter, Auskunft zu verlangen, vor. Ob das OLG München anders entschieden hätte, wenn das Ermittlungsverfahren bereits abgeschlossen gewesen wäre und der Kläger deshalb keine strafrechtliche Sanktion im Falle einer Auskunft hätte befürchten müssen, bleibt offen.

#### **D. Auswirkungen für die Praxis**

Die Entscheidung des OLG München macht deutlich, dass die Beratungspraxis die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB ernst nehmen sollte. Im Einzelfall muss sich der Gesellschafter fragen lassen, ob ihm eine „unangemessene Verzögerung“ der Einberufung der Gesellschafterversammlung nach Kenntniserlangung vom Kündigungsgrund angelastet werden kann. Dem Mandanten sollte deshalb empfohlen werden, dass er eine etwaige Kündigung jedenfalls innerhalb von zwei Wochen zusätzlich der gesellschaftsvertraglichen oder gesetzlichen Frist für die Einberufung einer Gesellschafterversammlung seit Kenntnis von den Gründen beschließen sollte.

Die Gesellschafterversammlung sollte sorgsam vorbereitet werden, weil Fehler bei der Vorbereitung dazu führen können, dass erneut zu laden und die Ausschlussfrist von zwei Wochen versäumt ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass grundsätzlich gemäß § 49 Abs. 1 GmbHG die Gesellschafterversammlung einer GmbH durch den Geschäftsführer einberufen wird. Warum das OLG München in der vorliegenden Entscheidung indes von vornherein auf eine Einberufung (?) der Gesellschafterversammlung durch den Vorstand der Siemens AG abstellt, ist unklar. In der Regel ist der Gesellschafter zwar gehalten, eine Einberufung durch den Geschäftsführer – soweit ein solcher noch bestellt ist – zu verlangen und, für den Fall, dass sich der Geschäftsführer weigert, eine Gesellschafterversammlung einzuberufen, selber die Gesellschafterversammlung einzuberufen (vgl. § 50 Abs. 3 GmbHG). Ob ein solcher Fall in der vorangehenden Entscheidung gegeben war, ergibt sich aus der Sachverhalts-

darstellung nicht. Unklar ist auch, ob die Siemens AG von der Möglichkeit, Beschlüsse schriftlich und ohne Abhaltung einer zeitaufwendigen Gesellschafterversammlung zu fassen, Gebrauch gemacht hat.

Ist der Geschäftsführer zugleich Gesellschafter, ist zu beachten, dass er nur bei der Beschlussfassung über eine Kündigung seines Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund (und ggf. über eine Abberufung aus wichtigem Grund) einem Stimmverbot unterliegt; nicht jedoch bei einer ordentlichen Kündigung.

Eine Haftungsfalle kann sich aus § 174 Satz 1 BGB ergeben: Die Kündigung muss nämlich gegenüber dem betroffenen Geschäftsführer erklärt werden. Übermittelt ein Bevollmächtigter dem Geschäftsführer die Kündigungserklärung (hierzu und zur Vertretung bei der Entscheidung ausführlich Goette, DStR 1993, 1752), ist diese unwirksam, wenn der Bevollmächtigte dem Geschäftsführer keine Vollmachtsurkunde übermittelt und der Geschäftsführer die Kündigung aus diesem Grund unverzüglich zurückweist.