

1. Einleitung

Die Rechtsstellung von Vorstandsmitgliedern¹ einer Aktiengesellschaft ist durch eine Doppelstellung gekennzeichnet. Neben die Organstellung tritt nämlich regelmäßig ein – davon zu unterscheidendes – Anstellungsverhältnis. Die Organstellung wird durch den gesellschaftsrechtlichen Akt der Bestellung erlangt und kann durch Widerruf der Bestellung vorzeitig beendet werden, wenn hierfür ein wichtiger Grund vorliegt. Demgegenüber basiert das Anstellungsverhältnis auf einem schuldrechtlichen Vertrag, der als Anstellungsvertrag² oder Vorstandsvertrag bezeichnet wird und als freier Dienstvertrag zu qualifizieren ist. In Zusammenhang mit dieser Unterscheidung spricht man üblicherweise vom sog „**Trennungsprinzip**“ (auch: Trennungstheorie, Trennungsgrundsatz).³ Dieses ist sowohl bei der Begründung als auch bei der Beendigung der Tätigkeit als Vorstandsmitglied zu beachten. Insbesondere führt der Widerruf der Bestellung, also die Abberufung von der Organfunktion, nicht automatisch zur Beendigung des Anstellungs-

1 Soweit in diesem Werk personenbezogene Ausdrücke verwendet werden, umfassen diese freilich Frauen und Männer gleichermaßen.

2 Die – auch im AktG verwendete – Bezeichnung „Anstellungsvertrag“ sagt nichts über die rechtliche Qualifikation des Schuldrechtsverhältnisses aus (vgl etwa *Kastner* in FS Schmitz I 96; *Doralt* in *Kastner/Stoll*, Die GmbH & Co KG² 258; RIS-Justiz RS0049391; etwa OGH 15. 6. 1988, 9 ObA 117/88), insbesondere deutet dieser Begriff nicht auf das Vorliegen eines Angestelltenverhältnisses iSd AngG.

3 Freilich begegnet man dem Begriff des Trennungsprinzips auch in sonstigen Bereichen des Aktienrechts, etwa zur Bezeichnung der aus der eigenen Rechtspersönlichkeit resultierenden rechtlichen Selbstständigkeit der Aktiengesellschaft gegenüber ihren Mitgliedern sowie der damit verbundenen Trennung der Rechtsverhältnisse und Vermögenssphären der juristischen Person einerseits und der Gesellschafter andererseits. Ausfluss dieser Sphärentrennung ist auch der in §§ 1, 48 AktG normierte Ausschluss der Haftung der Gesellschafter für Gesellschaftsverbindlichkeiten (zu alledem und zum ausnahmsweisen Haftungsdurchgriff siehe *Jabornegg* in *Jabornegg/Strasser*, AktG I³ § 1 Rz 52 mwN). Mitunter wird der „Trennungsgrundsatz“ auch im Zusammenhang mit der Unvereinbarkeitsregelung des § 90 Abs 1 AktG bemüht (idS *Schima*, GES 2011, 260 f).

