

# **Musteranstellungsverträge**

## **Band 1**

Musterverträge und Erläuterungen für Vorstände  
einer Genossenschaft

## Inhaltsverzeichnis

**Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im weiteren Verlauf teilweise auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachform männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter**

|          |                                                                                                |          |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>Musteranstellungsvertrag für ein hauptamtliches<br/>Vorstandsmitglied</b>                   | <b>1</b> |
|          | Anstellungsvertrag                                                                             | 1        |
|          | Präambel                                                                                       | 1        |
| § 1      | Beginn, Laufzeit, Beendigung und Verlängerungs- option                                         | 2        |
| § 2      | Bisherige Vertragsbeziehungen                                                                  | 2        |
| § 3      | Aufgaben und Sorgfaltspflicht, Verschwiegenheitspflicht                                        | 3        |
| § 4      | Vergütung, Aufwendungsersatz und Altersversorgung                                              | 3        |
| § 5      | Arbeitszeit und Arbeitsort                                                                     | 4        |
| § 6      | Freistellung                                                                                   | 4        |
| § 7      | Urlaub                                                                                         | 4        |
| § 8      | Entgeltfortzahlung im Falle einer Arbeitsverhinderung                                          | 5        |
| § 9      | Nebentätigkeiten und Beteiligungen                                                             | 5        |
| § 10     | Rückgabepflichten                                                                              | 6        |
| § 11     | Teilnichtigkeit                                                                                | 6        |
| <b>2</b> | <b>Erläuterungen zum Musteranstellungsvertrag für ein<br/>hauptamtliches Vorstandsmitglied</b> | <b>7</b> |
| 2.1      | Einführung                                                                                     | 7        |
| 2.2      | Erläuterungen zur Präambel                                                                     | 9        |
| 2.3      | Erläuterungen zu § 1 – Beginn, Laufzeit, Beendigung und<br>Verlängerungsoption                 | 10       |
| 2.4      | Erläuterungen zu § 2 – Bisherige Vertragsbeziehungen                                           | 14       |
| 2.5      | Erläuterungen zu § 3 – Aufgaben und Sorgfaltspflicht,<br>Verschwiegenheitspflicht              | 15       |
| 2.6      | Erläuterungen zu § 4 – Vergütung, Aufwendungsersatz und<br>Altersversorgung                    | 19       |
| 2.7      | Erläuterungen zu § 5 – Arbeitszeit und Arbeitsort                                              | 24       |
| 2.8      | Erläuterungen zu § 6 – Freistellung                                                            | 25       |
| 2.9      | Erläuterungen zu § 7 – Urlaub                                                                  | 26       |

|      |                                                                              |    |
|------|------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.10 | Erläuterungen zu § 8 – Entgeltfortzahlung im Falle einer Arbeitsverhinderung | 28 |
| 2.11 | Erläuterungen zu § 9 – Nebentätigkeiten und Beteiligungen                    | 29 |
| 2.12 | Erläuterungen zu § 10 – Rückgabepflichten                                    | 31 |
| 2.13 | Erläuterungen zu § 11 a.F. – Verfallklausel für Ansprüche                    | 33 |
| 2.14 | Erläuterungen zu § 12 – Teilnichtigkeit                                      | 33 |
| 2.15 | Erläuterungen zum Unterschriftsfeld                                          | 34 |

### **3      Musteranstellungsvertrag für ein nebenamtliches Vorstandsmitglied in Teilzeit      35**

|                    |    |
|--------------------|----|
| Anstellungsvertrag | 35 |
|--------------------|----|

|          |    |
|----------|----|
| Präambel | 35 |
|----------|----|

|      |                                                         |    |
|------|---------------------------------------------------------|----|
| § 1  | Beginn, Laufzeit, Beendigung und Verlängerungsoption    | 36 |
| § 2  | Bisherige Vertragsbeziehungen*)                         | 36 |
| § 3  | Aufgaben und Sorgfaltspflicht, Verschwiegenheitspflicht | 37 |
| § 4  | Vergütung, Aufwendungsersatz                            | 37 |
| § 5  | Arbeitszeit und Arbeitsort                              | 38 |
| § 6  | Freistellung                                            | 38 |
| § 7  | Urlaub                                                  | 38 |
| § 8  | Entgeltfortzahlung im Falle einer Arbeitsverhinderung   | 39 |
| § 9  | Nebentätigkeiten und Beteiligungen                      | 39 |
| § 10 | Rückgabepflichten                                       | 39 |
| § 11 | Teilnichtigkeit                                         | 40 |

### **4      Erläuterungen zum Musteranstellungsvertrag für ein nebenamtliches Vorstandsmitglied in Teilzeit      41**

|     |                                                                              |    |
|-----|------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 | Einführung                                                                   | 41 |
| 4.2 | Erläuterungen zur Präambel                                                   | 42 |
| 4.3 | Erläuterungen zu § 1 – Beginn, Laufzeit, Beendigung und Verlängerungsoption  | 43 |
| 4.4 | Erläuterungen zu § 4 – Vergütung, Aufwendungsersatz                          | 44 |
| 4.5 | Erläuterungen zu § 5 – Arbeitszeit und Arbeitsort                            | 46 |
| 4.6 | Erläuterungen zu § 7 – Urlaub                                                | 46 |
| 4.7 | Erläuterungen zu § 8 – Entgeltfortzahlung im Falle einer Arbeitsverhinderung | 46 |
| 4.8 | Erläuterungen zu § 9 – Nebentätigkeiten und Beteiligungen                    | 47 |

|          |                                                                                                            |           |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>5</b> | <b>Mustervertrag für ein ehrenamtliches Vorstandsmitglied</b>                                              | <b>49</b> |
|          | Vertrag                                                                                                    | 49        |
|          | Präambel                                                                                                   | 49        |
| § 1      | Beginn, Laufzeit Beendigung und Verlängerungsoption                                                        | 50        |
| § 2      | Aufgaben und Sorgfaltspflicht, Verschwiegenheitspflicht                                                    | 50        |
| § 3      | Aufwendungsersatz                                                                                          | 51        |
| § 4      | Rückgabepflichten                                                                                          | 51        |
| <b>6</b> | <b>Erläuterungen zum Mustervertrag für ein ehrenamtliches Vorstandsmitglied der Wohnungsgenossenschaft</b> | <b>52</b> |
| 6.1      | Einführung                                                                                                 | 52        |
| 6.2      | Erläuterungen zu § 1 - Beginn, Laufzeit, Beendigung und Verlängerungsoption                                | 56        |
| 6.3      | Erläuterungen zu § 3 - Aufwendungsersatz                                                                   | 59        |

# **1 Musteranstellungsvertrag für ein hauptamtliches Vorstandsmitglied<sup>1</sup>**

## **Anstellungsvertrag<sup>2</sup>**

### **Zwischen der**

.....  
Firma der Genossenschaft

.....  
Anschrift der Genossenschaft

- im Folgenden "die Genossenschaft" genannt -

### **und**

Herrn/Frau

.....  
Name

.....  
Anschrift

- im Folgenden "das Vorstandsmitglied" genannt -

**wird folgender Anstellungsvertrag geschlossen:**

### **Präambel**

Herr/Frau ..... wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats in der Sitzung vom ..... auf der Grundlage der Satzung für die Dauer von ... Jahren zum hauptamtlichen Vorstandsmitglied der Genossenschaft bestellt. Vor diesem Hintergrund wird der nachstehende Anstellungsvertrag für eine hauptamtliche Vorstandstätigkeit für eine hauptamtliche Vorstandstätigkeit geschlossen:

---

<sup>1</sup> Dieser Musteranstellungsvertrag sowie die entsprechenden Erläuterungen wurden von einer Arbeitsgruppe des GdW-Fachausschusses "Recht" in Zusammenarbeit mit dem AGV erstellt.

<sup>2</sup> Mit \* gekennzeichnete Alternativen müssen jeweils individuell angepasst werden (Nichtzutreffendes bitte streichen).

## **§ 1    Beginn, Laufzeit, Beendigung und Verlängerungsoption**

(1) Der vorliegende Anstellungsvertrag ist auf die Dauer von ... Jahren befristet. Er beginnt am ..... (*konkretes Datum*) und endet mit Ablauf des ..... (*konkretes Datum, gegebenenfalls: ... mit dem Ende der Mitgliederversammlung/Vertreterversammlung\* des Jahres ...*). Er endet spätestens mit dem Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung oder bei Gewährung einer vollen unbefristeten Erwerbsminderungsrente mit Zugang des Rentenbescheides.

(2) Während der Laufzeit ist dieser Vertrag von beiden Seiten nur außerordentlich fristlos aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 BGB kündbar. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die ordentliche Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist wird für beide Seiten ausgeschlossen. Klage gegen eine Kündigung ist beim örtlich zuständigen Landgericht zu erheben.

(3) Für den Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen ist der Aufsichtsrat, vertreten durch seinen Vorsitzenden, zuständig. Für die außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrages aus wichtigem Grund (fristlose Kündigung) ist die *Mitgliederversammlung/Vertreterversammlung\** zuständig.

(4) Der Aufsichtsrat beschließt bis spätestens ... (*ausreichenden Zeitraum eintragen*) vor dem planmäßigen Ende der Bestellung über die Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds. Im Falle der Wiederbestellung verlängert sich dieser Anstellungsvertrag um die Dauer der weiteren Bestellung.

## **§ 2    Bisherige Vertragsbeziehungen**

(1) Mit Abschluss dieses Vertrages erlöschen alle früheren dienst- oder arbeitsrechtlichen Vertragsbeziehungen zwischen dem Vorstandsmitglied und der Genossenschaft, insbesondere der Arbeitsvertrag vom ..... in der Fassung vom ....., einschl. aller Nebenabreden, seien diese in schriftlicher oder mündlicher Form erfolgt, es sei denn, ein Verzicht auf Ansprüche ist rechtlich nicht zulässig oder bedarf der Zustimmung eines Dritten (z. B. Betriebsrat, Gewerkschaft). Ein Wiederaufleben nach Beendigung dieses Vertrages und/oder der Bestellung findet nicht statt. Dies gilt auch für etwaige frühere betriebliche Übungen im Sinne des Arbeitsrechts.

(2) In Fällen, in denen die Beschäftigungsdauer oder Betriebszugehörigkeit für Ansprüche oder den Lauf von Fristen entscheidend ist, wird von einer ununterbrochenen Dauer des Vertragsverhältnisses seit dem ..... ausgegangen.

(3) Für bestehende Anwartschaften jeder Art, die sich aus früheren Vertragsbeziehungen zur Genossenschaft ergeben, wird mit Abschluss dieses Vertrages von einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit des Vorstandsmitglieds bei der Genossenschaft ausgegangen.

### **§ 3 Aufgaben und Sorgfaltspflicht, Verschwiegenheitspflicht**

(1) Das Vorstandsmitglied leitet die Geschäfte der Genossenschaft und vertritt die Genossenschaft Dritten gegenüber auf der Grundlage des Genossenschaftsgesetzes, der jeweils gültigen Satzung der Genossenschaft sowie der Geschäftsordnung für den Vorstand. Das Vorstandsmitglied kann nach Maßgabe der Satzung und der Beschlüsse des Aufsichtsrats vom Verbot der Mehrfachvertretung nach § 181 Abs. 2 BGB befreit werden.

(2) Das Vorstandsmitglied hat hierbei die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters einer Genossenschaft anzuwenden (§ 34 GenG).

(3) Über vertrauliche Angaben und Geheimnisse der Genossenschaft, namentlich Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihm durch die Tätigkeit bekannt geworden sind, hat das Vorstandsmitglied für die Zeit vor und nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses Stillschweigen zu wahren.

### **§ 4 Vergütung, Aufwendungsersatz und Altersversorgung**

(1) Das Vorstandsmitglied erhält für seine Tätigkeit eine Brutto-Jahresvergütung von

..... EUR.

Die Zahlung erfolgt unter Einbehalt der gesetzlichen Abzüge in zwölf gleichen monatlichen Raten, jeweils zum Ende des Kalendermonats, bargeldlos auf ein vom Vorstandsmitglied anzugebendes Konto. Hiermit ist der gesamte persönliche und zeitliche Einsatz des Vorstandsmitglieds abgegolten. Ein Anspruch auf Sonderzahlungen besteht grundsätzlich nicht. Der Aufsichtsrat kann deren Gewährung jedoch beschließen.

Ist das Vorstandsmitglied privat kranken- und pflegeversichert, trägt die Genossenschaft die Hälfte der anfallenden Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, höchstens jedoch bis zu der in § 257 Abs. 1 SGB V genannten Grenze.

(2) Zuschläge oder sonstige Vergütungen für Mehrarbeit, Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie zur Nachtzeit werden nicht gezahlt. Dieser Mehraufwand ist mit dem in Abs. 1 genannten Jahresgehalt abgegolten.

(3) Reisekosten und Spesen (z. B. Fahrtkosten, Tagegelder, Übernachtungen), die im Interesse der Genossenschaft erfolgen, werden nach den jeweils geltenden steuerlichen Richtlinien erstattet. Das Vorstandsmitglied ist zu Bahn-Fahrten in der 1. Klasse berechtigt.

Flugreisen sind in der Economy Class abzuwickeln. Übernachtungskosten werden soweit erstattet, als der Vorstand sie für erforderlich halten durfte. Sonstige erforderliche Aufwendungen im Dienste und Interesse der Genossenschaft werden ebenfalls erstattet.

(4) Die Genossenschaft richtet für das Vorstandsmitglied eine betriebliche Altersversorgung bei der .....ein. Diese bestimmt sich nach .....

(5) Die Genossenschaft stellt dem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen der gehobenen Mittelklasse, derzeit ein ....., auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf Neugestellung eines Fahrzeugs des gleichen Typs bzw. eines vergleichbaren Fahrzeuges alle ... Jahre. Das Weitere regelt ein zu schließender Dienstwagenvertrag.

## **§ 5     Arbeitszeit und Arbeitsort**

(1) Die Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Sie beträgt grundsätzlich 40 Stunden in der Woche, verteilt auf die fünf Tage von Montag bis Freitag, kann jedoch im Falle betrieblicher Notwendigkeit hierüber, auch der Lage nach, deutlich hinausgehen (zur Vergütung siehe § 4).

(2) Arbeitsort ist ..... . Die persönliche Anwesenheit in den Büroräumen der Genossenschaft richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Das Organmitglied ist berechtigt, in angemessenem Umfang im Home Office tätig zu werden, sofern dadurch dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden.

## **§ 6     Freistellung**

Das Vorstandsmitglied kann im Falle der Beendigung der Organstellung oder der vorläufigen Amtsenthebung jederzeit und ohne Angabe von Gründen, unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung, durch Beschluss des Aufsichtsrats von seiner Pflicht zur Erbringung der Leistungen aus diesem Vertrag freigestellt werden.

## **§ 7     Urlaub**

(1) Das Vorstandsmitglied hat im Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub in Höhe von 30 Arbeitstagen, gerechnet auf eine Woche von fünf Arbeitstagen, unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung.

(2) Der Urlaub muss regelmäßig im Kalenderjahr, spätestens jedoch bis zum 31.03. des Folgejahres, genommen werden. Nach dem 31.03. des Folgejahres verfällt nicht genommener Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz hinausgeht, ersatzlos. Satz 2 gilt auch für den Fall, dass der Urlaub bis zu dem in Satz 1 genannten Zeitpunkt aus Gründen, die das Vorstandsmitglied nicht zu vertreten hat, nicht genommen werden konnte.

(3) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) in der jeweils gültigen Fassung.

(4) Das Vorstandsmitglied legt den Zeitraum seines Erholungsurlaubes selbstständig in Abstimmung mit den übrigen Vorstandsmitgliedern fest. Hierbei ist sicherzustellen, dass die Genossenschaft im Hinblick auf die übrigen Vorstandsmitglieder zu jeder Zeit handlungsfähig bleibt.

(5) Der Vorsitzende des Aufsichtsrates ist hierüber vor Antritt des Urlaubs zu informieren.

## **§ 8 Entgeltfortzahlung im Falle einer Arbeitsverhinderung**

(1) Im Falle einer durch Krankheit, Unfall oder sonstige Umstände verursachten Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsverhinderung ist ..... unverzüglich zu informieren.

(2) Für die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit gilt das Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz, EFZG) in seiner jeweils gültigen Fassung entsprechend, mit Ausnahme von § 5 Abs. 1a EFZG.

