

**ZUR BEENDIGUNG DES ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSES
DES GMBH-GESCHÄFTSFÜHRERS, INSBESONDERE DES
GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRERS**

1997 Lukas Fantur/Jörg Zehetner

Fundstelle: ecollex 1997, 864

Die Kündigung oder Entlassung des GmbH-Geschäftsführers aus dem Anstellungsverhältnis wirft in der Praxis erhebliche Fragen auf, die nicht ausreichend geklärt sind: Durch wen wird die Gesellschaft bei Abgabe der Kündigungs- oder Entlassungserklärung vertreten? Unterliegt der Gesellschafter-Geschäftsführer bei der Beschlußfassung über die Beendigung seines Anstellungsverhältnisses einem Stimmverbot?

1. Bestellung und Anstellung

Gemäß § 16 GmbHG kann die Bestellung zum Geschäftsführer einer GmbH unbeschadet der Entschädigungsansprüche aus bestehenden Verträgen durch Beschluß der Gesellschafter jederzeit widerrufen werden. Die herrschende Ansicht betont daher zu Recht die grundsätzliche Trennung zwischen Bestellung und Anstellung des Geschäftsführers.¹ Während es sich bei der Bestellung um den körperschaftlichen Rechtsakt handelt, bei dem einer bestimmten Person Organstellung eingeräumt wird, hat der Anstellungsvertrag die Regelung der schuldrechtlichen Beziehung des Geschäftsführers zur Gesellschaft, insbesondere die Regelung des Entgeltes, der Urlaubsansprüche etc zum Inhalt. Der Anstellungsvertrag² begründet häufig - jedoch nicht notwendig - ein Angestelltenverhältnis.

Gemäß § 15 Abs 1 GmbHG erfolgt die Bestellung zum Geschäftsführer durch Beschluß der Gesellschafter. Der Gesetzgeber formuliert freilich ungenau. Die Bestellung erfolgt nicht durch, sondern vielmehr aufgrund eines Gesellschafterbeschlusses. Als zweiseitiger Rechtsakt bedarf die Bestellung neben der Mitteilung des Beschlusses an den in Aussicht Genommenen

auch dessen Zustimmung.³ Nach der zutreffenden hA wird die Gesellschaft bei diesem Rechtsgeschäft durch die Gesellschafter vertreten.⁴ Dies stellt eine Durchbrechung des Vertretungsmonopols der Geschäftsführer dar.⁵

Auch der Abschluß des Anstellungsvertrages erfolgt aufgrund eines Gesellschafterbeschlusses. Dem wirksamen Vertragsabschluß zwischen der GmbH und dem Geschäftsführer hat eine entsprechende interne Willensbildung der Gesellschafter vorauszugehen. Dabei sind alle Gesellschafter, auch der betroffene Gesellschafter, stimmberechtigt.⁶ Erst anschließend kann der Anstellungsvertrag zu den beschlossenen Bedingungen wirksam abgeschlossen werden. Die Kompetenz zur Vertretung der Gesellschaft bei Abschluß des Anstellungsvertrages ist im Gesetz nicht einmal ansatzweise geregelt. Aus dem engen Konnex zwischen Bestellung und Anstellung wird jedoch zutreffend gefolgert, daß die Vertretung der Gesellschaft auch bei Abschluß des Anstellungsvertrages den Gesellschaftern zukommt.⁷ Eine organschaftliche Vertretungsbefugnis schon vorhandener Geschäftsführer besteht nicht; sie bleibt den Gesellschaftern vorbehalten.⁸ Das gilt auch dann, wenn ein Aufsichtsrat bestellt ist.⁹ Die Gesellschafter können jedoch auch Dritte - daher auch andere Geschäftsführer oder den Aufsichtsrat - zur Vornahme des Vertragsabschlusses rechtsgeschäftlich bevollmächtigen.

2. Beendigung des Anstellungsverhältnisses

a) Vertretung der Gesellschaft gegenüber dem Geschäftsführer

Was für den Abschluß des Anstellungsvertrages gilt, hat auch für dessen Beendigung zu gelten. Die Abgabe einer Kündigungs- oder Entlassungserklärung kommt daher auch in diesem Fall den Gesellschaftern und nicht allfälligen anderen Geschäftsführern zu.¹⁰ Unwirksam sind daher Beendigungserklärungen durch andere Geschäftsführer, durch den Aufsichtsrat oder durch Prokuristen,¹¹ sofern keine Bevollmächtigung durch die Gesellschafter vorliegt.