verhältnisses. Hierfür ist vielmehr ein eigener Beendigungsakt erforderlich. Eine (ordentliche) Kündigung kommt allerdings, da der Anstellungsvertrag grundsätzlich befristet abgeschlossen wird, nur dann in Betracht, wenn eine solche Beendigungsmöglichkeit im Vertrag vorgesehen ist. Ansonsten besteht natürlich die Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung des Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund (Entlassung bzw vorzeitiger Austritt). Angesichts der Tatsache, dass also sowohl für den Widerruf der Bestellung als auch für die vorzeitige Auflösung des Anstellungsvertrags ein wichtiger Grund erforderlich ist, könnte man nun meinen, dass die Aktiengesellschaft im Falle einer rechtmäßigen Abberufung stets zur Entlassung des (ehemaligen) Vorstandsmitglieds berechtigt ist. Allerdings geht die hA davon aus, dass der Begriff des „wichtigen Grundes“, der für den Widerruf der Bestellung erforderlich ist, nicht mit jenem übereinstimmt, der Voraussetzung für die vorzeitige (fristlose) Auflösung des Anstellungsvertrags ist. Es kommt daher in der Praxis oft dazu, dass zwar eine Abberufung möglich ist, nicht jedoch eine vorzeitige Auflösung des Anstellungsvertrags. Dies stellt für die Aktiengesellschaft ein erhebliches Kostenrisiko dar. Wird nämlich der Anstellungsvertrag ohne besondere Beendigungsregelung abgeschlossen und kommt es zwar zur Abberufung, nicht jedoch zur vorzeitigen Auflösung des Anstellungsverhältnisses, weil hierfür ein wichtiger Grund nicht vorliegt, so bliebe der Anstellungsvertrag grundsätzlich für die restliche Vertragslaufzeit aufrecht und die Gesellschaft, da die Abberufung in ihre Sphäre fällt, gem § 1155 ABGB⁴ zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet, obwohl die bisherige Leitungsfunktion nicht mehr ausgeübt werden kann. Zwar enthält diese Norm eine Anrechnungsregelung,⁵ doch kann diese – da § 1155 ABGB dispositiv ist – auch ausgeschlossen werden.⁶ Die Gesellschaft kann diese Kosten auch nicht dadurch umgehen, dass sie – trotz Nichtvorliegens eines Entlassungsgrundes – die vorzeitige Auflösung des Anstellungsvertrags (gleichzeitig mit der Abberufung) ausspricht. Dies würde zwar das Anstellungsverhältnis beenden, doch hätte der Abberufene Anspruch auf Kündigungsentschädigung gem § 1162b ABGB (analog) bis zum Ende der Vertragslaufzeit.

Koppelungsklauseln (auch: „Kopplungsklauseln“) verringern nun – noch mehr als Kündigungsklauseln – das Kostenrisiko der Gesellschaft bei Abberufung ihres gesetzlichen Vertreters, der über einen befristeten Anstellungsvertrag verfügt. Sie sollen einen Gleichlauf von Organ- und Anstellungs-

4 Zur Anwendbarkeit dieser Vorschrift vgl *Runggaldier/Schima*, Rechtsstellung von Führungskräften 180; *dies*, Manager Dienstverträge³ 114; *Mosler*, wbl 2002, 57 f; *Schima*, *ecolex* 2006, 458. Zur deutschen Parallelbestimmung des § 615 BGB vgl etwa *Mertens/Cahn* in *Kölner Komm II/1*³ § 84 Rz 172.

5 Darauf hinweisend auch *Schumacher*, *ecolex* 1992, 777 (FN 34).

6 Stellvertretend *Schima*, *ecolex* 2006, 458 f; *ders* in *Kalss/Kunz*, Hdb AR § 12 Rz 141.

verhältnis herstellen; daher wird mitunter auch von „**Gleichlaufklauseln**“ gesprochen.⁷ Im engeren Sinn versteht man darunter, dass die Abberufung als auflösende Bedingung für den Anstellungsvertrag normiert wird, die bewirken soll, dass das Anstellungsverhältnis mit Eintritt der Resolutivbedingung (Widerruf der Bestellung) automatisch (dh, ohne dass hierfür eine gesonderte Willenserklärung der Gesellschaft erforderlich wäre) beendet wird.⁸ Dies kann im Vertrag etwa durch folgende Formulierung ausgedrückt werden: *„Ihr Dienstverhältnis endet ferner, wenn eine Abberufung durch den Aufsichtsrat gemäß den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfolgt.“*⁹ Grundsätzlich soll das Anstellungsverhältnis (gleichzeitig) mit Eintritt der auflösenden Bedingung fristlos enden, doch können Koppelungsklauseln auch vorsehen, dass die Auflösung erst nach Ablauf einer bestimmten Frist erfolgen soll. Jedenfalls bezwecken solche Klauseln, dass das Anstellungsverhältnis unabhängig davon beendet wird, ob der Abberufungsgrund auch einen Entlassungsgrund darstellt. Neben derlei „**Koppelungsklauseln im engeren Sinn**“ kann ein gewisser Gleichlauf von Organ- und Anstellungsverhältnis auch durch andere vertragliche Regelungen hergestellt werden, die als „**Koppelungsklauseln im weiteren Sinne**“ bezeichnet werden können. Darunter fallen etwa die Vereinbarung eines ordentlichen Kündigungsrechts für den Fall der Abberufung sowie eine Klausel, wonach die Abberufung als wichtiger Grund für die vorzeitige Auflösung des Anstellungsvertrags gilt.¹⁰ Sofern im Folgenden undifferenziert von „Koppelungsklauseln“ gesprochen wird, so sind darunter ausschließlich Koppelungsklauseln im engeren Sinne zu verstehen.