(3) Die Entgeltfortzahlung richtet sich ihrer Dauer und Höhe nach ebenfalls nach den Vorschriften des EFZG.

(4) Die sonstigen Fälle einer Verhinderung bei der Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung richten sich nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.

## **§ 9 Nebentätigkeiten und Beteiligungen**

(1) Nebentätigkeiten im Geschäftszweig und Tätigkeitsfeld der Genossenschaft, die einen Wettbewerb darstellen, sind dem Vorstandsmitglied ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Aufsichtsrats nicht gestattet. Die Einwilligung des Aufsichtsrats kann jeweils nur einzeln für bestimmte Nebentätigkeiten erteilt werden. Der Aufsichtsrat entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen.

(2) Die Übernahme einer sonstigen Nebentätigkeit bedarf ebenfalls der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wird die Zustimmung hierzu im Regelfall erteilen, soweit nicht überwiegende Interessen der Genossenschaft dagegen sprechen. Ausgenommen vom Zustimmungserfordernis sind Ehrenämter, soweit die Interessen der Genossenschaft nicht berührt werden.

(3) Die Übernahme von Beteiligungen an anderen Unternehmen, die mit der Genossenschaft unmittelbar oder mittelbar in Geschäftsverbindung stehen, bedarf gleichfalls der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrates. Satz 1 gilt nicht, soweit die jeweilige Beteiligung an dem anderen Unternehmen 20 % nicht übersteigt.

## § 10 Rückgabepflichten

(1) Mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses (§ 1) oder mit der Entbindung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung (§ 6) hat das Vorstandsmitglied sämtliche Dokumente, Unterlagen und sonstigen Gegenstände (technische Ausstattungen, wie Laptop, Mobiltelefon, elektronische Kalender, Dienstwagen usw.), die ihm vor oder während seiner Tätigkeit ausgehändigt wurden, oder die auf andere Weise in seinen Besitz gelangt sind, an die Genossenschaft, vertreten durch den Aufsichtsratsvorsitzenden, ohne Verzögerung zurückzugeben. Hierzu gehören auch selbstangefertigte Aufzeichnungen, wie Kopien, Abschriften etc., seien diese in Papierform oder in elektronischer Form erfolgt.

(2) Im vorstehenden Sinne hat das Vorstandsmitglied auch die Schlüssel zu den Räumen der Genossenschaft unverzüglich an den Aufsichtsratsvorsitzenden auszuhändigen.

(3) Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht.

## § 11 Teilnichtigkeit

Die etwaige Nichtigkeit von einzelnen Bestimmungen dieses Vertrages hat nicht die Unwirksamkeit des gesamten Vertrags zur Folge. Die unwirksame Bestimmung soll einvernehmlich durch eine angemessene Regelung ersetzt werden.

.....  
Ort, Datum

.....  
(Vorname, Nachname)  
Aufsichtsratsvorsitz

.....  
Ort, Datum

.....  
(Vorname, Nachname)  
Vorstandsmitglied

## 2 Erläuterungen zum Musteranstellungsvertrag für ein hauptamtliches Vorstandsmitglied<sup>1</sup>

Die vorliegenden Erläuterungen dienen als Orientierung und können eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Dies gilt insbesondere für komplexe Rechtsfragen, wie z. B. Sonderzahlungen, Altersgrenzen, Verschwiegenheitspflicht. Im Zweifel kontaktieren Sie bitte Ihren Verband.

### 2.1 Einführung

Für den Abschluss des Anstellungsvertrages mit dem Vorstandsmitglied ist **zwingend** und **alleine** der **Aufsichtsrat** als Gesamtgremium zuständig (§ 39 GenG, *BGH*, Urteil vom 17.03.2008, II ZR 239/06, NZG 2008, 471 ff.). Weder der Aufsichtsratsvorsitzende alleine, und schon gar nicht die übrigen Mitglieder des Vorstandes sind dazu befugt. Erforderlich ist somit ein **Beschluss** des Aufsichtsrates, den der Vorsitzende des Aufsichtsrats dann durch Unterzeichnung des Vertrages vollzieht (§ 21 Abs. 6 Satz 2 GdW-Mustersatzung).

Bei der Einstellung von Organmitgliedern ist schon bislang gem. § 6 Abs. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der arbeitsrechtliche Teil des AGG zu beachten. Das gilt auch bei Beförderung eines Arbeitnehmers zum Organmitglied. Insbesondere ist die externe oder interne Stellenausschreibung gem. § 11 AGG diskriminierungsfrei zu formulieren. Dabei ist höchste Vorsicht geboten. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) können schon "unglückliche Formulierungen", die Bezug zu einem der Diskriminierungsmerkmale des § 1 AGG haben (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität), die Vermutung der Diskriminierung gem. § 22 AGG begründen. Beruft sich ein Bewerber oder in Betracht kommende/r Kandidat/in für die Stelle, bei dem dieses Diskriminierungsmerkmal gegeben wäre, darauf, so droht zumindest die Pflicht zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG, die bis zu drei Bruttomonatsvergütungen auf der Organposition betragen kann. Gelingt es einem/einer abgelehnten Bewerber/in nachzuweisen, dass er/sie der/die Bestgeeignete für die Stelle gewesen ist, droht die Pflicht zur Zahlung eines Schadensersatzes nach § 15 Abs. 1 AGG in Höhe der Vergütung für die angestrebte Vertragslaufzeit.

Aber nicht nur die Stellenausschreibung muss diskriminierungsfrei sein. Auch im weiteren Auswahlverfahren darf keiner der genannten Aspekte eine Rolle spielen. Das hat das Unternehmen im Streitfall darzulegen und zu beweisen, wenn ein/e Bewerber/in Indizien für die Diskriminierung vorträgt. Das kann z. B. eine unzulässige Frage im Vorstellungsgespräch sein. Zu den Einzelheiten siehe *Tabea Benz*, Praxishandbuch Band 15, "Diskriminierungsschutz im Bewerbungsverfahren – Rechtssicherheit bei der Stellenbesetzung", 1. Auflage, 2023, 220 Seiten, Verlag der GDA, ISBN 978-3-944997-20-9.

---

<sup>1</sup> Der Musteranstellungsvertrag sowie die entsprechenden Erläuterungen wurden von einer Arbeitsgruppe des GdW-Fachausschusses "Recht" in Zusammenarbeit mit dem AGV erstellt.

Zu beachten ist ferner, dass nach der Rechtsprechung des BGH ein Fremdgeschäftsführer einer GmbH bei europarechtskonformer Auslegung jedenfalls insoweit als Arbeitnehmer im Sinne von § 6 Abs. 1 Nr. 1 AGG anzusehen ist, wie bei einer Kündigung seines Geschäftsführerdienstvertrags der sachliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG eröffnet ist (*BGH, Urteil* vom 26.03.2019 – II ZR 244/17, NZG 2019, 705 ff.). Diese Rechtsprechung des BGH dürfte auch auf Vorstandsmitglieder einer Genossenschaft anwendbar sein, obgleich diese nach dem Grundsatz der Selbstorganschaft Mitglieder der Genossenschaft sind. Durch diese Rechtsprechung des BGH gelten die Vorschriften des AGG auch für Entlassungsbedingungen, was über § 6 Abs. 3 AGG grundsätzlich nicht der Fall wäre. Allerdings dürften Bedingungen, die zugleich der ggf. erneuten Übernahme einer Organtätigkeit entgegenstehen auch von § 6 Abs. 3 AGG erfasst sein, da sie dann auch den Zugang zu einer Tätigkeit ausgestalten, wie zum Beispiel auch Altersgrenzen [vgl. dazu *BAG, Urteil* vom 23.04.2012 – II ZR 163/10, NZA 2012, 797 (798 Rn. 19)].

Auch bei den anderen Arbeitsbedingungen sollten daher grundsätzlich keine Anknüpfungspunkte für die Anwendung des AGG geschaffen werden. Das gilt insbesondere für die Regelungen zu Vergütungsbestandteilen. So sollte bei mehrköpfigen Organen grundsätzlich kein Unterschied hinsichtlich der Vergütung gemacht werden. Jedenfalls bedürfte es dafür tragender sachlicher Gründe (z. B. nach §§ 8 - 10 AGG).

Nach z. T. vertretener Rechtsauffassung ist eine weitere europäische Regelung bei der Vertragsgestaltung zu beachten: die Arbeitsbedingungenrichtlinie. Sie ist in Deutschland im Nachweisgesetz (NachwG) umgesetzt.<sup>2</sup> Dies bestimmt, dass in einem Arbeitsvertrag mindestens die in § 2 Abs. 1 NachwG genannten Aspekte geregelt sein müssen. So ist z. B. nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 NachwG Name und Anschrift der Vertragsparteien anzugeben.

Es ist rechtlich nicht abschließend geklärt, ob das NachwG auch für Anstellungsverträge von Organen zugrunde zu legen ist. Im Falle von Verstößen drohen Bußgelder und ggf. Schadensersatzansprüche. Wichtigste Konsequenz dürfte jedoch sein, dass im Falle von Streitigkeiten bei Verstoß gegen die Vorschriften des NachwG eine Beweislastumkehr zu Lasten des Unternehmens stattfindet. Sicherheitshalber sollte der Anstellungsvertrag im Hinblick auf die genannten möglichen Rechtsfolgen den Vorgaben des NachwG folgen. Das Muster ist entsprechend ergänzt worden.

Eine gesonderte Einwilligungserklärung zum **Datenschutz** entfällt. Die Rechtmäßigkeit der Datenerhebung ergibt sich aus Art. 6 Abs. 1 lit. b) Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Danach ist die Verarbeitung personenbezogener Daten rechtmäßig, wenn die Verarbeitung für die Erfüllung eines Vertrages, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich ist, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen. Überdies wäre eine gesonderte Einwilligungserklärung im Anstellungsvertrag selbst im Hinblick auf das sog. Kopplungsverbot problematisch, wonach der

---

<sup>2</sup> Das NachwG gilt bereits seit dem 28.06.1995. Es basierte bis zum 31.07.2022 auf der Vorgängerrichtlinie 91/533/EWG (Nachweisrichtlinie). Mit Wirkung zum 01.08.2022 wurde die Nachweisrichtlinie aufgehoben und von der jetzt allein geltenden Arbeitsbedingungenrichtlinie abgelöst.

Abschluss eines Rechtsgeschäfts nicht von der Einwilligung zur Verarbeitung personenbezogener Daten abhängig gemacht werden darf. Nur wenn Daten erhoben werden, die zur Erfüllung und Durchführung des Vertrages nicht erforderlich sind, bedarf es einer einzel-fallbezogenen Einwilligungserklärung seitens des Vorstandsmitgliedes. In diesem Fall ist jedoch nach beiderseitiger Unterzeichnung des Anstellungsvertrages eine gesonderte Ein-willigungserklärung einzuholen.

Darüber hinaus sollte die Verpflichtung des Vorstandes zur Einhaltung der datenschutz-rechtlichen Vorschriften in einer gesonderten Vereinbarung geregelt werden.

## 2.2 Erläuterungen zur Präambel

Ein hauptamtliches Mitglied des Vorstandes steht zur Genossenschaft in zweierlei Bezie-hung. **Einerseits** bekleidet es die **Organstellung**, die sich aus einer organrechtlichen Beziehung i. S. d. Gesellschafts- und Genossenschaftsrechts (d. h., das Handeln in der Eigenschaft als Genossenschaftsvorstand, hergestellt durch den Bestellungs- oder Wahlakt) ergibt, **andererseits** arbeitet es auf der Grundlage eines **Anstellungsvertrages**, der die Modalitäten der Tätigkeit für die Genossenschaft, wie z. B. Laufzeit, Tätigkeitsinhalt, Vergü-tung, sonstige Rechte und Pflichten, enthält.

**Beide** Beziehungen sind **getrennt** zu betrachten. Sie bestehen dem Grunde nach unab-hängig voneinander. Das hat zur Konsequenz, dass es das Bestehen einer Organstellung ohne vertragliche Beziehung geben kann, wie auch den umgekehrten Fall einer Vertragsbe-ziehung, der keine Organstellung zu Grunde liegt, wie z. B. nach Abberufung aus der Organstellung.

Die Unabhängigkeit von Organstellung und Vertragsbeziehung kann für die Genossen-schaft erhebliche nachteilige Folgen in finanzieller Hinsicht zeitigen. Läuft der Anstellungsvertrag weiter, obwohl eine Organstellung nicht mehr besteht, so bleibt es prinzipiell bei den im Vertrag festgelegten Rechten und Pflichten der Beteiligten, insbesondere laufen die Vergütungsansprüche des Vorstandsmitgliedes weiter. Daher muss das Ende des Anstel-lungsvertrages immer klar herbeigeführt bzw. sichergestellt werden.

Die **Befristung** des Vorstandsvertrages gestaltet sich unproblematisch, da es sich beim An-stellungsvertrag für einen Vorstand in der Genossenschaft grundsätzlich nicht um einen "Arbeitsvertrag" im arbeitsrechtlichen Sinne handelt (siehe aber auch oben unter "Einfüh-rung"). Zu beachten sind allein die §§ 624, 625 BGB (siehe Erläuterungen zu § 3). Zwar liegt eine zum Arbeitsrecht durchaus vergleichbare Stellung vor, da es beim Vertragsinhalt weit-hin um klassische Themen aus dem Arbeitsrecht geht, dennoch ist das **Arbeitsrecht** mit seinen zahlreichen Besonderheiten auf den Genossenschaftsvorstand **grundsätzlich nicht anwendbar**. Auch aus diesem Grund ist es jedoch ggf. erforderlich, Themen wie Arbeitsun-fähigkeit im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch u. ä. als Vertragsinhalt zu regeln.

Der Gesetzgeber hat in jüngerer Vergangenheit **für Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften und Geschäftsführer/innen von GmbHs gesetzliche Ansprüche auf Eltern- und Pflegezeit sowie auf Auszeiten wegen Krankheit** im Zweiten Führungspositionengesetz (FüPoG II) geschaffen. Umgesetzt sind diese Regelungen in den maßgeblichen Vorschriften des GmbH-Gesetzes und des Aktiengesetzes. **Keine** vergleichbaren gesetzlichen Regelungen gibt es derzeit für Vorstände von Genossenschaften und Vereinen. Ob das im Hinblick auf den Gleichheitssatz in Art. 3 Grundgesetz (GG) rechtlich zulässig ist, ist noch nicht geklärt. Bis zu einer gesetzlichen Regelung im Genossenschaftsgesetz sollte jedoch von einer Übertragung der aktienrechtlichen Regelung auf die Genossenschaft Abstand genommen werden.

Sollte es zu einem Rechtsstreit kommen und sollte das entsprechende Gericht nicht von einer analogen Anwendung der aktienrechtlichen Regelung auf die Genossenschaft ausgehen, könnte dies gravierende negative Folgen haben. Z. B. würde in diesem Fall auch die Regelung in § 84 Abs. 3 Satz 6 AktG nicht gelten, wonach in der Zeit der vorübergehenden Abberufung die gesetzliche Vorgabe, dass der Vorstand aus mindestens zwei Personen bestehen muss, nicht zur Anwendung kommt. Bei einem zweigliedrigen Vorstand würde der Vorstand dann bspw. nicht mit der nach Gesetz erforderlichen Anzahl von Vorstandsmitgliedern handeln, falls in dieser Zeit nur ein Vorstandsmitglied für die Genossenschaft handeln sollte. Soweit es um Beschlüsse geht, die vom Vorstand als Organ zu treffen sind (z. B. Aufnahme neuer Mitglieder) wären diese nichtig. Aus diesen Gründen wurde auf eine entsprechende Regelung im vorliegenden Muster verzichtet.

Nicht regelungsbedürftig ist der Mutterschutz. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt nach § 1 Abs. 2 MuSchG für Frauen in einer Beschäftigung i. S. v. § 7 Abs. 1 SGB IV. Die Vorschriften knüpfen somit an die Sozialversicherungspflicht an. Da auch angestellte Organe von Unternehmen nach dieser Vorschrift sozialversicherungspflichtig sind, erfasst das MuSchG auch weibliche Organe, die nicht ausnahmsweise wegen einer gesellschaftsrechtlich "beherrschenden" Stellung im Unternehmen sozialversicherungsfrei sind.