Wird der Ausspruch der Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit der organschaftlichen Abberufung verbunden,¹² gilt dies uneingeschränkt. Wird der Geschäftsführer hingegen

zunächst lediglich aus seiner Organstellung abberufen, die Beendigung des Anstellungsverhältnisses aber erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgesprochen, so ist zu unterscheiden: Ist der Betroffene trotz Verlustes der Geschäftsführerstellung weiterhin - jedoch nicht als Geschäftsführer - bei der Gesellschaft beschäftigt,¹³ so wird die Gesellschaft bei Abgabe einer späteren Kündigungs- oder Entlassungserklärung durch die nunmehr amtierenden Geschäftsführer, allenfalls auch durch Prokuristen oder andere Bevollmächtigte, vertreten.¹⁴ Die Geschäftsführer trifft in einem solchen Fall auch die Kompetenz zur internen Willensbildung,¹⁵ weil eine gewöhnliche Geschäftsführungsmaßnahme vorliegt. Anderes gilt, wenn die Beendigungserklärung des Geschäftsführer-Anstellungsverhältnisses der Abberufung lediglich zeitlich nachfolgt. In diesem Fall verbleibt die Kompetenz nach richtiger Ansicht¹⁶ den Gesellschaftern.

b) Gesellschafterbeschuß als Wirksamkeitsvoraussetzung der Beendigungserklärung

Der Beendigung des Anstellungsverhältnisses muß - wie seiner Begründung - eine entsprechende Willensbildung der Gesellschafter vorangehen. Ein ordnungsgemäßer Gesellschafterbeschuß ist nach hA Wirksamkeitsvoraussetzung der Beendigungserklärung.¹⁷ Die Beendigungserklärung entfaltet somit keine Rechtswirkungen, wenn ein diesbezüglicher Gesellschafterbeschuß fehlt. Freilich wird die Beschlußfassung über die (organschaftliche) Abberufung in aller Regel den Beschluß auf Beendigung des Anstellungsverhältnisses beinhalten.

Jene Gesellschafter, die gegen die Vertragsbeendigung gestimmt haben, können die den Beschluß vollziehende Erklärung gegenüber dem betroffenen Geschäftsführer nicht etwa dadurch vereiteln, daß sie ihre Mitwirkung an der Abgabe dieser Erklärung verweigern. Vielmehr ist davon auszugehen, daß die Gesellschafter durch die Mehrheit vertreten werden.¹⁸ Generell wird man die Mitteilung der beschlossenen Vertragsbeendigung durch eine Person, die mit Wissen und Willen der Mehrheit handelt, als ausreichend zu betrachten haben. Ob diese Person Stellvertreter oder Bote ist, hängt vom Einzelfall ab.

3. Sonderfall Gesellschafter-Geschäftsführer

Soll das Anstellungsverhältnis eines Gesellschafter-Geschäftsführers beendet werden, stellt sich die Frage nach seiner Stimmbefugnis in der Generalversammlung.

Hinsichtlich der Beschlußfassung über die (organschaftliche) Abberufung ist die gesetzliche Lage eindeutig: Soll ein Gesellschafter als Geschäftsführer abberufen werden, so ist er (wie auch bei seiner Bestellung) gemäß § 39 Abs 5 GmbHG in der Ausübung seines Stimmrechtes nicht beschränkt. Da aufgrund des oben erwähnten engen Zusammenhanges zwischen Bestellung und Anstellung auch für die Beendigung der Anstellung ein Gesellschafterbeschluß erforderlich ist, soll untersucht werden, ob der Betroffene bei der diesbezüglichen Beschlußfassung ebenfalls stimmberechtigt ist. Die Rechtsprechung¹⁹ ist - soweit ersichtlich - dieser Frage bislang ausgewichen. Mit dem Gesetzeswortlaut läßt sie sich sowohl bejahen als auch verneinen. Dies führt in der Praxis zu erheblicher Rechtsunsicherheit.

a) Stimmverbot des Gesellschafter-Geschäftsführers?