Die Zulässigkeit solcher Klauseln – vorrangig von Koppelungsklauseln im engeren Sinn – ist Hauptgegenstand dieses Werks. Anlass für diese Auseinandersetzung bildete ein jüngerer Beschluss des OGH¹¹, in dem dieser erstmals abschließend über die Zulässigkeit von Koppelungsklauseln entschied und zu folgendem (dem Rechtssatz entnommenen) Ergebnis gelangte:

7 Vgl *Runggaldier/Schima*, Rechtsstellung von Führungskräften 181; *Pichler/Weninger*, Vorstand 59; *Strasser* in *Jabornegg/Strasser*, AktG II⁵ §§ 75, 76 Rz 87; zum deutschen Recht *Tschöpe/Wortmann*, NZG 2009, 86. „Koppelungsklauseln“ findet man freilich auch in anderem Zusammenhang, etwa um das Erlöschen des Anstellungsvertrags mit Untergang der Körperschaft im Zuge einer Umgründungsmaßnahme vorzusehen (vgl *Schima*, Umgründungen 231 ff), oder auch im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsvertrags mit Abwickeln gem § 206 AktG (vgl *Berger* in *Doralt/Nowotny/Kalss*, AktG I² § 206 Rz 21).

8 Vgl nur *Runggaldier/Schima*, Rechtsstellung von Führungskräften 181; *Mosler*, wbl 2002, 51.

9 So die Formulierung bei OGH 29. 1. 2010, 1 Ob 190/09m.

10 Vgl die verschiedenen Gestaltungsvarianten etwa bei *Bauer/Diller*, GmbHR 1998, 810.

11 29. 1. 2010, 1 Ob 190/09m.

„Eine Vereinbarung im Anstellungsvertrag des Vorstands einer Aktiengesellschaft, wonach dieser gleichzeitig mit der Abberufung von der Vorstandsfunktion endet (Koppelungsklausel), ist grundsätzlich zulässig. Liegt der Abberufung kein schuldhaftes Verhalten vom Gewicht eines Entlassungsgrundes zu Grunde (hier: Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung aus nicht offenbar unsachlichen Gründen), endet das (freie) Dienstverhältnis erst zum jeweils in Betracht kommenden Kündigungstermin mit Ablauf der gesetzlich für eine ordentliche Kündigung vorgesehenen Frist, die mit der Verständigung von der Abberufung beginnt.“¹²

Die Problematik der Koppelungsklauseln betrifft im Übrigen nicht nur Vorstandsmitglieder, sondern auch Vertretungsorgane anderer juristischer Personen. Auch bei GmbH-Geschäftsführern wird etwa klar zwischen der Organstellung und dem Anstellungsverhältnis unterschieden und führt die Beendigung des einen nicht automatisch zur Beendigung des anderen Rechtsverhältnisses. Daher besteht mitunter auch in Geschäftsführerverträgen ein Bedürfnis nach Vereinbarung einer Koppelungsklausel. Nichtsdestotrotz beschränkt sich dieses Werk grundsätzlich auf die Zulässigkeit von Koppelungsklauseln in Vorstandsverträgen. Auf das GmbH-Recht wird allerdings insoweit eingegangen, als sich hieraus Rückschlüsse für das Aktienrecht ergeben könnten.