## **2.3 Erläuterungen zu § 1 – Beginn, Laufzeit, Beendigung und Verlängerungsoption**

### **Zu Abs. 1**

Es ist nicht zwingend (wenngleich ratsam, siehe Punkt 2.2), den Anstellungsvertrag befristet zu vereinbaren. Auch ein **unbefristeter Anstellungsvertrag** ist rechtlich möglich und in der Praxis nicht ganz ungewöhnlich. Zu bedenken ist jedoch, dass ein solcher Vertrag die Rechtsposition des Vorstandsmitgliedes – ohne Vereinbarung langer Kündigungsfristen – deutlich schwächt, da das Dienstverhältnis des Vorstandsmitgliedes dann jederzeit ohne Vorliegen von Gründen nach § 620 Abs. 2 BGB mit den kurzen Kündigungsfristen aus § 621 BGB [*BAG*, Urteil vom 11.06.2020, 2 AZR 374/19, NJW 2020, 2824; dagegen *BGH*, Urteil vom 05.11.2024, II ZR 35/23, DStR 2025, 725 (es gilt § 622 BGB)] gekündigt werden kann.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 NachwG ist der Zeitpunkt des Beginns des Vertragsverhältnisses anzugeben, bei befristeten Vertragsverhältnissen das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Vertragsverhältnisses.

Die **Dauer** der **zeitlichen Befristung** ist weitgehend frei vereinbar, jedoch aufgrund § 624 BGB begrenzt auf fünf Jahre. § 624 BGB gilt für alle unabhängigen Dienstverhältnisse und besagt, dass, wenn das Dienstverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen ist, es von dem Verpflichteten (hier Vorstand) nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden kann. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate. Das Kündigungsrecht für Dienstverpflichtete (hier Vorstand) kann nicht für längere Zeit als für fünf Jahre ausgeschlossen werden. Die Fünfjahresfrist berechnet sich nicht ab Vertragschluss, sondern ab Vollzug des Vertrages.

Andersherum kommt es bei dieser Regelung nicht auf die tatsächliche Dauer des Dienstverhältnisses an, sondern darauf, für welche Zeit es eingegangen wurde. Das Kündigungsrecht kann frühestens nach Ablauf der fünf Jahre mit sechsmonatiger Frist, aber auch erhebliche Zeit nach Ablauf der fünf Jahre geltend gemacht werden.

In der **Praxis** wird häufig eine **fünfjährige Laufzeit** vereinbart.

In der **Mustersatzung** wird das Ende der **maximalen Bestelldauer** von hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern ausdrücklich an das Erreichen **des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters** in der gesetzlichen Rentenversicherung geknüpft, wobei die Regelung optional ist (vgl. § 21 Abs. 4 GdW-Mustersatzung).

Die **maximale Dauer der Bestellung und die Laufzeit des Anstellungsvertrages** sollten **gleichlautend** geregelt sein (vgl. auch § 21 Abs. 6 GdW-Mustersatzung). Sofern daher in der Satzung das Ende der **maximalen Bestelldauer** an das Erreichen **des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters** in der gesetzlichen Rentenversicherung geknüpft wird, sollte dies **auch im Anstellungsvertrag** erfolgen.

Es kann und sollte daher geregelt werden, dass die **maximale Dauer des Anstellungsvertrages** begrenzt ist durch das Erreichen **des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters** in der gesetzlichen Rentenversicherung. Verschiebt sich dieses durch Entscheidungen des Gesetzgebers, so verschiebt sich auch der letztmögliche Beendigungszeitpunkt für das Vertragsverhältnis.

Sofern in der **Satzung eine Altersgrenze** für das Wirken im Vorstand niedergelegt ist, die **vor** dem Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, verstößt diese gegen das AGG (vgl. Anm. "Einführung") und die Satzung sollte entsprechend angepasst werden. Auch eine Regelung im Anstellungsvertrag, die außerhalb der regulären Befristung eine Beendigung des Anstellungsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vor dem Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters vorsieht, ist grundsätzlich unzulässig, wenn unmittelbar oder mittelbar an das Alter angeknüpft wird.

Aus Rechtssicherheitsgründen ist den Unternehmen daher dringend anzuraten, die Altersgrenze in Höhe des gesetzlichen individuellen Renteneintrittsalters festzulegen und nicht darunter.

Ist in der **Satzung** eine **höhere Altersgrenze** als die jeweils individuell geltende gesetzliche festgelegt, so kann diese im **Anstellungsvertrag** vereinbart werden (vgl. *OLG Frankfurt*, Urteil vom 05.07.2024, 26 U 1 /24 für den GmbH-GF).

### **Zu Abs. 2**

Die Zuständigkeit zur außerordentlichen, meist fristlosen Kündigung des Dienstverhältnisses mit dem Vorstandsmitglied einer Genossenschaft liegt nach der Rechtsprechung des BGH regelmäßig bei der Generalversammlung (*BGH*, Urteil vom 02.07.2019 – II ZR 155/18, NZG 2019, 1023 ff.). Jedoch ist es per Satzungsregelung möglich, sowohl die Zuständigkeit für die Abberufung der Vorstandsmitglieder als auch für die außerordentliche Kündigung der entsprechenden Anstellungsverträge auf den Aufsichtsrat zu übertragen. Die GdW-Mustersatzung legt gem. § 35 Abs. 1 die Zuständigkeit der Generalversammlung für die Abberufung und die außerordentliche Kündigung der entsprechenden Anstellungsverträge fest und belässt die Zuständigkeit bei der Generalversammlung. Eine Übertragung der Kompetenz auf den Aufsichtsrat findet mithin in der GdW-Mustersatzung nicht statt.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG ist darauf hinzuweisen, dass eine Kündigung schriftlich zu erfolgen hat. Darüber hinaus ist nach dem NachwG über das bei Kündigungen einzuhaltende Verfahren zu unterrichten. Das betrifft insbesondere die Frage, vor welchem Gericht die Kündigungsschutzklage zu erheben ist. In Betracht kommen auch Hinweise, die sich darüber hinaus ggf. aus der Satzung ergeben. Das ist im Einzelfall zu prüfen.

### **Zu Abs. 3**

In Abs. 3 ist geregelt, **wer** für den Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen (Aufsichtsrat) sowie für die außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrages aus wichtigem Grund (fristlose Kündigung) **zuständig** ist (Generalversammlung).

### **Zu Abs. 4**

Da das Vorstandsmitglied im Vorfeld des Ablaufs der Bestellzeit für seine **persönliche berufliche Planung** ein berechtigtes Interesse daran hat zu erfahren, ob die Genossenschaft an einer Fortsetzung der Zusammenarbeit interessiert ist, nimmt die vorgeschlagene Vertragsregelung den Aufsichtsrat in die Pflicht, sich über die **Wiederbestellung** Gedanken zu machen und seine Entscheidung dem Vorstandsmitglied mitzuteilen. Diese **Informationspflicht** entspricht nach der hier vertretenen Auffassung dem allgemeinen "Gebot der Fairness", letztlich der genossenschaftsrechtlichen Fürsorgepflicht. Die Vorlaufzeit sollte aber nicht über ein Jahr hinaus ausgedehnt werden, damit keine zu frühe Festlegung der Genossenschaft erfolgt.

Der BGH (*BGH*, Urteil vom 17.07.2012, II ZR 55/11, NZG 2012, 1027 ff.) hatte für eine AG entschieden, dass eine Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds für höchstens fünf Jahre nach einvernehmlicher Amtsniederlegung früher als ein Jahr vor Ablauf der ursprünglichen Bestelldauer grundsätzlich zulässig ist. Die Entscheidung kann auch auf Verträge mit Vorstandsmitgliedern übertragen werden. Somit wäre es auch zulässig, früher als ein Jahr vor Ablauf der Bestelldauer eine Wiederbestellung zu beschließen. Empfohlen wird jedoch die Jahresfrist.

Das vorliegende Vertragsmuster für die Anstellung eines hauptamtlichen Genossenschaftsvorstandes beinhaltet eine **Verlängerungsklausel** für den Fall, dass eine **Wiederbestellung** erfolgt. Das bedeutet, dass in diesem Fall der abgeschlossene Vertrag zu gleichen Konditionen weiterläuft. Ein neuer Beschluss des Aufsichtsrates zur Verlängerung des Anstellungsvertrages ist aufgrund dieser Klausel nicht nötig. Ein solcher Beschluss kann aber klarstellend getroffen werden, wobei die Verlängerung des Anstellungsvertrages zu gleichen Konditionen automatisch und unabhängig von diesem klarstellenden Beschluss erfolgt. Bestellt der Aufsichtsrat somit das Vorstandsmitglied weiter, so können die Vertragsbedingungen für das Vorstandsmitglied – ohne entsprechende neue Vereinbarung – nicht verschlechtert werden. Ein Anspruch des Vorstandsmitgliedes auf Verbesserung der Konditionen besteht allerdings auch nicht. Die Vertragsparteien können natürlich eine Verbesserung der Konditionen vereinbaren. Sollen die Bedingungen verschlechtert werden, so müsste der Aufsichtsrat schon die Bestellung hiervon abhängig machen und abwarten, ob sich das Vorstandsmitglied hierauf auch einlässt.

Neben einer solchen Verlängerungsklausel kann auch eine **Abfindungsregelung** vereinbart werden. In diesem Fall muss sich die Genossenschaft nicht frühzeitig entscheiden, ob der Vertrag verlängert werden soll oder nicht. Um dem ausscheidenden Vorstandsmitglied eine angemessene soziale Absicherung zu geben, kann im Anstellungsvertrag vereinbart werden, dass für den Fall, dass der Vertrag nicht verlängert wird, ohne dass dem Vorstandsmitglied schwerwiegendes, schuldhaftes vertragswidriges Verhalten vorgeworfen werden kann, eine Abfindung gezahlt wird. Die Regelung kann auf Fälle beschränkt werden, in denen dem Vorstandsmitglied nicht mit angemessenem Vorlauf die Nichtverlängerung mitgeteilt worden ist. Eine solche Regelung sollte frühestens nach der zweiten Bestellungsphase einsetzen. Sie kann dann – je nach sozialer Schutzbedürftigkeit – in der Höhe gestaffelt vereinbart werden. Die Abfindung darf jedoch nicht in einer Höhe zugesagt werden, die die freie Entscheidung des Unternehmens über die Fortsetzung der Organtätigkeit beeinträchtigt. D. h., aus der Höhe der Abfindung dürfen sich keine wirtschaftlichen Zwänge ergeben, die die Fortsetzung der Organtätigkeit begründen.

Es wird folgende Musterformulierung für eine Abfindungsregelung vorgeschlagen.

### **"Abfindungsvereinbarung**

*(1) Im Falle einer durch die Genossenschaft erfolgten [ordentlichen Kündigung bzw.]<sup>3</sup> Nichtverlängerung dieses Anstellungsvertrages nach Ablauf des dritten Fünfjahreszeitraums erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung, die in der Höhe nach dem Alter zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrages gestaffelt ist:*

*55-60 Jahre = ½ Monatsgrundgehalt pro Beschäftigungsjahr*

*ab 60 Jahre = 1 Monatsgrundgehalt pro Beschäftigungsjahr*

---

<sup>3</sup> Nur bei unbefristeten Anstellungsverträgen.

*Für die Berechnung der Abfindung werden als Beschäftigungsjahre die bei Beendigung des Vertrages abgeleisteten vollen Dienstjahre und als Monatsgrundgehalt das während des letzten vollen Dienstjahres im Monatsdurchschnitt bezogene Bruttomonatsgehalt zugrunde gelegt.*

*(2) Die Abfindung ist zum Ablauf des Vertrages fällig und wird unter Beachtung der hierfür geltenden steuerlichen Bestimmungen gezahlt.*

*(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nur, wenn dem Vorstandsmitglied die Nichtverlängerung nicht mindestens 6 Monate vor Ablauf der Bestellung mitgeteilt worden ist.\**

*(4) Die Absätze 1 bis 3 (alternativ: Absätze 1 und 2) gelten nicht, wenn der Vertrag aufgrund schwerwiegendem und schuldhaftem vertragswidrigem Verhalten nicht verlängert worden ist."*

*\* ggf. streichen*

## **2.4 Erläuterungen zu § 2 – Bisherige Vertragsbeziehungen**

### **Zu Abs. 1**

In der Praxis kommt es nicht selten vor, dass ein **neues Vorstandsmitglied** aus dem **Kreis der Beschäftigten** ausgewählt wird. Für diesen Fall gibt es zwei Optionen. Das bestehende Arbeitsverhältnis kann ruhend gestellt und es kann vereinbart werden, dass es im Falle der Beendigung der Vorstandstätigkeit wieder auflebt. Eine solche, in der Praxis nicht selten anzufindende, Regelung ist aus hier vertretener Sicht grundsätzlich nicht empfehlenswert. Die Rückkehr eines Organmitglieds in die Reihen der Beschäftigten hat in der Regel Unfrieden und Unzufriedenheit zur Folge. Sollte diese Variante gewählt werden, sind ggf. weitere rechtliche Aspekte zu beachten.

Empfehlenswert ist es, die bestehenden arbeitsvertraglichen Beziehungen zu beenden. Das muss nach § 623 BGB schriftlich erfolgen. Die Aufhebung des Arbeitsvertrages kann nach der Rechtsprechung des BAG (BAG, Beschluss vom 03.02.2009, 5 AZB 100/08, NJW 2009, 2078 ff.) im Anstellungsvertrag des Organs vereinbart werden. Es ist jedoch zu beachten, dass das nur der Fall ist, wenn die Vorstandstätigkeit für das gleiche Unternehmen erfolgt, in dem das Vorstandsmitglied als Arbeitnehmer tätig war. Bei Einsatz in einem anderen Unternehmen, z. B. Tochterunternehmen, bedarf es einer gesonderten vertraglichen Regelung zur Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen, z. B. im Mutterunternehmen. Geschieht dies nicht, kann das Vorstandsmitglied ggf. nach Beendigung der Vorstandstätigkeit im Tochterunternehmen eine Weiterbeschäftigung als Arbeitnehmer im Mutterunternehmen beanspruchen (BAG, Urteil vom 24.10.2013, 2 AZR 1078/12, DB 2014, 1081 ff.). Zudem ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluss des Anstellungsvertrages nur und erst wirksam, wenn der Anstellungsvertrag von beiden Parteien eigenhändig i. S. d. § 126 BGB unterzeichnet ist.

Um hier mögliche Rechtssicherheit zu haben, regelt das vorgeschlagene Vertragsmuster **ausdrücklich** die **Aufhebung** des **bisherigen** Arbeitsverhältnisses.

## **Zu Abs. 2**

Wird ein **Arbeitnehmer** der Genossenschaft **zum Vorstandsmitglied berufen**, so ist zu bedenken, dass verschiedene Regelungen, die für das Dienstvertragsverhältnis relevant sind, ggf. von der Beschäftigungsdauer abhängig sind. Das kann z. B. Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung oder zur Vergütung betreffen, insbesondere wenn der Vergütungstarifvertrag für die Beschäftigten in der Deutschen Immobilienwirtschaft entsprechend angewendet wird (siehe unten Erläuterung zu § 4). Gleiches gilt in ordentlich kündbaren Anstellungsverträgen hinsichtlich der Kündigungsfrist, wenn die Anwendung des § 622 BGB vereinbart ist. Es ist daher zu prüfen, ob die bisherigen Beschäftigungszeiten als Arbeitnehmer auch für den Anstellungsvertrag als Vorstandsmitglied zugrunde gelegt werden sollen.

Eine vertragliche Anrechnung von **Beschäftigungszeiten, die nicht in der Genossenschaft erbracht worden sind**, kann grundsätzlich auch bei Anstellung eines Vorstandsmitgliedes erfolgen, das bislang noch nicht für die Genossenschaft gearbeitet hat. Das kann insbesondere bei der betrieblichen Altersversorgung eine Rolle spielen.

## **2.5 Erläuterungen zu § 3 – Aufgaben und Sorgfaltspflicht, Verschwiegenheitspflicht**

### **Zu Abs. 1**

Im Anstellungsvertrag müssen die Aufgaben und Pflichten des Vorstandes nicht näher definiert werden. Es genügt der Verweis auf die einschlägigen genossenschaftlichen Rechtsgrundlagen: Genossenschaftsgesetz, Satzung, Geschäftsordnung und ggf. Geschäftsverteilung des Vorstandes.