Gemäß § 39 Abs 4 GmbHG hat ein Gesellschafter kein Stimmrecht, wenn er durch die Beschlußfassung von einer Verpflichtung befreit, wenn ihm ein Vorteil zugewendet werden soll oder wenn die Beschlußfassung die Vornahme eines Rechtsgeschäftes mit diesem Gesellschafter oder die Einleitung oder Erledigung eines Rechtsstreites zwischen ihm und der Gesellschaft betrifft.²⁰ Nimmt man § 39 Abs 4 GmbHG wörtlich, so unterliegt der Gesellschafter in der Frage einer Kündigung oder Entlassung aus dem Angestelltenverhältnis einem Stimmverbot, da es sich dabei jeweils um die Vornahme eines - im konkreten Fall einseitigen - Rechtsgeschäftes handelt.²¹ Doch hätte diese Lösung seltsame und für die Beteiligten wohl auch untragbare Konsequenzen: Gewährt man dem betroffenen Gesellschafter in der Frage der Anstellungsbeendigung kein Stimmrecht, so folgt daraus, daß dieser uU zwar seine (organschaftliche) Abberufung aufgrund seiner Stimmenmehrheit verhindern könnte, nicht jedoch die Beendigung seines Anstellungsverhältnisses. Der Gesellschafter wäre etwa trotz Entlassung weiterhin Geschäftsführer. Erst eine erfolgreiche Klage auf Abberufung aus wichtigem Grund (§ 16 Abs 2 GmbHG) könnte diesen unbefriedigenden Zustand beenden.

Ferner könnte etwa die Gesellschaftermehrheit den Anstellungsvertrag eines Minderheitsgesellschafters mit Sonderrecht auf Geschäftsführung, der gemäß § 16 Abs 2 GmbHG nur aus wichtigem Grund durch gerichtliche Entscheidung (organschaftlich) abberufen werden kann, jederzeit kündigen. Daß damit ein Sonderrecht auf Geschäftsführung gleichsam ausgehebelt werden kann, läßt sich nicht leugnen. Ein Stimmverbot des Gesellschafter-Geschäftsführers stünde daher mit einem Sonderrecht auf Geschäftsführung in einem sehr bedenklichen Spannungsverhältnis.

Schon ganz allgemein verbietet sich der Gedanke, die Minderheit könne das Anstellungsverhältnis des Mehrheitsgesellschafters-Geschäftsführers jederzeit beenden und ihn damit seiner Einkommensgrundlage berauben, da dies im Ergebnis zu einer Verkehrung der von den Gesellschaftern durch privatautonome Rechtsgestaltung herbeigeführten Machtverhältnisse führen würde.

b) Kein Stimmverbot

§ 39 GmbHG kann auch zur gegenteiligen Argumentation herangezogen werden: Abs 5 dieser Bestimmung besagt ausdrücklich, daß der Gesellschafter in der Frage seiner eigenen Bestellung und Abberufung als Geschäftsführer keinem Stimmverbot unterliegt. Obwohl - wie einleitend bemerkt - Anstellungsverhältnis und Organstellung des Geschäftsführers grundsätzlich auseinanderzuhalten sind, darf der enge Zusammenhang zwischen beiden Rechtsverhältnissen auch hier nicht außer Acht gelassen werden. So wird von einigen²² zur Frage der Beschlußfassung über die Anstellung zutreffend vertreten, daß der Gesellschafter-Geschäftsführer hierbei mitwirken könne. Dies folge aus der Wertung des Abs 5, die sich ohne Inkonsequenz nicht auf die (organschaftliche) Bestellungsentscheidung beschränken lasse.

Verfolgt man den Gedanken der Stimmbefugnis bei Beschlußfassung über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses weiter, so zeigt sich allerdings, daß es Fälle geben kann, in denen die Anstellungsbeendigung - zB die Entlassung - unter Umständen überhaupt nicht wirksam erklärt werden kann. Dies ist der Fall, wenn der Gesellschafter-Geschäftsführer über die Mehrheit der Anteile und damit über die Stimmenmehrheit verfügt. Unterliegt er keinem

Stimmverbot, so kann er die Beschlußfassung über die Beendigung seines Anstellungsverhältnisses dauerhaft verhindern. Gerade diese Beschlußfassung ist allerdings - wie oben dargestellt - Voraussetzung dafür, daß es ihm gegenüber zu einer wirksamen Kündigungs- bzw Entlassungserklärung kommen kann.