Da der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds als freier Dienstvertrag zu qualifizieren ist, wird in diesem Werk – wie dessen Untertitel bereits verrät – auch auf allgemeine Fragen zu diesem Vertragstypus und dessen Beendigung einzugehen sein. Auch soll der Frage nachgegangen werden, ob die bereits angesprochene Koppelungsklausel-Entscheidung des OGH auch Bedeutung für sonstige („gewöhnliche“) freie Dienstnehmer haben wird, wie dies etwa von *Grillberger*¹³ in seiner Entscheidungsanmerkung vermutet wird.

Die Auseinandersetzung mit Koppelungsklauseln und den damit zusammenhängenden Fragestellungen ist insofern besonders spannend, aber auch komplex, als es sich um eine **Querschnittsmaterie** handelt, die gleichermaßen Fragen des Gesellschaftsrechts, Arbeitsrechts und Allgemeinen Privatrechts berührt. Vernünftige Ergebnisse wird man nur erzielen können, wenn man Aspekte jedes dieser Rechtsgebiete in die Überlegungen miteinbezieht. Dies ist im Schrifttum und bisweilen auch in Entscheidungen des OGH nur in unzureichender Form erfolgt. Die Komplexität der Materie rührt daher, dass viele der in die Untersuchung miteinzubeziehenden Thematiken gesetzlich nicht geregelt und/oder äußerst umstritten sind. So finden sich im AktG kaum Regelungen zum Anstellungsvertrag. Gerade das

12 RIS-Justiz RS0125749.

13 Anm zu OGH 1 Ob 190/09m, wbl 2010/117, 300 (303 f).

für Koppelungsklauseln wichtige Zusammenspiel von Organstellung und Anstellung – insbesondere bei Beendigung der Vorstandsfunktion – ist im Gesetz nur marginal geregelt. Auch beim freien Dienstvertrag handelt es sich um einen gesetzlich nicht geregelten Vertragstyp, bei dem im Einzelnen vieles strittig ist. Gleiches gilt für die – an späterer Stelle in diesem Werk zu untersuchende – Arbeitnehmerähnlichkeit von freien Dienstnehmern im Allgemeinen und Vorstandsmitgliedern im Besonderen. Überdies ungeklärt und umstritten ist die Frage, welche Rechtsvorschriften mit welcher Wirkung auf den Vorstandsvertrag aufgrund dessen Einordnung als freier Dienstvertrag – allenfalls aufgrund Arbeitnehmerähnlichkeit – zur Anwendung gelangen. Schließlich ist bei der Auseinandersetzung mit einer solchen Querschnittsmaterie zu prüfen, ob Prinzipien der einzelnen Rechtsgebiete auch im Querschnittsbereich Gültigkeit beanspruchen können.

Hingewiesen sei an dieser Stelle noch darauf, dass der OGH häufig von einem „mit der Organstellung in zeitlicher Hinsicht meistens gekoppelte[n] Anstellungsvertrag“ spricht.¹⁴ Dies bedeutet jedoch keinesfalls, dass in diesen Fällen eine Koppelungsklausel vereinbart ist. Gemeint ist damit nur, dass die ursprünglich vereinbarte Bestattungsdauer regelmäßig der Befristung (nicht zwingend der tatsächlichen Dauer) des Anstellungsvertrags entspricht.

Die in diesem Werk verwendete Terminologie orientiert sich an der vorherrschenden Praxis: Insofern wird die vorzeitige Auflösung aus wichtigem Grund in Zusammenhang mit dem deutschen Recht (auch) als „außerordentliche Kündigung“ bezeichnet, hinsichtlich des österreichischen Rechts hingegen als „Entlassung“ bzw. „vorzeitiger Austritt“. Dem wird für beide Rechtsordnungen die „ordentliche Kündigung“ gegenübergestellt.

14 RIS-Justiz RS0027993; OGH 5. 2. 1985, 4 Ob 5/85; 15. 6. 1988, 9 ObA 117/88; 21. 12. 1994, 9 ObA 225/94; 27. 2. 2008, 3 Ob 251/07v; 13. 11. 2008, 8 ObS 16/08y.