Die **Befreiung vom Verbot der Mehrfachvertretung nach § 181 Alt. 2 BGB** ist Bestandteil der Vertretungsregelung und kein zwingender Bestandteil des Anstellungsvertrages. Eine generelle Befreiung vom Verbot der Mehrfachvertretung ist in der Satzung zu regeln. Ferner ist in der Satzung zu regeln, ob eine auf bestimmte Tatbestände beschränkte Befreiung erfolgen soll. Es kann auch in der Satzung geregelt werden, dass der Aufsichtsrat ermächtigt wird, das Vorstandsmitglied generell vom Verbot der Mehrfachvertretung zu befreien. Ohne eine Regelung in der Satzung kann der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied durch Beschluss nur für den Einzelfall befreien.

Die Befreiung ist nicht zwingend, aber für ein reibungsloses und unbürokratisches Agieren des Organs oft erforderlich, insbesondere, wenn es z. B. auch Geschäftsführer/in eines Tochterunternehmens ist oder werden soll.

Ggf. kann die Erlaubnis aber auch missbraucht werden, so dass es angezeigt sein kann, das Verbot nur für bestimmte Rechtsgeschäfte oder Fallgestaltungen aufzuheben.

Da es auf die konkrete Regelung in der jeweiligen Satzung und mögliche Beschlüsse des Aufsichtsrats ankommt, soll im Musteranstellungsvertrag die Befreiung vom Verbot der Mehrfachvertretung zwar erwähnt, aber zugleich unter den Vorbehalt entsprechender Regelungen in der jeweiligen Satzung und/oder Beschlüssen des Aufsichtsrats gestellt werden. Ist in der Satzung nichts geregelt, kommt nur eine Befreiung für den Einzelfall durch Beschluss des Aufsichtsrates in Frage.

## Compliance

Es besteht keine grundsätzliche Verpflichtung für jedes Unternehmen zur Einrichtung von Compliance-Maßnahmen.

Unter "Compliance" versteht man die Gesamtheit aller unternehmerischer Maßnahmen, die das rechtmäßige Verhalten der Genossenschaft, von Vorstand und Aufsichtsrat, aber auch Mitarbeitern im Hinblick auf alle gesetzlichen, satzungsgemäßen und sonstigen Gebote und Verbote der Genossenschaft gewährleisten. Die Compliance kann somit als Bestandteil des Risikomanagements aufgefasst werden, und zwar beschränkt auf die Risiken, die sich aus der Verletzung von Regelungen ergeben (Holthaus/Lehnhoff, in: Lang/Weidmüller, GenG, 40. Auflage, 2022, § 34 Rn. 95 b).

Bei mittleren und großen Genossenschaften kann es sich – in Abhängigkeit von der Risikostruktur – empfehlen, diese Aufgabe strukturiert anzugehen, indem ein Compliance-Management-System (CMS) eingerichtet wird. Dieses kann in Form einer Betriebsvereinbarung oder von Compliance-Richtlinien erfolgen.

Der Vorstand hat sein vorliegendes Ermessen pflichtgemäß auszuüben (Holthaus/Lehnhoff, in: Lang/Weidmüller, GenG, 40. Auflage, 2022, § 34 Rn. 95 b).

Gibt es im Unternehmen Compliance-Regelungen oder ein CMS, so empfiehlt es sich, diese mit folgender Formulierung in § 3 Abs. 2 des **Musteranstellungsvertrages des Vorstandes zu ergänzen:**

*"Die jeweils gültige Compliance-Richtlinie sowie die Regelungen zu ..... (z. B. Vier-Augen-Prinzip, Diskriminierungs- und/oder Datenschutz etc.) sind Gegenstand dieses Vertrages."*

Die einzubeziehenden Regelungen sind präzise zu nennen.

### Zu Abs. 2

Gem. § 34 Abs. 1 GenG haben die Vorstandsmitglieder bei ihrer Geschäftsführung die **Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters** einer Genossenschaft anzuwenden. Vorstandsmitglieder, die ihre Pflichten verletzen, sind der Genossenschaft zum Ersatz des daraus entstandenen Schadens verpflichtet (§ 24 Abs. 2 GenG).

Die Formulierung in § 34 Abs. 1 GenG berücksichtigt den unverzichtbaren gesetzlichen Förderzweck einer Genossenschaft. Die Vorstandsmitglieder müssen ihre Handlungen und Entscheidungen stets danach ausrichten, dass dieser Zweck erreicht und langfristig gesichert wird; sie haben sich dabei an den Interessen der Mitglieder zu orientieren (Holthaus/Lehnhoff, in: Lang/Weidmüller, GenG, 40. Auflage, 2022, § 34 Rn. 17).

Es kann vom Vorstand erwartet werden, dass er jederzeit den Vorteil der Genossenschaft wahrt und Nachteile von ihr abwendet.

Die Business Judgement Rule (**Geschäftsleiterermessen/Geschäfts-Beurteilungs-Regel**) ist eine Konkretisierung des Sorgfaltsmaßstabes bei unternehmerischen Ermessensentscheidungen. Diese wurde als Maßstab für die Abgrenzung einer (unzulässigen) Sorgfaltspflichtverletzung von einer (zulässigen) unternehmerischen Ermessensentscheidung entwickelt. Sie ergibt sich aus § 34 Abs. 1 Satz 2 GenG.

Handelt es sich also um eine unternehmerische Entscheidung und durfte das Vorstandsmitglied vernünftigerweise annehmen, auf der Grundlage ausreichender Informationen zu handeln oder in gutem Glauben zum Wohle der Genossenschaft, findet die Regel Anwendung. Die Folge ist, dass das Vorstandsmitglied dann nicht pflichtwidrig handelt; auch dann nicht, wenn sich die Entscheidung später als nachteilig für die Genossenschaft erweist (*Holthaus/Lehnhoff*, in: Lang/Weidmüller, GenG, 40. Auflage, 2022, § 34 Rn. 95 c).

### **Zu Abs. 3**

Die gesetzliche Pflicht zur **Verschwiegenheit** (Schweigepflicht) ist zwingendes Recht. Sie ergibt sich aus § 34 Abs. 1 Satz 3 GenG. Sie bezieht sich auf vertrauliche Angaben und Geheimnisse der Genossenschaft, namentlich Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die den Vorstandsmitgliedern durch ihre Tätigkeit im Vorstand bekannt geworden sind. Sie reicht über die Amtszeit der Vorstandsmitglieder hinaus.

Eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht begründet nach § 34 Abs. 2 einen Schadensersatzanspruch der Genossenschaft. Außerdem kann sie bei Erreichen der nötigen Schwere die außerordentliche Kündigung des Anstellungsverhältnisses rechtfertigen. Zudem stellt § 151 GenG die unbefugte Offenbarung von Geheimnissen der Genossenschaft unter Strafe.

Stillschweigen ist auch zu bewahren über eigenes und fremdes Abstimmungsverhalten, z. B. im Vorstand oder Aufsichtsrat. Dies ergibt sich aus der organschaftlichen Treuepflicht.

Die Verschwiegenheitspflicht besteht grundsätzlich auch gegenüber einzelnen Mitgliedern ohne Einschränkung. Soweit jedoch die Mitglieder in der Generalversammlung ein Auskunftsrecht haben, wird die Schweigepflicht aufgehoben. Die Schweigepflicht findet ihre Grenze bei berechtigtem Auskunftsverlangen der Mitglieder in der Generalversammlung. Allerdings darf der Vorstand entsprechend der Regelungen in der Satzung die Auskunft bei Vorliegen der dortigen Voraussetzungen verweigern.

Im Übrigen ist eine Entbindung von der Schweigepflicht durch die Satzung nicht möglich, wohl aber eine Verschärfung in gewissen Grenzen durch Vereinbarung, z. B. im **Anstellungsvertrag** (*Holthaus/Lehnhoff*, in: Lang/Weidmüller, GenG, 40. Auflage, 2022, § 34 Rn. 100). Es können somit weitergehende Regelungen zur Verschwiegenheit aufgenommen werden.

Darüber hinaus kann der Gesamtvorstand mit einfacher Mehrheit beschließen, welche Angaben und Tatsachen vertraulich zu behandeln sind; dieser Beschluss entfaltet, sofern er über Gesetz und Satzung hinaus Verschwiegenheitspflichten begründet, Bindungswirkung für die Zukunft.

Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt nicht zwischen den Mitgliedern des Vorstandes und nicht im Verhältnis zum Aufsichtsrat (*Keßler*, in: Berliner Kommentar zum Genossenschaftsgesetz, 3. Auflage, 2019, § 34 Rn. 31).

Es ist daher grundsätzlich unzulässig, anderen Vorstandsmitgliedern oder dem Aufsichtsrat Informationen sowie die Einsicht in "vertrauliche Unterlagen" zu verweigern. Etwas anderes gilt ausnahmsweise dort, wo begründete Anhaltspunkte für eine erhebliche Interessenkollision in der Person bestimmter Organmitglieder bestehen.

Nicht abschließend geklärt ist das **Zusammenspiel vom Geschäftsgeheimnisgesetz und den allgemeinen genossenschaftsrechtlichen Regelungen** zur Verschwiegenheit.

Ein Unternehmen muss bestimmte Schutzmaßnahmen ergreifen, sonst kann es sein, dass es ggf. keine Ansprüche nach dem Geschäftsgeheimnisgesetz hat.

Als "angemessene Schutzmaßnahmen" für den Geheimnisschutz i. S. d. Geschäftsgeheimnisgesetzes kommen in erster Linie folgende Maßnahmen infrage:

- vertragliche Maßnahmen: Verschwiegenheitsverpflichtung, Geheimhaltungsvereinbarung etc.
- organisatorische Maßnahmen: Benutzerrechteverteilung, Alarmanlagen, Wachpersonal etc.
- technische Maßnahmen: Firewall, Safe, Passwortschutz, Verschlüsselung etc.

Die gesetzliche Pflicht zur Verschwiegenheit (Schweigepflicht) ist zwingendes Recht und wird durch die im Muster verwendete Klausel ergänzt und konkretisiert. Sofern über die genossenschaftsrechtlichen Regelungen hinaus die Regelungen und Sanktionen des Geschäftsgeheimnisgesetzes auch für das Vorstandsmitglied gelten sollen, muss die Genossenschaft angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen nach § 2 Nr. 1 lit. b GeschGehG treffen. Eine vertragliche Geheimhaltungsvereinbarung, welche einerseits dem Geschäftsgeheimnisgesetz genügt und andererseits AGB-rechtlichen Grundsätzen standhält, ist insofern ein wesentlicher Bestandteil entsprechender Schutzmaßnahmen. Sollten keine angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen i. S. d. GeschGehG vorliegen, kommen die Regelungen und Sanktionen des GeschGehG nicht zur Anwendung. Unabhängig davon bleibt es nach hier vertretener Ansicht bei der Anwendung der speziellen genossenschaftsrechtlichen Regelungen. Der Gesetzgeber wollte spezialgesetzliche Sonderregelungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen nicht ausschließen. Schadensersatz (§ 34 GenG) und strafrechtliche Haftung (§ 151 GenG) wären dann auch über diese Regelungen gedeckt, wenn gegen diese verstoßen wird.

Fraglich ist aber, und diese Frage muss jedes Unternehmen individuell beantworten, ob die Regelungen und Sanktionen des Geschäftsgeheimnisgesetzes zwingend zur Anwendung kommen müssen oder die genossenschaftsrechtlichen Regelungen genügen.

Ein Vorschlag für eine Regelung, die nach derzeitigem Kenntnisstand dem Geschäftsgeheimnisgesetz einerseits genügt und andererseits AGB-rechtlichen Grundsätzen standhält, könnte so lauten (anstelle von § 3 Abs. 3 des Musters):

*"Das Vorstandsmitglied verpflichtet sich, über sämtliche geheimhaltungsbedürftige Geschäftsgeheimnisse der Genossenschaft Stillschweigen zu bewahren. Zu den geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsgeheimnissen gehören:*

*..... (detaillierte Auflistung der geheim zu haltenden Angelegenheiten).*

*Nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses besteht die Verpflichtung zur Verschwiegenheit hinsichtlich folgender Geschäftsgeheimnisse fort:*

*..... (detaillierte Auflistung)*

*Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitsverpflichtung kann Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche auslösen und Sanktionen bis hin zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses nach sich ziehen.*

*Das Vorstandsmitglied hat für jeden Fall der Verletzung der Verschwiegenheitsverpflichtung an die Genossenschaft eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Genossenschaft behält sich die Geltendmachung eines darüber hinausgehenden Schadens ausdrücklich vor. Die Zahlung der Vertragsstrafe entbindet das Vorstandsmitglied zudem nicht von der Einhaltung der Verschwiegenheitsverpflichtung."*

Es ist den Unternehmen anheimgestellt, ob sie diese umfassende Klausel verwenden möchten.

## **2.6 Erläuterungen zu § 4 – Vergütung, Aufwendungsersatz und Altersversorgung**

### **Vorbemerkungen**

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG ist die Zusammensetzung und die Höhe des Entgelts einschl. der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Entgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung in den Vertrag aufzunehmen. Das betrifft natürlich nur Leistungen, die nach den Parteivereinbarungen gewährt werden sollen.

Bei der Festsetzung der Vergütung ist **§ 87 AktG zu beachten**. Die Regelung gilt analog auch für Genossenschaften. In § 87 Abs.1 AktG ist festgelegt, dass *"der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds dafür zu sorgen hat, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen."*

## **Zu Abs. 1 und 2**

Im vorliegenden Muster wird eine Bruttojahresvergütung als Vereinbarung vorgeschlagen. Eine Vereinbarung über eine Bruttojahresvergütung ist bei Vorstandsmitgliedern üblich.

Im Bedarfsfall kann jedoch auch eine Bruttomonatsvergütung vereinbart werden. Die Formulierung im Anstellungsvertrag könnte dann wie folgt lauten:

*"Das Vorstandsmitglied erhält für seine Tätigkeit monatlich eine Bruttovergütung von*

*..... EUR.*

*Die Zahlung erfolgt jeweils zum Ende des Kalendermonats bargeldlos auf ein vom Vorstandsmitglied anzugebendes Konto. Hiermit ist der gesamte persönliche und zeitliche Einsatz eines Vorstandsmitglieds abgegolten. Ein Anspruch auf Sonderzahlungen besteht nicht."*

## **Sonderzahlung: Weihnachts- und Urlaubsgeld / 13. Monatsgehalt**

In der Praxis besteht oftmals das Bedürfnis der Zahlung eines Weihnachts- und/oder Urlaubsgeldes bzw. eines 13. Monatsgehaltes.

Diese Sonderzahlungen müssen individuell vereinbart werden.

Als Fälligkeit für das Weihnachtsgeld ist der Monat November und für das Urlaubsgeld ist der Monat Juni zu empfehlen. Auch die hälftige Zahlung eines 13. Monatsgehaltes jeweils im November und im Juni eines Kalenderjahres ist möglich. Wichtig ist es, rechtssichere Regelungen für den jeweiligen Einzelfall zu formulieren. Die Gestaltungsmöglichkeiten sind vielfältig.

Im Ausnahmefall kann das Bedürfnis nach Vereinbarung einer Sonderzahlung an den Vorstand als **Anerkennung erbrachter besonderer Leistungen** und als **Anreiz für künftige, über das geschuldete Maß hinausgehende Leistungen oder Unternehmenstreue** bestehen. Nach der Rechtsprechung des BGH muss die Möglichkeit einer solchen Sonderzahlung im Anstellungsvertrag Anklang finden. Daher wurde im Mustervertrag geregelt, dass der Aufsichtsrat die Gewährung einer Sonderzahlung beschließen "kann".

## **Achtung:**

Der Aufsichtsrat ist zwar für die Anstellungsverträge mit dem Geschäftsführungsorgan unbestritten zuständig. Das bedeutet jedoch nicht, dass er in dieser Zuständigkeit beliebig handeln könnte. Er muss vielmehr berücksichtigen, dass er auch in seiner Zuständigkeit mit fremdem Geld, das ihm von den Anteilseignern anvertraut wurde, umgeht. Es liegt somit eine **Vermögensbetreuungssituation mit entsprechender Sorgfaltspflicht** vor.