An diesem Zustand ändert sich auch nach erfolgreicher Klage auf Abberufung aus wichtigem Grund (§ 16 Abs 2 GmbHG) nichts, da der betreffende Gesellschafter - nun seiner Geschäftsführerfunktion entledigt - aufgrund seiner Stimmenmehrheit die Beendigung seines Anstellungsverhältnisses weiterhin verhindern könnte. Über das Anstellungsverhältnis des Gesellschafter-Geschäftsführers wird im Verfahren nach § 16 Abs 2 GmbHG nicht abgesprochen.²³ Dies wäre auch gar nicht möglich, steht doch das Anstellungsverhältnis mangels wirksamer Beendigungserklärung durch die Gesellschaft überhaupt nicht in Frage. Es kann daher der Fall eintreten, daß der Gesellschafter durch Gerichtsurteil wirksam als Geschäftsführer abberufen ist, sein Anstellungsverhältnis jedoch weiterhin aufrecht bleibt, da sich keine Mehrheit für die Beendigung findet.

Dies stellt zweifellos eine bemerkenswerte Inkongruenz dar, die allerdings - entgegen dem unter a) dargestellten Szenario - vom Gesetzgeber in Kauf genommen wird. Aus § 16 Abs 1 GmbHG geht eindeutig hervor, daß die organschaftliche Abberufung des Geschäftsführers dessen Anstellungsverhältnis generell unberührt läßt. Der Fortbestand des Anstellungsverhältnisses nach Wegfall der Organstellung wird vom Gesetz somit ausdrücklich gebilligt. Von dieser Grundwertung des Gesetzgebers in Abs 1 darf auch bei der Beantwortung der hier interessierenden Frage nicht abgegangen werden. Selbst das Argument, daß die Aufrechterhaltung des Anstellungsverhältnisses trotz klagsstattgebenden Abberufungsurteils als Geschäftsführer allen kaufmännischen Grundsätzen widerspricht,²⁴ kann gegen ein Stimmrecht nicht zwingend ins Treffen geführt werden. Dies ist nämlich auch bei der jederzeit möglichen Abberufung durch Mehrheitsbeschluß (§ 16 Abs 1 GmbHG) gesetzlich nicht verpönt. Kaufmännische Aspekte sind dem Gesetzgeber daher in dieser Frage offenkundig kein Anliegen.

Die hier vertretene Lösung setzt im übrigen nur das konsequent fort, was auch zur Frage des Abschlusses des Anstellungsvertrages - wie oben ausgeführt - richtigerweise zu vertreten ist.

Was zu bzw vor Beginn des Vertragsverhältnisses erlaubt ist, kann bei Beendigung desselben nicht verboten sein. Dies ist etwa Koppensteiner entgegenzuhalten, der dem betroffenen Gesellschafter bei der Beschlußfassung über die Entlassung - offenbar generell - ein Stimmverbot gemäß Abs 4 auferlegt, obwohl er ihn beim Abschluß des Anstellungsvertrages durchaus für mitwirkungsbefugt hält.²⁵

Der an sich zutreffende Grundgedanke, daß niemand "Richter in eigener Sache" sein soll,²⁶ kann der hier vertretenen Auffassung nicht entgegeng gehalten werden. Dieser Grundgedanke wird vom Gesetzgeber (§ 39 Abs 5 GmbHG) in der eng verwandten Frage der Abberufung des Geschäftsführers bewußt abgelehnt. Die Auffassung, der Gesellschafter-Geschäftsführer dürfe in der Frage der Beendigung seines Anstellungsvertrages nicht mitstimmen, steht mit § 39 Abs 5 GmbHG in unüberbrückbarem Wertungswiderspruch.

