

Wahl und Abwahl

GESCHÄFTSLEITUNG Ernennung und Abberufung der mit der Geschäftsführung betrauten Personen gehören zu den unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben des Verwaltungsrats. Dabei kommen regelmässig sowohl gesellschafts- als auch arbeitsrechtliche Aspekte zum Tragen.

TEXT STEFANIE MEIER-GUBSER

Der Verwaltungsrat kann die Geschäftsführung der Gesellschaft nach Massgabe der Statuten und des Organisationsreglements an eine Geschäftsleitung delegieren. Er muss in diesem Fall die GL-Mitglieder sorgfältig auswählen, instruieren und überwachen (cura in eligendo, instruendo et custodiendo).

Die Ernennung der obersten, direkt dem Verwaltungsrat unterstellten GL-Mitglieder und die Zuweisung der Zeichnungsberechtigung (Vertretungsbefugnis) erfolgt durch VR-Beschluss. Ernennung, Abberufung und Unterschriftenregelung der nächstunteren, der Geschäftsleitung unterstellten Ebene kann der Verwaltungsrat an die Geschäftsleitung delegieren. Dabei kann er sich beispielsweise die Genehmigung vorbehalten. Das ernennende Organ ist sodann für die korrekte Anmeldung bei der Handelsregisterbehörde zuständig.

Regelmässig besteht neben der organ-schaftlichen Stellung des GL-Mitglieds



Ernennung und Abberufung der obersten Geschäftsleitung erfolgen durch VR-Beschluss.

Foto: pixelio.de

noch ein Arbeitsvertrag mit der Gesellschaft. Auf diesen sind namentlich in Bezug auf Beginn, Abänderung und Beendigung – die arbeitsrechtlichen Grundsätze anwendbar. Dem sollte bei der Ausgestaltung des Vertrags Rechnung getragen werden: Wird der Vertrag beispielsweise vor Ernennung oder Genehmigung durch den Verwaltungsrat ausgestellt, kann es sinnvoll sein, den entsprechenden Entscheid vorzubehalten. Unterschriftenregelungen sollten in der Regel nicht im Arbeitsvertrag erfolgen. Ebenso wenig Punkte, die in die Oberleitungs- und Beaufsichtigungskompetenz resp. ins Weisungsrecht des Verwaltungsrats gegenüber der Geschäftsleitung oder in ein Organisationsreglement gehören.

Im Übrigen gehen die gesellschaftsrechtlichen Sorgfalts- und Treuepflichten des GL-Mitglieds und damit auch seine Verantwortlichkeit weiter als seine arbeitsvertragsrechtlichen. Ein Umstand, dessen sich nicht alle GL-Mitglieder bewusst sind.

Auch bei Abberufung und Kündigung müssen die gesellschaftsrechtlichen und die arbeitsvertragsrechtlichen Aspekte gesondert beachtet werden, selbst wenn zwischen ihnen eine enge Wechselbeziehung besteht.

Die Abberufung des GL-Mitglieds und auch der Entzug der Zeichnungsberechtigung erfolgen analog der Ernennung. Für die oberste Geschäftsleitung heisst dies durch VR-Beschluss. Dies kann jederzeit und mit sofortiger Wirkung erfolgen. Die Abberufung als Organ und der Entzug der Vertretungsbefugnis hat keinen direkten Einfluss auf den Bestand des Arbeitsvertrags. Rechtlich besteht die Möglichkeit, dass ein Ar-

beitsverhältnis trotz Abberufung als Organ weiterbesteht und umgekehrt. Für die einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses müssen die Kündigungsfristen und -Termine sowie die Kündigungsschutzvorschriften beachtet werden. Möglich ist auch die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen. Ein solcher Aufhebungsvertrag muss die Interessen beider Parteien ausgewogen berücksichtigen und bedarf des Einverständnisses beider Parteien. Er bietet den Vorteil, dass weitere Punkte wie z.B. Austrittszeitpunkt, finanzielle Abgeltung, interne und externe Kommunikation, Freistellung, Rückgabepflichten, Treue- und Geheimhaltungspflichten oder Konkurrenzverbote einvernehmlich und verbindlich geregelt werden können. ■

CHECKLISTE

Folgende Punkte sollte der Verwaltungsrat bei Ernennung und Abberufung resp. Anstellung und Kündigung der Geschäftsleitung mindestens beachten:

GESELLSCHAFTSRECHTLICHE STELLUNG

(Kann grundsätzlich jederzeit und mit sofortiger Wirkung erfolgen)

- Ernennung als Organ und Zuteilung der Vertretungsbefugnis durch VR
- Abberufung als Organ und Entzug der Vertretungsbefugnis durch VR
- Mitteilung an Handelsregisterbehörde durch VR

AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

- Einseitig durch Kündigung: Einhalten der Kündigungsfristen, -termine und -schutzbestimmungen
- Einvernehmlich mit Aufhebungsvereinbarung: Ausgewogene, wenn möglich umfassende Regelung über sämtliche für die Parteien wichtigen Punkte

DIE AUTORIN



Stefanie Meier-Gubser ist Geschäftsführerin des Schweizerischen Instituts für Verwaltungsräte und Geschäftsleitungsmitglieder (sivg).