Er muss die Verwendung des anvertrauten Vermögens auch im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung rechtfertigen können. **Die grundlose, nicht zu rechtfertigende Vergütung, auch in Form einer Sonderzahlung bzw. Gratifikation an den Vorstand, kann eine Veruntreuung anvertrauten Vermögens darstellen (§ 266 StGB).** Hieraus ergeben sich die Grenzen für den Aufsichtsrat. **Ist die Möglichkeit einer Sondervergütung im Vertrag erwähnt, dann ist es jedenfalls schon dem Grunde nach leichter, diese zu rechtfertigen** (vgl. BGH, Urteil vom 21.12.2005, 3 StR 470/04, NJW 2006, 522 ff.). Die Formulierung im Muster bietet die Möglichkeit für den Aufsichtsrat, **besondere Leistungen des Vorstandes zu honorieren, die über das vertraglich sowieso geschuldete Maß hinausgehen.** Das Gleiche gilt für den Fall, dass der Aufsichtsrat **den Vorstand für eine weitere Zusammenarbeit gewinnen will.**

#### **Vereinbarung eines variablen Vergütungssystems, wie z. B. Tantiemen, Prämie**

Bei einer variablen Vergütung handelt es sich im Gegensatz zu den zahllosen Formen von Sonderzahlungen um eine echte Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung, die **sog. leistungsorientierte Vergütung bzw. einen leistungs- oder erfolgsorientierten Vergütungsbestandteil.** Dies kann in Form einer reinen Sonderzahlung, einer Prämie oder einer Tantieme oder in sonstiger Form erfolgen. Die Rechtsgrundlage eines derartigen variablen Vergütungsanspruchs findet sich regelmäßig im Anstellungsvertrag des Vorstandsmitgliedes neben der regelmäßigen Vergütung.

Die Ausgestaltung der variablen Vergütung kann durch den Abschluss einer, üblicherweise auf ein Geschäftsjahr bezogenen, Zielvereinbarung erfolgen. Die Möglichkeiten und maßgeblichen Bezugsgrößen für die Bemessung solcher Sonderzahlungen sind vielfältig.

Aufgrund der Komplexität dieses Themas wird auf die GdW-Information 143 "Variable Vergütungssysteme in der Wohnungswirtschaft" vom Dezember 2014 verwiesen.

**Anwendungen des Vergütungstarifvertrages für die Beschäftigten in Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes der Deutschen Immobilienwirtschaft (AGV).** Es wurde im Muster bewusst auf eine **Inbezugnahme von Tarifwerken** verzichtet. Der Tarifvertrag der Immobilienwirtschaft ist auf Vorstandsmitglieder nicht direkt anzuwenden. Ein Vorstandsmitglied ist kein Arbeitnehmer, auch kein leitender Angestellter, i. S. d. Arbeitsrechts. Es ist vielmehr ein Organ, das Arbeitgeberfunktion ausübt und sich daher auch nicht als "Arbeitnehmer" verstehen darf. Die Anknüpfung an tarifvertragliche Entwicklungen ist aus diesen Gründen auch im Lichte des **§ 1 Preisklauselgesetz (PrKG)** rechtlich bedenklich.

Insofern gelten Tarifwerke, insbesondere der Vergütungstarifvertrag der Deutschen Immobilienwirtschaft des AGV, nicht für Vorstandsmitglieder. Das gilt auch, wenn die Genossenschaft Mitglied im AGV ist und der Tarifvertrag für die Angestellten der Genossenschaft angewendet wird. Der Gleichbehandlungsgrundsatz kommt aufgrund der Organstellung nicht zum Tragen.

Allerdings kann nicht übersehen werden, dass die Anlehnung an Tarifwerke, insbesondere der Wohnungswirtschaft, in der Praxis oftmals gewünscht wird. Ist eine Anwendung des Tarifvertrages bei einem Vorstandsmitglied einer Genossenschaft gewollt, muss die Anwendung des Tarifvertrags explizit im Anstellungsvertrag mit dem Vorstandsmitglied vereinbart werden. In diesem Falle sind zur Streitvermeidung präzise und transparente Formulierungen zwingend erforderlich. Die Praxis zeigt, dass dies oft nicht beachtet wird und zu unnötigen Streitigkeiten führt.

Soll ein Verweis auf den Tarifvertrag aufgenommen werden, empfiehlt sich folgende Formulierung:

*"Das Vorstandsmitglied erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von ... % gem. § 3, Gruppe ... ab 10. Berufsjahr des Vergütungstarifvertrages für die Beschäftigten in der Deutschen Immobilienwirtschaft in der jeweils gültigen Fassung."*

Eine weitere Ergänzung für eine Sonderzahlung könnte wie folgt lauten:

*"Das Vorstandsmitglied erhält eine weitere Monatsvergütung mit der Dezembervergütung als Weihnachtsgeld. Das Vorstandsmitglied erhält mit der Junivergütung ein Urlaubsgeld in Höhe von ... EUR."*

Das Urlaubsgeld kann gem. Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Deutschen Immobilienwirtschaft in unterschiedlicher Höhe zu zahlen sein. Es sollte daher bei einem Vorstandsmitglied als Festbetrag ausgewiesen werden oder in einem Prozentsatz der Monatsvergütung (z. B. 60 %).

### **Vereinbarung eines Erhöhungsmodus**

Die vorgeschlagene Vergütungsregelung ist für die Vertragslaufzeit des Vorstandsmitglieds fixiert. Weitergehend wäre allerdings denkbar, auch innerhalb der Vertragslaufzeit einen Erhöhungsmodus zu vereinbaren.

Dazu könnte die folgende Regelung in den Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds aufgenommen werden:

*"Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied verhandeln jährlich, frühestens jedoch nach Ablauf von zwei Jahren ab Beginn dieses Vertrages, über die Anpassung der Vergütung. Kommt eine Einigung nicht zustande, gilt eine Erhöhung gem. des Preisindex für die Lebenshaltungskosten aller privaten Haushalte in Deutschland des Statistischen Bundesamtes ab dem Monat ... des jeweiligen Kalenderjahres als vereinbart."*

### **Zu Abs. 3**

Aufwendungen sind alle Vermögensopfer mit Ausnahme der eigenen Arbeitszeit und Arbeitskraft. Sie sind grundsätzlich zu ersetzen. Vorstandsmitglieder haben gegenüber der Genossenschaft auch ohne eine entsprechende Satzungsbestimmung oder Regelung im Anstellungsvertrag einen Anspruch auf Ersatz der ihnen entstehenden – nachweisbaren und angemessenen – Aufwendungen (§§ 675, 670 BGB). Eine Ermächtigung seitens der

Generalversammlung bedarf es insoweit nicht. Entscheidend ist, ob der Organwaller die Aufwendungen im Interesse und angesichts der Finanzlage der Genossenschaft für angemessen halten durfte. Hierzu zählt auch die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, soweit die obigen Voraussetzungen für eine Erstattung der Kosten hierfür gegeben sind.

Die Regelung im vorliegenden Muster zur Erstattung der Reisekosten und Spesen entspricht dem Üblichen. Sie ist eng ausgestaltet, sichert sie doch dem Vorstandsmitglied einen entsprechenden Komfort bei gleichzeitigem Kostenbewusstsein im Interesse der Genossenschaft.

#### **Zu Abs. 4**

Soll eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung zugesagt werden, kann dies im Wege der Direktversicherung, über eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds, eine Unterstützungskasse oder durch Direktzusage erfolgen. Die betriebliche Altersversorgung kann vom Unternehmen finanziert werden. Jedoch sind auch Mischfinanzierungen, an denen sich das Vorstandsmitglied beteiligt, möglich. Eine Entgeltumwandlung kann auch allein von dem Vorstandsmitglied getragen werden.

Gewährt das Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger, so ist nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers in den Vertrag aufzunehmen. Die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger im Hinblick auf die Art der Versorgung schon nach dem Versicherungsvertragsgesetz zu dieser Auskunft verpflichtet ist. Auch insofern ist § 87 AktG zu beachten (siehe oben). Eine Altersversorgung muss immer in einem angemessenen Verhältnis zur finanziellen Lage der Genossenschaft bestehen. Soll eine betriebliche Altersversorgung vereinbart werden, ist es dringend erforderlich, einen kompetenten Fachberater zu Rate zu ziehen, um für Unternehmen und Vorstandsmitglied den besten Versorgungsweg zu finden.

Ein Anspruch auf Ruhegehalt und eine ergänzende Hinterbliebenenversorgung steht dem Vorstandsmitglied nur zu, **soweit dies im Anstellungsvertrag oder einer ergänzenden Abrede ausdrücklich vereinbart ist**. Eine entsprechende Zusage gegenüber den Arbeitnehmern der Genossenschaft reicht regelmäßig nicht aus, im Wege der "Gleichbehandlung" ist eine Absicherung des Organwalters zu begründen. Anders verhält es sich, wenn die Genossenschaft bei einer Vielzahl von Vorstandsmitgliedern einzelne Organwaller willkürlich aus der Versorgungszusage ausnimmt.

Ebenso wenig ist die Genossenschaft verpflichtet, **sonstige Versicherungen** für das Vorstandsmitglied abzuschließen. Denkbar wäre es allerdings z. B. eine private Unfallversicherung zu gewähren oder eine Haftpflichtversicherung abzuschließen, die einen wirtschaftlichen Schaden der Genossenschaft deckt. Auch kann eine sog. "D&O"-Versicherung in Frage kommen, mit welcher die Risiken des Vorstandsmitgliedes selbst teilweise abgefangen werden.

### **Zu Abs. 5**

Die Stellung eines **Dienstwagens** zur **Privatnutzung** ist **nicht** verpflichtend, sondern für die Genossenschaft eine Möglichkeit, dem Vorstandsmitglied einen zusätzlichen Vergütungsbestandteil zu gewähren. Fahrzeugtyp und die Dauer bis zur Stellung eines neuen Fahrzeuges sollten im Anstellungsvertrag geregelt werden, da es sich insoweit um wesentliche Aspekte der Vergütung i. S. v. § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG handelt. Die weiteren Nutzungsbedingungen sollten in einem **separaten** Dienstwagenvertrag geregelt werden. **Inso- weit gibt es vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten.**

## **2.7 Erläuterungen zu § 5 – Arbeitszeit und Arbeitsort**

### **Zu Abs. 1**

Die vereinbarte Arbeitszeit ist nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 NachwG im Vertrag zu regeln. Die im NachwG darüber hinaus angesprochenen Pausen- und Ruhezeiten bedürfen dagegen keiner Erwähnung, da entsprechende Regelungen dazu im Arbeitszeitgesetz für Organe von Unternehmen keine Anwendung finden.

Die Regelung zur **Arbeitszeit** sichert einen Mindesteinsatz durch Orientierung an einer Woche von 40 Arbeitsstunden bei üblicher Verteilung ab. Durch das entsprechend festgesetzte Gehalt (siehe oben Anmerk. zu § 4) wird aber auch geleistete Mehrarbeit oder eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit (z. B. Arbeit am Samstag oder am Abend) mitberücksichtigt. In der Praxis sollte man nicht aus dem Auge verlieren, dass es sich bei einem hauptamtlichen Genossenschaftsvorstand um einen "Geschäftsleiter" einer juristischen Person – und somit um einen Unternehmenslenker – handelt. Kleinliche Regelungen, wie etwa das Führen von Stundenzetteln, sollten vermieden werden. Die vorgeschlagene Regelung gestattet es, dass das Vorstandsmitglied bspw. in einer Woche auch einmal unter der Grenze von 40 Arbeitsstunden bleibt.

Denn der Vorstand leitet die Genossenschaft eigenverantwortlich, weshalb ihm ein gewisser Gestaltungsspielraum zustehen sollte. Der Vorstand einer Genossenschaft erbringt eine persönliche Leistung, die darauf gerichtet ist, das Unternehmen ordnungsgemäß zu organisieren. Das bedeutet, dass neben den gesetzlichen Vorgaben für die Leitungsverantwortung auch der Blick über den "Tellerrand" gewährleistet sein muss. Zwar wird man sicherlich davon ausgehen können, dass ein Vorstandsmitglied seine Arbeitszeit überwiegend im Büro erbringt. Moderne Kommunikationsmittel mit mobilen Endgeräten gewährleisten jedoch heute eine "ständige" Anwesenheit, weshalb davon abgeraten wird, weitere eingehende Regelungen zur Arbeitszeit zu implementieren.

### **Zu Abs. 2**

Anzugeben ist nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 NachwG der Arbeitsort. Das dürfte regelmäßig der Sitz des Unternehmens sein. Soll das Organmitglied nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein, ist ein Hinweis darauf aufzunehmen, dass es an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann. Letzteres betrifft insbesondere Fälle, in denen auch Home Office-Tätigkeit ermöglicht werden soll.

Home Office ist in diesem Zusammenhang abzugrenzen von mobiler Arbeit. Eine allgemein einheitliche Begriffsbestimmung hat sich bisher nicht durchgesetzt. Aus der Gesetzesbegründung zu § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG sowie der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, die nicht mehr in Kraft ist, lässt sich nach hier vertretener Ansicht entnehmen, dass mobiles Arbeiten eine Arbeitsform ist, bei der das Vorstandsmitglied den Arbeitsort frei wählen kann. Insofern kann das Vorstandsmitglied bei mobiler Arbeit an beliebigen anderen Orten (z. B. beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden.

Ferner lässt sich aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ableiten, dass Home Office eine Form des mobilen Arbeitens ist. Diese Form des Arbeitens ermöglicht es dem Vorstandsmitglied, zeitweilig im Privatbereich tätig zu sein, z. B. unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (z. B. Notebooks) oder Datenträger. Der Arbeitsort kann bei Home Office nicht beliebig gewählt werden, sondern beschränkt sich auf die private Wohnung des Vorstandsmitgliedes.

Im vorliegenden Vertragsmuster wird Home Office als alternative Arbeitsform empfohlen. Von "mobilem Arbeiten" ist abzuraten, da es eine Reihe derzeit ungelöster Fragen gibt (Arbeits- und Unfallversicherungsschutz, Datenschutz).

## **2.8 Erläuterungen zu § 6 – Freistellung**

Organstellung und Vertragsbeziehung müssen, wie eingangs erwähnt, unterschieden werden. Das Genossenschaftsgesetz regelt nur den vorzeitigen Widerruf der Organstellung. Zur Beendigung der Vertragsbeziehung sagt es nichts. Die im Vertrag vorgesehene Freistellung bezieht sich allein auf die Vertragsbeziehung und sollte ausdrücklich im Vertrag geregelt sein.

Zwar kommt der Begriff "Freistellung" aus dem Arbeitsrecht, weil Arbeitnehmer bei unklarer Kündigungslage prinzipiell einen Anspruch auf Erbringung der Arbeitsleistung im Kreis der Kollegen haben (sog. Beschäftigungsanspruch). Der Genossenschaftsvorstand unterliegt jedoch grundsätzlich nicht dem Arbeitsrecht, weshalb unter Umständen eine vertragliche Regelung entbehrlich ist, da der Aufsichtsrat immer auf die Erbringung der Dienste durch das Vorstandsmitglied verzichten kann, insbesondere dann, wenn die Organstellung beseitigt ist, der Vertrag jedoch noch Bestand hat. Klarstellend sollte aber die Möglichkeit der Freistellung im Vorstandsanstellungsvertrag geregelt werden.

Die Freistellungsklausel im vorliegenden Muster hat ihren Sinn für die Fallkonstellation, dass die Organstellung zwar schon durch Abberufung beendet ist, aber der Anstellungsvertrag weiterläuft, etwa, weil kein ausreichend wichtiger Grund i. S. d. § 626 BGB für eine fristlose Kündigung vorliegt oder, weil sich formale Fehler bei der Kündigung eingeschlichen haben, die die Kündigung unwirksam sein lassen (z. B. Versäumung der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB o. ä.). In dieser Konstellation hat das Vorstandsmitglied zumindest weiter den Anspruch auf Gehaltszahlungen, ist jedoch von seiner Tätigkeit freigestellt

Sollte entgegen dem vorliegenden Muster ein unbefristeter Anstellungsvertrag geschlossen worden sein, hat die Freistellungsmöglichkeit zudem besondere Bedeutung im Fall einer ordentlichen Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Die Genossenschaft kann in einem solchen Fall ein Interesse daran haben, dass das Vorstandsmitglied nicht mehr im Hause erscheint. Dabei ist die Vergütung bis zum Beendigungstermin weiter zu zahlen. Zu beachten ist jedoch, dass bei einer Freistellung ggf. der von der Genossenschaft gestellte Dienstwagen herauszugeben ist (siehe dazu auch 2.12 Erläuterungen zu § 10 Abs. 3).