Reich-Rohrwig verneint hingegen die Stimmberechtigung, wenn ein wichtiger Grund zur Abberufung vorliegt, da in der Beibehaltung des Anstellungsvertrages trotz Vorliegens eines wichtigen Grundes ein ungerechtfertigter Vorteil des Gesellschafter-Geschäftsführers gesehen werden könnte.²⁷ UE kann jedoch das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses kein Kriterium dafür sein, den betroffenen Gesellschafter einem Stimmverbot zu unterwerfen. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, daß der betroffene Gesellschafter in Ausübung seines Stimmrechtes ohnehin der gesellschaftlichen Treuepflicht unterworfen ist. Die zweifellos bestehende Interessenkollision rechtfertigt daher kein Stimmverbot. Übt der betreffende Gesellschafter sein Stimmrecht treuwidrig aus, ist der Gesellschafterbeschuß gemäß § 41 GmbHG anfechtbar. Wollte man dem Gesellschafter das Stimmrecht unter Anwendung von § 39 Abs 4 GmbHG absprechen, würde dies dem Grundsatz zuwiderlaufen, daß der Stimmrechtsausschuß aus Gründen der Rechtssicherheit von eindeutig umschriebenen Kriterien abhängig gemacht werden muß.²⁸ Da im Zeitpunkt der Beschlußfassung gerade über das Vorliegen eines wichtigen Grundes Meinungsverschiedenheiten herrschen werden, lehnen wir es ab, die Stimmberechtigung an das Nichtvorliegen eines wichtigen Grundes zu koppeln. Akzeptabel ist nur eine Lösung, die zum Zeitpunkt der Beschlußfassung keinen Zweifel offen läßt, wer stimmbefugt ist und wer nicht. Dem Gesellschafter-Geschäftsführer ist folglich bei der Beschlußfassung über die Beendigung seines Anstellungsverhältnisses die Stimmbefugnis generell zuzuerkennen.

Nötigenfalls kann die Beendigung des Anstellungsverhältnisses auch mit einer Klage gegen den Gesellschafter-Geschäftsführer auf Zustimmung zur Entlassung erreicht werden. Daß der Entlassungsgrund in diesem Fall nicht unverzüglich geltend gemacht wurde, wird der Betroffene nicht erfolgreich einwenden können.²⁹

4. Ergebnis

Zur Beendigung des Anstellungsvertrages des Geschäftsführers ist ein formeller Gesellschafterbeschuß Wirksamkeitsvoraussetzung. Der Gesellschafter-Geschäftsführer ist sowohl bei der Beschlußfassung über seine Abberufung als auch über die Beendigung seines Anstellungsverhältnisses stimmberechtigt. Bei der Abgabe der Kündigungs- bzw Entlassungserklärung wird die Gesellschaft von den Gesellschaftern organschaftlich vertreten. Dritte - etwa andere Geschäftsführer - sind zur Abgabe der Beendigungserklärung nur bei entsprechender Bevollmächtigung durch die Gesellschafter befugt.

5. Empfehlung für die Praxis

Für die Praxis empfiehlt sich daher im Fall der Stimmenmehrheit des Gesellschafter-Geschäftsführers ein mehrfaches Klagebegehren:³⁰ erstens auf Abberufung aus der Organstellung aus wichtigem Grund (§ 16 Abs 2 GmbHG),³¹ wobei mit dieser Klage die auf die gesellschaftliche Treuepflicht gestützte Klage auf Zustimmung der übrigen Gesellschafter zur Abberufung verbunden werden kann,³² zweitens - ebenfalls auf die gesellschaftliche Treuepflicht gestützt - auf Zustimmung sämtlicher widerstreitender Gesellschafter (insb des Gesellschafter-Geschäftsführers) bei der Beschlußfassung über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Die Klagebegehren können dabei jeweils mit einem Antrag auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung verbunden werden, wobei deren Voraussetzungen stets streng zu prüfen sind.³³

Alternativ dazu kann gegen einen etwaig gefaßten ablehnenden Gesellschafterbeschuß Anfechtungsklage gemäß § 41 GmbHG erhoben werden und diese Klage mit einem Rechtsgestaltungsbegehren (positive Beschlußfeststellungsklage) verbunden werden.³⁴

1. Vgl nur Kastner - Doralt - Nowotny, Grundriß des österreichischen Gesellschaftsrechts, 5. Auflage, 372; Reich-Rohrwig, GmbH-Recht I, 2. Auflage, Rz 2/44; Koppensteiner, GmbH-Gesetz Kommentar, § 15 Rz 18 mwN.
2. Der in der gesellschaftsrechtlichen Literatur verwendete Begriff der Anstellung ist mißverständlich, da er das Vorliegen eines Angestelltenverhältnisses suggeriert, was zwar oft, jedoch nicht immer der Fall ist. Da aber der Begriff der Anstellung in der gesellschaftsrechtlichen Literatur fest verankert ist und die arbeitsrechtliche Qualifikation des Vertragsverhältnisses bei der vorliegenden Untersuchung keine Rolle spielt, behalten wir ihn bei. Grundsätzlich sollte er jedoch durch den Begriff der dienstrechtlichen Stellung bzw des dienstrechtlichen Verhältnisses ersetzt werden. Zur Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses vgl Reich-Rohrwig, GmbH-Recht I, 2. Auflage, Rz 2/81 ff; Runggaldier - Schima, Die Rechtsstellung von Führungskräften (1991), 9 ff; Schrammel, Bestellung und Abberufung von GmbH-Geschäftsführern aus arbeitsrechtlicher Sicht, ecolex 1990, 697 f; Torggler H., Die Rechtsstellung des GmbH-Geschäftsführers, GesRZ 1974, 4 (8 f).
3. Reich-Rohrwig, Rz 2/43; Koppensteiner, § 15 Rz 11; aA für die AG Strasser in Schiemer - Jabornegg - Strasser, AktG, 3. Auflage, §§ 75, 76 Rz 5.
4. Koppensteiner, § 15 Rz 11 mwN und § 18 Rz 8.
5. Zu weiteren Ausnahmen vgl Koppensteiner, § 18 Rz 8.
6. So auch Koppensteiner, § 15 Rz 21 unter Hinweis auf den engen Zusammenhang zwischen Bestellung (§ 39 Abs 5 GmbHG) und Anstellung. AA Reich-Rohrwig, der die Stimmberechtigung nur solange bejaht, als die zu vereinbarenden Konditionen ("Gesamtausstattung") in angemessener Höhe liegen, da ansonsten ein "Vorteil" im Sinne des § 39 Abs 4 GmbHG vorläge, der ein Stimmverbot nach sich ziehe (Reich-Rohrwig, Rz 2/93). Ebenso Gellis - Feil, GmbHG-Kommentar, 3. Auflage, § 39 Rz 19. Vgl dazu auch unten 3. b).
7. Runggaldier - Schima, 82; Koppensteiner, § 15 Rz 21 mwN; Koppensteiner in Rowedder, GmbHG, 2. Auflage, § 35 Rz 15; vgl auch Schneider in Scholz, GmbHG, 8. Auflage, § 35 Rz 171; Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997), 101 f.
8. Vgl auch Lutter - Hommelhoff, GmbH-Gesetz Kommentar, 13. Auflage, Anh § 6 Rz 6; Zöllner in Baumbach - Hueck, 16. Auflage, GmbH-Gesetz, § 46 Rz 25.
9. HM; vgl Koppensteiner, § 30I Rz 1; Reich-Rohrwig, Rz 4/298; Gellis - Feil, GmbHG-Kommentar, 3. Auflage, § 30I Rz 2.
10. Ebenso Koppensteiner in Rowedder, 2. Auflage, § 38 Rz 33; Gehrlein, Die Entlassung eines GmbH-Geschäftsführers, BB 1996, 2257 (2258); Lutter - Hommelhoff, 13. Auflage, Anh § 6 Rz 8 mwN - auch zur Gegenansicht. AA Auer, Rechtsgrundlagen für GmbH-Geschäftsführer, 3. Auflage, Rz 95.
11. Zu Unrecht wird im völlig mißglückten Leitsatz ARD 4369/26/92 der Eindruck erweckt, der OGH würde die Entlassung von Geschäftsführern durch Prokuristen als wirksam erachten.
12. Vgl Koppensteiner, § 16 Rz 34.
13. Vgl dazu Kothe-Heggemann - Dahlbender, Ist der GmbH-Geschäftsführer nach Abberufung weiterhin zur Arbeitsleistung verpflichtet? GmbHR 1996, 650.
14. Koppensteiner, § 16 Rz 34.
15. Vgl Lutter - Hommelhoff, 13. Auflage, Anh § 6 Rz 49.
16. Vgl Lutter - Hommelhoff, 13. Auflage, Anh § 6 Rz 49.