Das BAG hat kürzlich entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Klausel, nach der Beschäftigte "bei oder nach Ausspruch einer Kündigung" automatisch unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt werden können, unwirksam ist (BAG, Urteil vom 25.03.2026 – 5 AZR 108/25). Die Rechtsprechung des BAG zur AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen ist jedoch auf Anstellungsverträge nicht eins zu eins übertragbar. Dies wird insbesondere mit der unterschiedlichen Schutzrichtung der arbeitsrechtlichen AGB-Kontrolle (z. B. bei Freiwilligkeitsvorbehalten, Kündigungsfristen) begründet. Der BGH ist bei Organverträgen zudem tendenziell großzügiger. Zulässig sind danach Regelungen, die im Arbeitsrecht unzulässig sind. Hierbei spielt auch eine Rolle, dass arbeitsrechtliche Besonderheiten gemäß § 310 Abs. 4 S. 2 BGB bei Anstellungsverträgen von Organen grundsätzlich nicht zu berücksichtigen sind.

Aufgrund der Trennung von Organstellung und Anstellungsverhältnis kann daher nach der herrschenden Meinung in der Literatur und der Rechtsprechung eine Freistellung grundsätzlich vertraglich vereinbart werden. Die Freistellung ist so auszugestalten, dass die vertragliche Hauptleistungspflicht suspendiert wird, die Nebenpflichten aus dem Anstellungsvertrag aber grundsätzlich fortbestehen. Zudem darf eine solche Vereinbarung nicht gegen gesellschaftsrechtliche Grundsätze verstoßen. Dies ist bei der vorliegenden Klausel aber nicht der Fall, da die Trennung von Organstellung und Anstellungsvertrag gewahrt bleibt. Zudem erfolgt die Freistellung nicht automatisch, sondern setzt einen Beschluss des Aufsichtsrates voraus. Die verwendete Klausel wird daher weiterhin für zulässig gehalten.

## 2.9 Erläuterungen zu § 7 – Urlaub

### Zu Abs. 1

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 11 NachwG ist die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs im Vertrag anzugeben. Die **Anzahl** der **Urlaubstage** ist im Muster genau geregelt, da das Vorstandsmitglied kein Arbeitnehmer ist, somit das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nicht automatisch Anwendung findet. Etwas anderes kann gelten, wenn das Organmitglied neben seiner Organtätigkeit Arbeitsleistungen zu erbringen hat, die üblicherweise von Arbeitnehmern/-innen erbracht werden. In diesem Fall leitet das Bundesarbeitsgericht einen Urlaubs- und im Falle der Beendigung des Anstellungsverhältnisses einen Urlaubsabgeltungsanspruch aus geltendem EU-Recht ab (vgl. BAG, Urteil vom 25.07.2023 – 9 AZR 43/22 – NZA 2023, S. 1531). Diese Rechtsprechung zum GmbH-Geschäftsführer dürfte auch auf den Vorstand einer eG übertragbar sein. Danach hätte das Vorstandsmitglied in europarechtskonformer Auslegung des BUrlG Anspruch auf mindestens vier Wochen Urlaub.

Der Anspruch auf mindestens vier Wochen Urlaub ergibt sich zudem aus dem genossenschaftlichen Fürsorgeanspruch. Danach hat das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf einen bezahlten Urlaub in angemessenem Umfang. Hinsichtlich der Angemessenheit wäre der gesetzliche Mindesturlaub (24 Werktage berechnet auf eine 6 Tage Woche = 4 Wochen) gem. § 3 BUrlG als Maßstab anzusetzen (*Althanns*, in: Genossenschafts-Handbuch, Lfg. 1/2020, § 24 Rn. 119).

Soll der Urlaubsanspruch höher sein, z. B. 30 Tage berechnet auf eine Fünf-Tage-Woche, ist das wie im vorliegenden Muster im Anstellungsvertrag zu vereinbaren. Es werden im Muster die Berechnungsgrundlagen klargestellt, so dass sich ein Urlaubszeitraum von 6 Wochen pro Jahr ergibt. Dies entspricht dem Urlaubsanspruch, wie er im Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Deutschen Immobilienwirtschaft (MTV) für Arbeitnehmer festgeschrieben ist.

### **Zu Abs. 2**

Der Europäische Gerichtshof (*EuGH*, Urteil vom 22.11.2011, Rs. C-214/10, NJW 2012, 290 ff.) hat zum **Arbeitsrecht** entschieden, dass aufgrund andauernder Erkrankung nicht in Anspruch genommener Urlaub frühestens 15 Monate nach Beendigung des Urlaubsjahres verfällt. Zwar handelt es sich beim Vorstand einer Genossenschaft nicht um einen Arbeitnehmer, jedoch gibt es eine erkennbare Tendenz in der Rechtsprechung, zumindest das europarechtlich begründete Urlaubsrecht auch auf Organmitglieder anzuwenden. Daher sollte dies künftig auch in Anstellungsverträgen beachtet werden. Für das Organmitglied nachteilige abweichende Regelungen sind jedenfalls angreifbar.

Abweichende Verfallsregelungen sind jedoch für den über den Mindesturlaub von vier Wochen hinausgehenden Urlaubsanspruch regelbar.

Die Urlaubsregelung des Vertragsmusters beschränkt vor diesem Hintergrund den **ersatzlosen Verfall** des Urlaubs auf den Urlaubsanspruch, der über den **gesetzlichen Mindesturlaub nach dem BUrlG hinausgeht**. Dieser über den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem BUrlG hinausgehende Urlaubsanspruch entfällt, gleich aus welchem Grund (also auch bei längerer Arbeitsunfähigkeit), wenn der 31.03. des Folgejahres als **Übertragungszeitraum** überschritten wird, ohne dass der Urlaub in Anspruch genommen wurde. Es wäre auch eine **andere** Regelung möglich, d. h. sowohl eine Verkürzung, bspw. zum 31.12. des Urlaubsjahres, als auch eine Verlängerung, bspw. zum 30.06. des Folgejahres. Denkbar wäre auch, im Anstellungsvertrag festzulegen, dass der Aufsichtsrat Ausnahmen vom ersatzlosen Verfall zulassen kann.

Zudem sind davon die **Verfallfristen** zu unterscheiden, die eine fristgerechte Geltendmachung entstandener Urlaubsabgeltungsansprüche nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorschreiben. Diese können auch deutlich kürzer als ein Jahr sein (*BAG*, Urteil vom 13.12.2011, 9 AZR 399/10, NZA 2012, 514 ff.), sodass dies bei Beendigung des Anstellungsvertrages mit dem Vorstand einer Genossenschaft erst recht gelten muss; wobei davon auszugehen ist, dass eine Frist von weniger als drei Monaten unangemessen kurz ist (*BAG* 25. 5. 2005 - 5 AZR 572/04, NZA 2005, 1111 ff.).

Ein Vorstandsmitglied kann ggf. auch ohne ausdrückliche Vereinbarung einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung haben (*Althanns*, in: Genossenschafts-Handbuch, Lfg. 1/2020, § 24 Rn. 126).

Im Einzelfall kann geprüft werden, ob eine Regelung getroffen wird, nach der der Urlaub, den das Vorstandsmitglied im laufenden Kalenderjahr nicht nehmen konnte, am Ende des Kalenderjahres oder am Ende eines Übertragungszeitraumes in Geld ausgezahlt wird. Eine solche Regelung ist grundsätzlich für Vorstandsmitglieder möglich. Sie darf jedoch nicht dazu führen, dass das Vorstandsmitglied de facto keinen Urlaub nehmen kann. Um sicher zu gehen, sollte eine solche Möglichkeit nur für die über den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen für Arbeitsverhältnisse (berechnet auf eine 5 Tage Woche) hinausgehenden Urlaubsanspruch vereinbart werden.

### **Zu Abs. 3**

Darüber hinaus bietet es sich an, die Regelungen des BUrlG auch für das Vorstandsmitglied entsprechend zur Anwendung zu bringen, da diese eine Reihe von technischen Fragen regeln, bei denen zumindest im Grundsatz kein abweichender Regelungsbedarf für ein Vorstandsmitglied besteht.

Dazu gehört es ggf. auch, das Organmitglied zu Beginn des Jahres förmlich auf den Urlaubsanspruch hinzuweisen und es aufzufordern, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen. Das ist für Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des EuGH schon seit 2019 erforderlich. Da der Urlaubsanspruch als maßgeblicher Anspruch der Arbeitnehmer in den Regeln der EU festgelegt ist und der europarechtliche Arbeitnehmerbegriff auch angestellte Organe von Unternehmen erfasst, ist nicht auszuschließen, dass die Rechtsprechung auf die Anstellungsverträge von Organen übertragen wird. Wäre das der Fall, würde nicht genommener Urlaub des Organs nicht verfallen, wenn das Unternehmen – vertreten durch den Aufsichtsrat – dieser Obliegenheit nicht nachkommt. Nach der Rechtsprechung ist es nicht ausreichend, den entsprechenden Hinweis im Arbeits-/Anstellungsvertrag aufzunehmen.

Hinweis und Aufforderung müssen vielmehr jedes Jahr in der ersten Januarwoche individuell erfolgen (*BAG*, Urteil vom 31.01.2023, 9 AZR 107/20, NJW 2023, S. 2513). Ein **Muster** hierfür können Mitglieder des Arbeitgeberverbandes dort beziehen.

## **2.10 Erläuterungen zu § 8 – Entgeltfortzahlung im Falle einer Arbeitsverhinderung**

### **Zu Abs. 2 und 3**

Für die Regelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gilt das Gleiche wie für die Urlaubsregelung. Da der Vorstand der Genossenschaft kein Arbeitnehmer ist, findet das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) keine automatische Anwendung. Es ist jedoch im Hinblick auf die praktische Handhabung sinnvoll, die Regelung für den Vorstand an die Grundsätze, die im Arbeitsrecht gelten, anzuknüpfen. Schlechter als ein Arbeitnehmer sollte der Vorstand nicht stehen. Ausgenommen sind jedoch aufgrund fehlender Praktikabilität die Regelungen zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Wie privat versicherte Arbeitnehmer muss auch das Organ daher die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung weiterhin in Papierform beibringen.

Denkbar wäre eine Verbesserung der Stellung des Vorstandes, etwa indem man den Entgeltfortzahlungszeitraum unter Berücksichtigung des dann gezahlten Krankengeldes verlängert.

Hierzu könnte die **folgende Regelung** dienen:

*"Nach Ablauf der 6 Wochen zahlt die Genossenschaft dem Vorstandsmitglied bis zum Ablauf von ... Monaten der Arbeitsunfähigkeit einen Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe, die brutto erforderlich ist, um das Vorstandsmitglied in seinem Netto-Verdienst so zu stellen, als bezöge er die monatliche Vergütung gem. § 4 Abs. 1 dieses Vertrages. Das Vorstandsmitglied hat bei Überschreiten der 6-Wochen-Entgeltfortzahlung unverzüglich die Nachweise zu erbringen, welche die Genossenschaft für die Berechnung des Betrages benötigt. Unterbleibt dies, so besteht keine Zahlungspflicht der Genossenschaft."*

Ob eine solche Regelung getroffen wird, ist Verhandlungssache. Fehlt für den Krankheitsfall eine Vereinbarung über die Fortzahlung des Gehalts, gilt allerdings § 616 BGB (*Althanns*, in: Genossenschafts-Handbuch, Lfg. 1/2020, § 24 Rn. 119). Dieser begründet eine Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfall für fünf Arbeitstage.

Durch das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz soll eine neue Teil-Arbeitsunfähigkeit mit Teil-Krankengeld eingeführt werden (§§ 44c, 44d SGB V-E). Das könnte zu Konflikten mit einem Zuschuss zum Krankengeld führen. Hier bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

Wesentliche Regelungen des **Mutterschutzgesetzes** gelten auch für weibliche Vorstandsmitglieder. Einer Regelung im Anstellungsvertrag bedarf es daher nicht (siehe auch Anmerk. zu 1 "Einführung").

Weibliche und männliche Vorstandsmitglieder haben hingegen keinen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Elternzeit (siehe auch Anmerk. zu 1 "Einführung"). Soll ein solcher gewährt werden, ist das im Anstellungsvertrag zu regeln. Dabei sollten die Unternehmen jedoch die möglichen belastenden Folgen einer solchen Regelung im Auge haben.

Ein Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz besteht mangels Anwendbarkeit ebenfalls nicht.

## **2.11 Erläuterungen zu § 9 – Nebentätigkeiten und Beteiligungen**

### **Zu Abs. 1**

Vorstandsmitglieder unterliegen **während ihrer Tätigkeit** einem umfassenden **Wettbewerbsverbot**. Das folgt aus der organschaftlichen Treuepflicht, wobei sich die rechtlichen Vorgaben zu dem Wettbewerbsverbot aus § 88 AktG ergeben. Gleichwohl sollte das Verbot im Anstellungsvertrag geregelt werden.

Eine Lockerung dieses Verbotes kommt nur in Betracht, wenn der Aufsichtsrat dem im Vorhinein zugestimmt hat. Die Einwilligung des Aufsichtsrats kann nach dem Muster jeweils nur einzeln für bestimmte Nebentätigkeiten erteilt werden. Dies entspricht der Regelung in § 88 Abs. 1 Satz 3 AktG. Der Aufsichtsrat entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen.

Die bisherige Klausel, wonach der Aufsichtsrat Ausnahmen von Satz 1 nach pflichtgemäßem Ermessen genehmigen kann, wurde gestrichen. Dies konnte dahingehend verstanden werden, dass der Aufsichtsrat generell auf eine vorherige Zustimmung verzichtet. Dies ist jedoch nicht gewollt.

### Exkurs:

Es ist nicht ungewöhnlich, dass mit Organen von Unternehmen in besonderen Interessenlagen auch ein **nachvertragliches** Wettbewerbsverbot vereinbart wird. Allerdings sind einer Vereinbarung eines solchen Wettbewerbsverbots im Lichte der beruflichen und persönlichen Entfaltungsfreiheit der jeweiligen Personen Grenzen gesetzt (vgl. Art. 12 I 1 GG; § 138 BGB). Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot ist sachlich, örtlich und zeitlich auf das notwendige Maß zu begrenzen (vgl. für die GmbH: *BGH*, Urteil vom 23.04.2024, II ZR 99/22, NZG 2024, 1077 Rn. 10).

Nach § 74 II HGB ist dieses Wettbewerbsverbot grundsätzlich nur verbindlich, wenn sich das Unternehmen verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen entspricht. Wie der BGH für die GmbH entschieden hat, muss dem Geschäftsführer einer GmbH dagegen überhaupt keine Karenzentschädigung versprochen und später gezahlt werden (*BGH*, Urteil vom 28.04. 2008, II ZR 11/07, NZG 2008, 664 Rn. 6 mwN aus der Rechtsprechung).

Der BGH (*BGH*, Urteil vom 23.04.2024, II ZR 99/22, NZG 2024, 1077) hat seine Rechtsprechung zur Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots mit einem GmbH-Geschäftsführer weiter modifiziert und hat erneut festgestellt, dass Vereinbarungen über ein nachträgliches Wettbewerbsverbot mit einem GmbH-Geschäftsführer nicht notwendig voraussetzen, dass dem Geschäftsführer eine Karenzentschädigung versprochen und später gezahlt wird. Vereinbaren GmbH und Geschäftsführer eine Karenzentschädigung als Gegenleistung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, können sie auch ihre Höhe frei vereinbaren. Aus diesem Grunde kann auch der rückwirkende Wegfall einer vereinbarten und gezahlten Karenzentschädigung für den Fall vereinbart werden, dass der Geschäftsführer gegen das Wettbewerbsverbot verstößt.

Für die Praxis sollte davon ausgegangen werden, dass diese Grundsätze auf das Dienstverhältnis des angestellten Genossenschaftsvorstands und bei der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots entsprechend anzuwenden sind (so wohl auch *Althanns/Buth/Leißl* Genossenschafts-Handbuch/*Althanns* I, Lfg. 1/2020, § 24 Rn. 199 f.; kritisch dazu *Berliner Genossenschaftsgesetz/Keßler*, 3. Aufl. 2019, § 24 Rn. 106).

### Zu Abs. 2

Auch die Übernahme einer **sonstigen Nebentätigkeit** ist nur gestattet, wenn der Aufsichtsrat im Vorhinein zugestimmt hat. So dürfen die Vorstandsmitglieder ohne die vorherige Zustimmung des Aufsichtsrates insbesondere nicht persönlich haftende Gesellschafter oder Geschäftsführer oder Vorstand einer anderen Handelsgesellschaft sein. Diesbezüglich kommt es auch **nicht auf den Geschäftszweig des anderen Unternehmens an**. Das

Vorstandsmitglied soll grundsätzlich seine gesamte Arbeitskraft der Genossenschaft zur Verfügung stellen (vgl. Koch, AktG, 17. Auflage, 2023, § 88 Rn. 4; Keßler in: Berliner Kommentar zum Genossenschaftsgesetz, 3. Auflage, 2019, § 34 Rn. 28).

Gem. der vorgeschlagenen vertraglichen Vereinbarung im Anstellungsvertrag wird der Aufsichtsrat seine **Zustimmung** zu den sonstigen Nebentätigkeiten **im Regelfall erteilen**. Die Verweigerung der Zustimmung kommt nur in Betracht, wenn überwiegende Interessen der Genossenschaft gegen die Zustimmung sprechen. Ausgehend von der vorgeschlagenen Regelung liegt die **Beweislast** für überwiegende, gegen die Zustimmung sprechende Interessen der Genossenschaft **beim Aufsichtsrat**.

Von dem entsprechenden Zustimmungserfordernis i. S. v. § 9 Abs. 2 **sind Ehrenämter grundsätzlich ausgenommen**. Allerdings bedürfen Ehrenämter ausnahmsweise der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrates, soweit dadurch die Interessen der Genossenschaft berührt werden. Diesbezüglich liegt die **Beweislast** dafür, dass die Interessen der Genossenschaft nicht berührt werden, **beim Vorstandsmitglied**.

### **Zu Abs. 3**

Die Übernahme von **Beteiligungen an anderen Unternehmen**, die mit der Genossenschaft **unmittelbar oder mittelbar in Geschäftsverbindung stehen**, bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung durch den Aufsichtsrat. Diese Zustimmung ist nur dann nicht erforderlich, wenn die jeweilige Beteiligung an dem anderen Unternehmen 20 % nicht übersteigt. Mit dieser Ausnahmeregelung wird den Kapitalanlageinteressen des jeweiligen Vorstandsmitgliedes Rechnung getragen. Die **Beweislast** für die Höhe der jeweiligen Beteiligung liegt **beim Vorstandsmitglied**.

## **2.12 Erläuterungen zu § 10 – Rückgabepflichten**

### **Zu Abs. 1 und 2**

Die in § 11 normierten Rückgabepflichten obliegen dem Vorstandsmitglied. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Entstehung der Rückgabepflichten des Vorstandsmitglieds – oder andersherum, eines Herausgabeanspruchs der Genossenschaft – ist allein der Zeitpunkt der Beendigung der organschaftlichen Bestellung. Anstellungsvertraglich markierte Zeitpunkte treten zurück. Die Rückgabepflicht bezieht sich dabei auf ausnahmslos alle Dokumente, Unterlagen und Gegenstände der Genossenschaft, die das Vorstandsmitglied vor oder während seiner Tätigkeit erhalten, selbst in Besitz genommen oder in sonstiger Weise erlangt hat. Neben Dokumenten, Unterlagen und Gegenständen in verkörperter Form zählt hierzu auch alles, was in elektronischer Form existiert. Dies gilt gleichermaßen auch für selbst angefertigte Kopien, Aufzeichnungen und gespeicherte Dokumente. Bspw. erfasst sind Geschäftsraumschlüssel, Diensthandys, -rechner, -laptops oder -iPads etc.

### **Zu Abs. 3**

In Abs. 3 ist klargestellt, dass dem Vorstandsmitglied kein Zurückbehaltungsrecht an den in Abs. 1 und 2 aufgeführten Dingen zusteht. Das gilt auch dann, wenn das Vorstandsmitglied eigene Rechte aufgrund eines anderweitig begründeten Anspruchs gegen die Genossenschaft geltend macht. Einem Vorstandsmitglied steht nämlich, ähnlich einem Arbeitnehmer, an den Gegenständen (Arbeitsmittel) grundsätzlich **kein Zurückbehaltungsrecht** zu, weil es nur Besitzdiener ist und damit zu keiner Zeit eigene Verfügungsgewalt hierüber erlangt hat. Macht das Vorstandsmitglied dennoch die Rechte eines Besitzers geltend, so handelt es sich um eine ersatzpflichtige verbotene Eigenmacht.

Besonderheiten gelten für die Herausgabe eines überlassenen Dienstwagens:

Wird dem Vorstandsmitglied ein Dienstwagen gestellt, dann betrifft die **Herausgabepflicht** grundsätzlich auch diesen. Das ist insbesondere wichtig, sofern dem Vorstandsmitglied der Dienstwagen auch zur **privaten** Nutzung gewährt wird. Zu ergänzen wären dann folgende Sätze:

*"Die Genossenschaft ist berechtigt, das Recht zur privaten Nutzung des Dienstwagens nach den vorstehenden Regelungen für die Zukunft aus sachlichen Gründen zu widerrufen und die Herausgabe des Dienstwagens zu verlangen, sofern dies dem Vorstandsmitglied zumutbar ist.*

*Die Rückgabepflicht gilt nur, soweit der geldwerte Vorteil des Dienstwagens 25 % der Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds nicht überschreitet.*

*Ein sachlicher Grund in diesem Sinne liegt insbesondere vor:*

*bei berechtigter Freistellung des Vorstandsmitglieds von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung nach Ausspruch einer Kündigung oder dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages.*

*Im Falle des Widerrufs ist das Vorstandsmitglied zur Herausgabe des Dienstwagens samt Zubehör am Sitz der Genossenschaft verpflichtet. Dem Vorstandsmitglied steht ein Anspruch auf Entschädigung für entgangene Nutzung nicht zu.*

*In Fällen der Rückgabepflicht wegen Widerrufs der Nutzungsbefugnis nach den genannten Maßgaben wird die Genossenschaft ggf. eine unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen und der Interessen des Vorstandsmitglieds angemessene Frist für die Rückgabe von einer Woche setzen.*

*Gegen den Herausgabeanspruch der Genossenschaft hat das Vorstandsmitglied in keinem Falle ein Zurückbehaltungsrecht."*

## **2.13 Erläuterungen zu § 11 a.F. – Verfallklausel für Ansprüche**

Eine Verfallklausel dient auf der Rechtssicherheit und -klarheit sowie dem Rechtsfrieden.

Im Anstellungsvertrag für ein Organmitglied ist jedoch neben allgemeinen AGB-rechtlichen Besonderheiten auch das Zusammenspiel mit einer in der Regel abgeschlossenen "D&O"-Versicherung zugunsten des Organmitgliedes zu beachten.

Nach den Allgemeinen Versicherungsbedingungen der "D&O"-Versicherung besteht Versicherungsschutz in der Regel nur, wenn der Vorstand während der Versicherungsperiode oder einer Nachmeldefrist schriftlich auf Schadensersatz in Anspruch genommen wird; ein Verfall von Ansprüchen vor Geltendmachung kann daher den Versicherungsschutz vereiteln. Ein Konflikt zwischen einer Verfallklausel im Vorstandsanstellungsvertrag und dem Deckungsschutz einer D&O-Versicherung kann namentlich entstehen, wenn die Verfallklausel dazu führt, dass Ansprüche gegen den Vorstand nicht oder nicht rechtzeitig geltend gemacht werden und damit der Versicherungsfall nicht ausgelöst wird.

Aus der Rechtsprechung und Literatur lässt sich ableiten, dass es zunehmend schwieriger wird, entsprechende Verfallklauseln in Anstellungsverträgen mit den entsprechenden Versicherungsbedingungen abzustimmen.

Hinzukommen AGB-rechtliche Unsicherheiten, welche Ansprüche konkret von der Verfallklausel erfasst sein dürfen und welche nicht.

In der Gesamtabwägung erscheint es daher empfehlenswert, auf entsprechende allgemeine Verfallklauseln künftig zu verzichten.

## **2.14 Erläuterungen zu § 12 – Teilnichtigkeit**

Nicht aufgenommen wurde in das Muster das Schriftformerfordernis für Vertragsänderungen (*"Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform"*). Rechtlich gesehen ist die Regelung zur Schriftform bei näherer Betrachtung nämlich so gut wie wertlos. Denn nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung kann die Schriftformabrede jederzeit auch durch einvernehmliche mündliche oder konkludente Vereinbarungen wieder eingeschränkt oder aufgehoben werden (§ 305b BGB).

Für Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern gibt es kein gesetzliches Schriftformgebot, sodass – bei Annahme eines schutzwürdigen Vertrauens beim Vorstandsmitglied – immer auch neue, auch mündlich oder durch schlüssiges Verhalten bewirkte Vertragsbestandteile hinzukommen könnten, womit das Vertragsverhältnis in seiner weiteren Entwicklung ein gewisses "Eigenleben" entfalten kann. Es ist somit in der Praxis wichtig, dass insbesondere bei der Gewährung von (zusätzlichen) Vergünstigungen an das Vorstandsmitglied, die außerhalb der in Schriftform getroffenen vertraglichen Vereinbarungen liegen, jeweils ein dokumentierbarer Hinweis erfolgt, dass diese Vergünstigungen je nach Eigenart

entweder nur im Einzelfall oder zeitlich begrenzt bzw. nach anderen, im konkreten Einzelfall zu bestimmenden Kriterien gewährt werden. Für die Klarheit der Handhabung ist der Aufsichtsrat verantwortlich, da er für die Anstellungsbedingungen und -modalitäten des Vorstandes im absoluten Regelfall nach den Satzungsbestimmungen der Genossenschaft zuständig ist.

Die im Mustervertrag vorgeschlagene Regelung zur Teilnichtigkeit ist in der getroffenen Form schon im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 139 BGB) verankert, sodass sich eine vertragliche Manifestierung eigentlich erübrigen würde. Dass die unwirksame Bestimmung einvernehmlich durch eine andere Bestimmung ersetzt werden "soll", stellt aber naturgemäß einen Appell an die Vertragsparteien dar. Diese können sich auch immer auf einen anderen Vertragsinhalt einigen. Eine Einigung ist rechtlich insoweit allerdings nicht erzwingbar.

Bei nachträglich erkannten oder entstehenden Regelungslücken könnte auch das zivilrechtliche Institut der "ergänzenden Vertragsauslegung" in Betracht kommen. Die ergänzende Vertragsauslegung führt bei einer von beiden Seiten nicht bedachten Unwirksamkeit einzelner Regelungen dazu, dass die durch die Unwirksamkeit entstandene inhaltliche Lücke so durch eine andere Regelung ersetzt wird, dass diese dem mutmaßlichen beiderseitigen Willen möglichst nahekommt. Für die Anwendung der ergänzenden Vertragsauslegung müssen aber spezielle Voraussetzungen erfüllt sein, die im Einzelfall zu prüfen sind.

Diese beiden Regelungen wurden trotzdem in den vorliegenden Vertragsentwurf aufgenommen, weil sie üblich sind und um den Vertragsparteien wenigstens die Vorteilhaftigkeit von schriftlichen Vereinbarungen sowie die immer gegebenen Möglichkeiten einer Einigung vor Augen zu führen.

## **2.15 Erläuterungen zum Unterschriftsfeld**

Im Unterschriftsfeld für die Genossenschaft ist **nur** der **Vorsitzende** des Aufsichtsrates genannt. Es bleibt jedoch dabei, dass, wie eingangs erläutert, für den Vertrag und seinen Inhalt der **gesamte** Aufsichtsrat zuständig ist. Der Vorsitzende hat alleine keine Berechtigung, den Anstellungsvertrag mit dem Vorstandsmitglied auszuhandeln und abzuschließen. Er ist vielmehr nur "Vollzieher" des Willens, der im Gesamtgremium "Aufsichtsrat" gebildet worden war. Wird dies beachtet, dann kommt der Anstellungsvertrag jedoch alleine durch die Leistung der Unterschrift durch den Aufsichtsratsvorsitzenden zustande.

### **3 Musteranstellungsvertrag für ein nebenamtliches Vorstandsmitglied in Teilzeit<sup>1</sup>**

#### **Anstellungsvertrag<sup>2</sup>**

##### **Zwischen der**

.....  
Firma der Genossenschaft

.....  
Anschrift der Genossenschaft

- im Folgenden "die Genossenschaft" genannt -

##### **und**

Herrn/Frau

.....  
Name

.....  
Anschrift

- im Folgenden "das Vorstandsmitglied" genannt -

##### **wird folgender Anstellungsvertrag geschlossen:**

\_\_\_\_\_

##### **Präambel**

Herr/Frau ..... wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats in der Sitzung vom ..... auf der Grundlage der Satzung für die Dauer von ... Jahren zum nebenamtlichen Vorstandsmitglied der Genossenschaft in Teilzeit bestellt. Vor diesem Hintergrund wird der nachstehende Anstellungsvertrag für eine nebenamtliche Vorstandstätigkeit geschlossen:

---

<sup>1</sup> Dieser Musteranstellungsvertrag sowie die entsprechenden Erläuterungen wurden von einer Arbeitsgruppe des GdW-Fachausschusses Recht in Zusammenarbeit mit dem AGV erstellt.

<sup>2</sup> Mit \* gekennzeichnete Alternativen müssen jeweils individuell angepasst werden (Nichtzutreffendes bitte streichen).

## **§ 1    Beginn, Laufzeit, Beendigung und Verlängerungsoption**

(1) Der vorliegende Anstellungsvertrag ist auf die Dauer von ... Jahren befristet. Er beginnt am ..... (*konkretes Datum*) und endet mit Ablauf des ..... (*konkretes Datum, gegebenenfalls: ... mit dem Ende der Mitgliederversammlung/Vertreterversammlung\* des Jahres ...*). Er endet spätestens mit dem Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung oder bei Gewährung einer vollen unbefristeten Erwerbsminderungsrente mit Zugang des Rentenbescheides.\*)/Er endet spätestens mit Vollendung des \_\_\_\_ Lebensjahres\*).

(2) Während der Laufzeit ist dieser Vertrag von beiden Seiten nur außerordentlich fristlos aus wichtigem Grund i. S. d. § 626 BGB kündbar. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die ordentliche Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist wird für beide Seiten ausgeschlossen. Klage gegen eine Kündigung ist beim örtlich zuständigen Landgericht zu erheben.

(3) Für den Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen ist der Aufsichtsrat, vertreten durch seinen Vorsitzenden, zuständig. Für die außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrages aus wichtigem Grund (fristlose Kündigung) ist die *Mitgliederversammlung/Vertreterversammlung\** zuständig.

(4) Der Aufsichtsrat beschließt bis spätestens ... (*ausreichenden Zeitraum eintragen*) vor dem planmäßigen Ende der Bestellung über die Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds. Im Falle der Wiederbestellung verlängert sich dieser Anstellungsvertrag um die Dauer der weiteren Bestellung.

## **§ 2    Bisherige Vertragsbeziehungen\*)**

(1) Mit Abschluss dieses Vertrages erlöschen alle früheren dienst- oder arbeitsrechtlichen Vertragsbeziehungen zwischen dem Vorstandsmitglied und der Genossenschaft, insbesondere der Arbeitsvertrag vom ..... in der Fassung vom ....., einschl. aller Nebenabreden, seien diese in schriftlicher oder mündlicher Form erfolgt, es sei denn, ein Verzicht auf Ansprüche ist rechtlich nicht zulässig oder bedarf der Zustimmung eines Dritten (z. B. Betriebsrat, Gewerkschaft). Ein Wiederaufleben nach Beendigung dieses Vertrages und/oder der Bestellung findet nicht statt. Dies gilt auch für etwaige frühere betriebliche Übungen im Sinne des Arbeitsrechts.

(2) In Fällen, in denen die Beschäftigungsdauer oder Betriebszugehörigkeit für Ansprüche oder den Lauf von Fristen entscheidend ist, wird von einer ununterbrochenen Dauer des Vertragsverhältnisses seit dem ..... ausgegangen.