17. Mertens, Sozialakt und Vertretung, AG 1981, 216; Zöllner in Baumbach - Hueck, 16. Auflage, § 35 Rz 115; Schneider in Scholz, 8. Auflage, § 35 Rz 222. So auch tendenziell OGH 9 Ob A 81/91 (= ARD 4331/6/92 mit mißglücklichem Leitsatz) unter zusätzlicher Berücksichtigung des Gesellschaftsvertrages und des Geschäftsführerdienstvertrages. Die Frage offen lassend OGH 9 Ob A 238/91.
18. Mertens, Sozialakt und Vertretung, AG 1981, 216 ff.
19. ZB OGH 9 Ob A 238/91 = ARD 4369/25/92.
20. Den Gesetzesmaterialien (236 BlgStenProt des Herrenhauses, 17. Session 1904, 70) läßt sich entnehmen, daß durch die Erwähnung von Rechtsgeschäften "klar" zum Ausdruck gebracht werden sollte, daß ein Gesellschafter bei seiner Wahl zum Geschäftsführer oder Aufsichtsrat mitwirken kann. Die ausdrückliche Bestimmung des § 39 Abs 5 wurde erst im Laufe der Beratungen angefügt, "um jeden Zweifel abzuschneiden" (Herrenhausbericht, 272 BlgStenProt, 17. Session 1905, 11).
21. So wohl Koppensteiner, § 16 Rz 37.
22. Koppensteiner, § 15 Rz 21 mwN.
23. Zu den Wirkungen des stattgebenden Urteils Koppensteiner, § 16 Rz 27; Wunsch, Kommentar zum GmbHG, § 16 Rz 54.
24. So noch Reich-Rohrwig, GmbH-Recht (1. Aufl), 164.
25. Koppensteiner, § 15 Rz 21; § 16 Rz 37 aE.
26. Koppensteiner, § 39 Rz 31; Reich-Rohrwig, GmbH-Recht (1. Aufl), 344; ausführlich Zöllner in Baumbach - Hueck, 16. Auflage, § 47 Rz 44.
27. Reich-Rohrwig, Rz 2/661; im Ergebnis ebenso die hL in Deutschland: zB BGH NJW 1987, 1889; Gehrlein, BB 1996, 2259; Lutter - Hommelhoff, 13. Auflage, § 47 Rz 19; Hüffer in Hachenburg, 8. Auflage, § 47 Rz 172 f; Koppensteiner in Rowedder, 2. Auflage, § 47 Rz 62; K. Schmidt in Scholz, GmbHG, 8. Auflage, § 47 Rz 118, 141; Zöllner in Baumbach - Hueck, 16. Auflage, § 47 Rz 54 - das dGmbHG kennt allerdings keine dem § 39 Abs 5 GmbHG vergleichbare Regelung.
28. Vgl Koppensteiner, § 39 Rz 41.
29. Vgl OGH GesRZ 1981, 40 (40 f); Koppensteiner, § 16 Rz 37; Reich-Rohrwig, Rz 2/663; Runggaldier - Schima, 198.
30. Aktiv klagslegitimiert sind die übrigen Gesellschafter als notwendige Streitgenossen (Reich-Rohrwig, Rz 2/641 mwN).
31. Beachte: § 16 Abs 2 GmbHG idF IRÄG 1997 ermöglicht nun auch eine Abberufungsklage gegen Fremd-Geschäftsführer (vgl Reich-Rohrwig - Zehetner, Das neue Insolvenzrecht - IRÄG 1997 und IESG (1997), 40, 295 f).
32. OGH RdW 1991, 325 = ecolex 1992, 29 = WBI 1992, 63; Reich-Rohrwig, Rz 2/644; Koppensteiner, § 16 Rz 22; vgl auch Hule - Heinke, Schriftsätze im Zivilprozeß, 5. Auflage, 190 für einen Musterschriftsatz einer Klage auf Abberufung eines Gesellschafter-Geschäftsführers verbunden mit einer Klage gegen die widerstrebenden Gesellschafter auf Zustimmung (jeweils verbunden mit einem Antrag auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung).
33. OGH RdW 1991, 325 = ecolex 1992, 29 = WBI 1992, 63.
34. Koppensteiner, § 41 Rz 54 mwN und § 16 Rz 12; vgl Reich-Rohrwig, WBI 1988, 235 f sowie Reich-Rohrwig, Rz 2/658 zur Abberufung eines Fremdgeschäftsführers.