(3) Für bestehende Anwartschaften jeder Art, die sich aus früheren Vertragsbeziehungen zur Genossenschaft ergeben, wird mit Abschluss dieses Vertrages von einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit des Vorstandsmitglieds bei der Genossenschaft ausgegangen.

### **§ 3 Aufgaben und Sorgfaltspflicht, Verschwiegenheitspflicht**

(1) Das Vorstandsmitglied leitet die Geschäfte der Genossenschaft und vertritt die Genossenschaft Dritten gegenüber auf der Grundlage des Genossenschaftsgesetzes, der jeweils gültigen Satzung der Genossenschaft sowie der Geschäftsordnung für den Vorstand. Das Vorstandsmitglied kann nach Maßgabe der Satzung und der Beschlüsse des Aufsichtsrats vom Verbot der Mehrfachvertretung nach § 181 Abs. 2 BGB befreit werden.

(2) Das Vorstandsmitglied hat hierbei die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters einer Genossenschaft anzuwenden (§ 34 GenG).

(3) Über vertrauliche Angaben und Geheimnisse der Genossenschaft, namentlich Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihm durch die Tätigkeit bekannt geworden sind, hat das Vorstandsmitglied für die Zeit vor und nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses Stillschweigen zu wahren.

### **§ 4 Vergütung, Aufwendungsersatz**

(1) Das Vorstandsmitglied erhält für seine Tätigkeit eine Brutto-Jahresvergütung von

..... EUR.

Die Zahlung erfolgt unter Einbehalt der gesetzlichen Abzüge in zwölf gleichen monatlichen Raten, jeweils zum Ende des Kalendermonats, bargeldlos auf ein vom Vorstandsmitglied anzugebendes Konto. Hiermit ist der gesamte persönliche und zeitliche Einsatz des Vorstandsmitglieds abgegolten. Ein Anspruch auf Sonderzahlungen besteht grundsätzlich nicht. Der Aufsichtsrat kann deren Gewährung jedoch beschließen.

Ist das Vorstandsmitglied privat kranken- und pflegeversichert, trägt die Genossenschaft die Hälfte der anfallenden Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, höchstens jedoch bis zu der in § 257 Abs. 1 SGB V genannten Grenze.

(2) Zuschläge oder sonstige Vergütungen für Mehrarbeit, Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen, sowie zur Nachtzeit, werden nicht gezahlt. Dieser Mehraufwand ist mit dem in Abs. 1 genannten Jahresgehalt abgegolten.

(3) Reisekosten und Spesen (z. B. Fahrtkosten, Tagegelder, Übernachtungen), die im Interesse der Genossenschaft erfolgen, werden nach den jeweils geltenden steuerlichen Richtlinien erstattet. Das Vorstandsmitglied ist zu Bahn-Fahrten in der 1. Klasse berechtigt. Flugreisen sind in der Economy Class abzuwickeln. Übernachtungskosten werden soweit erstattet, als der Vorstand sie für erforderlich halten durfte. Sonstige erforderliche Aufwendungen im Dienste und Interesse der Genossenschaft werden ebenfalls erstattet.

## **§ 5      Arbeitszeit und Arbeitsort**

(1) Die Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Sie orientiert sich grundsätzlich an einer ..... Stundenwoche.

Arbeitstage sind .....

(2) Arbeitsort ist ..... Die persönliche Anwesenheit in den Büroräumen der Genossenschaft richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Das Organmitglied ist berechtigt, in angemessenem Umfang im Home Office tätig zu werden, sofern dadurch dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden.

## **§ 6      Freistellung**

Das Vorstandsmitglied kann im Falle der Beendigung der Organstellung oder der vorläufigen Amtsenthebung jederzeit und ohne Angabe von Gründen, unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung, durch Beschluss des Aufsichtsrats von seiner Pflicht zur Erbringung der Leistungen aus diesem Vertrag freigestellt werden.

## **§ 7      Urlaub**

(1) Das Vorstandsmitglied hat im Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub in Höhe von ..... Arbeitstagen, gerechnet auf eine Woche von fünf Arbeitstagen, unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung. § 5 ist zu beachten.

(2) Der Urlaub muss regelmäßig im Kalenderjahr, spätestens jedoch bis zum 31.03. des Folgejahres, genommen werden. Nach dem 31.03. des Folgejahres verfällt nicht genommener Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz hinausgeht, ersatzlos. Satz 2 gilt auch für den Fall, dass der Urlaub bis zu dem in Satz 1 genannten Zeitpunkt aus Gründen, die das Vorstandsmitglied nicht zu vertreten hat, nicht genommen werden konnte.

(3) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BUrIG) in der jeweils gültigen Fassung.

(4) Das Vorstandsmitglied legt den Zeitraum seines Erholungsurlaubes selbstständig in Abstimmung mit den übrigen Vorstandsmitgliedern fest. Hierbei ist sicherzustellen, dass die Genossenschaft im Hinblick auf die übrigen Vorstandsmitglieder zu jeder Zeit handlungsfähig bleibt.

(5) Der Vorsitzende des Aufsichtsrates ist hierüber vor Antritt des Urlaubs zu informieren.

## **§ 8 Entgeltfortzahlung im Falle einer Arbeitsverhinderung**

(1) Im Falle einer durch Krankheit, Unfall oder sonstige Umstände verursachten Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsverhinderung ist ....., unverzüglich zu informieren.

(2) Für die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit gilt das Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz, EFZG) in seiner jeweils gültigen Fassung entsprechend, mit Ausnahme von § 5 Abs. 1a EFZG.

(3) Die Entgeltfortzahlung richtet sich ihrer Dauer und Höhe nach ebenfalls nach den Vorschriften des EFZG.

(4) Die sonstigen Fälle einer Verhinderung bei der Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung richten sich nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.

## **§ 9 Nebentätigkeiten und Beteiligungen**

(1) Nebentätigkeiten im Geschäftszweig und Tätigkeitsfeld der Genossenschaft, die einen Wettbewerb darstellen, sind dem Vorstandsmitglied ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Aufsichtsrats nicht gestattet. Die Einwilligung des Aufsichtsrats kann jeweils nur einzeln für bestimmte Nebentätigkeiten erteilt werden. Der Aufsichtsrat entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen.

(2) Die Übernahme einer sonstigen Nebentätigkeit bedarf ebenfalls der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wird die Zustimmung hierzu im Regelfall erteilen, soweit nicht überwiegende Interessen der Genossenschaft dagegensprechen. Ausgenommen vom Zustimmungserfordernis sind Ehrenämter, soweit die Interessen der Genossenschaft nicht berührt werden.

(3) Die Übernahme von Beteiligungen an anderen Unternehmen, die mit der Genossenschaft unmittelbar oder mittelbar in Geschäftsverbindung stehen, bedarf gleichfalls der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrates. Satz 1 gilt nicht, soweit die jeweilige Beteiligung an dem anderen Unternehmen 20 % nicht übersteigt.

## **§ 10 Rückgabepflichten**

(1) Mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses (§ 1) oder mit der Entbindung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung (§ 6) hat das Vorstandsmitglied sämtliche Dokumente, Unterlagen und sonstigen Gegenstände (technische Ausstattungen, wie Laptop, Mobiltelefon, elektronische Kalender, Dienstwagen usw.), die ihm vor oder während seiner Tätig-

keit ausgehändigt wurden, oder die auf andere Weise in seinen Besitz gelangt sind, an die Genossenschaft, vertreten durch den Aufsichtsratsvorsitzenden, ohne Verzögerung zurückzugeben. Hierzu gehören auch selbstangefertigte Aufzeichnungen, wie Kopien, Abschriften etc., seien diese in Papierform oder in elektronischer Form erfolgt.

(2) Im vorstehenden Sinne hat das Vorstandsmitglied auch die Schlüssel zu den Räumen der Genossenschaft unverzüglich an den Aufsichtsratsvorsitzenden auszuhändigen.

(3) Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht.

## **§ 11 Teilnichtigkeit**

Die etwaige Nichtigkeit von einzelnen Bestimmungen dieses Vertrages hat nicht die Unwirksamkeit des gesamten Vertrags zur Folge. Die unwirksame Bestimmung soll einvernehmlich durch eine angemessene Regelung ersetzt werden.

.....  
Ort, Datum

.....  
Ort, Datum

.....  
(Vorname, Nachname)  
Aufsichtsratsvorsitz

.....  
(Vorname, Nachname)  
Vorstandsmitglied

## 4 Erläuterungen zum Musteranstellungsvertrag für ein nebenamtliches Vorstandsmitglied in Teilzeit

Im Folgenden werden die Regelungen zum Musteranstellungsvertrag für ein nebenamtliches Vorstandsmitglied nur insoweit erläutert, wie sich Besonderheiten im Verhältnis zum Musteranstellungsvertrag für ein hauptamtliches Vorstandsmitglied ergeben. Im Übrigen wird auf die Anmerkungen zum hauptamtlichen Vorstand verwiesen.

### 4.1 Einführung

Die Begriffe "hauptamtlich", "nebenamtlich" oder "ehrenamtlich" ergeben sich nicht aus dem Genossenschaftsgesetz. Insbesondere in § 24 GenG wird nur neutral von dem "Vorstand" gesprochen. Auch nach der Mustersatzung ist das Bestellungsorgan darin frei, die Art der Vorstandstätigkeit festzulegen. Manche Satzungen der Praxis legen dies jedoch fest. In diesem Fall ist das Bestellungsorgan hieran gebunden und das Vorstandsamt nur in entsprechender Form ausübbar.

Die dargestellte Dreiteilung hat sich in der Praxis entwickelt. Als Maßstab für die Frage, in welcher Form ein Vorstandsmitglied für die Genossenschaft tätig ist, wird der **Umfang der Tätigkeitsverpflichtung** und die hierfür **gezahlte Entlohnung** herangezogen.

**Abzugrenzen vom nebenamtlichen Vorstand ist zum einen der ehrenamtliche Vorstand.** Der ehrenamtlich tätige Genossenschaftsvorstand erhält keine Vergütung/kein Entgelt. Sein Zeiteinsatz und persönlicher Einsatz erfolgen **unentgeltlich**. Siehe im Einzelnen dazu unten Ziffer 6.

Die **Unterscheidung zwischen einer hauptamtlichen und einer nebenamtlichen Tätigkeit** bestimmt sich nach dem Ausmaß der zu erbringenden Dienstleistung. Im Ergebnis entspricht dies dem Arbeitsrecht, wo von **Vollzeit- und Teilzeitkräften** die Rede ist. Wichtig ist, dass die Wahrnehmung der **organrechtlichen Pflichten**, die sich direkt aus dem Genossenschaftsgesetz und der Satzung ergeben, hiervon nicht betroffen ist, sondern diese Pflichten von den Vorstandsmitgliedern **immer vollumfänglich** wahrgenommen werden müssen. Dazu zählen bspw. die Teilnahme an den Vorstands- und ggf. Aufsichtsratssitzungen, der Informationsaustausch zwischen den Organen, Vorbereitung und Teilnahme an der Mitgliederversammlung, Einhaltung der Sorgfaltspflichten, Einberufung der Mitgliederversammlung in den vom Genossenschaftsgesetz vorgesehenen besonderen Fällen usw.

Die Frage, ob "Vollzeit" oder "Teilzeit", bezieht sich ausschließlich auf die Erledigung der **verwaltungstechnischen** Geschäfte, z. B. das Führen des allgemeinen Schriftverkehrs, das Betreiben des Rechnungswesens, die Zeiten der Anwesenheit in der Geschäftsstelle usw. Der geschuldete Zeiteinsatz des nebenamtlichen Vorstandes bestimmt sich nach den vertraglichen Vereinbarungen.

Eine nebenamtliche Tätigkeit als Genossenschaftsvorstand war bis zum **Urteil des Bundessozialgerichts vom 12.12.2023** (Az: B 12 R 11/21 R) in **zwei grundlegenden Ausprägungen** denkbar: Eine nebenamtliche Tätigkeit **mit Verwaltungstätigkeit oder eine rein organrechtliche Tätigkeit** mit den oben beschriebenen Aufgaben, aber ohne Einbindung in den Büroablauf.

Die sich daraus ergebenden Unterschiede waren bisher im Wesentlichen **sozialversicherungsrechtlicher Natur**. Bisher war es Praxis und entsprach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, dass keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, wenn das Vorstandsmitglied nur die Pflichten aus dem Genossenschaftsgesetz und der Satzung wahrnimmt (Teilnahme an den Sitzungen, an der Generalversammlung, Mitwirkung bei der Beschlussfassung, Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht usw.). Eine Sozialversicherungspflicht wurde nur angenommen, wenn das nebenamtliche Vorstandsmitglied dagegen auch mit Verwaltungsaufgaben betraut war (z. B. Verfassen von Schreiben an die Mieter, Durchführung mietrechtlicher Maßnahmen wie Mieterhöhungen, Modernisierungen, Abmahnungen und Kündigungen oder die Erteilung von Gestattungen usw.).

Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom Dezember 2023 (Az: B 12 R 11/21 R) ist eine nebenamtliche Tätigkeit als Genossenschaftsvorstand sozialversicherungspflichtig. Unabhängig von der Übernahme einzelner "Verwaltungsaufgaben" sieht das Bundessozialgericht nunmehr nebenamtliche Vorstände per se in die Organisation der Genossenschaft eingebunden.

Vor diesem Hintergrund wird auch die Unterscheidung der Musterverträge für nebenamtliche Vorstände in einen Vertrag mit Verwaltungstätigkeit und einen Vertrag mit reiner Organtätigkeit aufgegeben. Hierfür dürfte zukünftig in der Praxis kein Bedarf mehr bestehen. Ferner wird durch den Zusatz "in Teilzeit" hervorgehoben, dass sich der nebenamtliche Vorstand vom hauptamtlichen Vorstand im Grunde nur noch durch den Umfang der Arbeitszeit unterscheidet. Es hat sich eher gezeigt, dass es einen Bedarf für einen Anstellungsvertrag eines nebenamtlichen Vorstands gibt, der geringfügig beschäftigt ist. Um eine geringfügige Beschäftigung handelt es sich dann, wenn die Vergütung des nebenamtlichen Vorstandsmitgliedes nicht höher ist als 603 EUR im Jahr 2026. Dazu wird bei den Erläuterungen zu § 4 eine Alternativregelung dargestellt.

Eine **Sozialversicherungsfreiheit** kann nach den Ausführungen des Bundessozialgerichts jedoch weiterhin bei einer **ehrenamtlichen** Vorstandstätigkeit bestehen. Siehe dazu im Einzelnen unten Ziffer 6.

## **4.2 Erläuterungen zur Präambel**

Ein Anstellungsvertrag mit einem Vorstandsmitglied kann auch mündlich bzw. konkludent erfolgen. Das bedeutet, dass in den Fällen, in welchen es keine schriftliche Vertragsurkunde gibt, dennoch ein Vorstandsvertrag zustande kommen kann, und zwar durch das Ausüben der Tätigkeit und die Zahlung des Gehaltes sowie durch die übrige Behandlung im Fall von Urlaub, Entgeltfortzahlung usw.

Dennoch ist auch im Fall eines nebenamtlich tätigen Vorstandsmitgliedes die Abfassung eines **schriftlichen Vertrages** unbedingt empfehlenswert. Zum einen hilft dies, späteren Streit über die einzelnen Bedingungen und Inhalte der Tätigkeit zu vermeiden (Beweiskraft), zum anderen birgt dies ein hohes Maß an Sicherheit für die Genossenschaft, was die spätere rechtswirksame Beendigung des Anstellungsvertrages anbelangt.

Die Frage der Beweismöglichkeit wird besonders relevant beim Thema Befristung. Die GdW-Mustersatzung legt in ihrem § 21 Abs. 6 fest, dass Anstellungsverträge mit nebenamtlichen Vorstandsmitgliedern auf die Dauer der Bestellung abgeschlossen werden sollen. Hiermit ist die zeitliche Befristung gemeint. Es handelt sich aber nur um einen satzungsmäßigen Apell. Ob der Anstellungsvertrag mit einem nebenamtlichen Vorstandsvertrag aber auch tatsächlich befristet abgeschlossen worden war, ergibt sich nicht aus der Satzungsregelung.

Hat ein nebenamtliches Vorstandsmitglied, wie in der Praxis nicht selten, seine Tätigkeit **ohne schriftlich fixierten Vertrag** ausgeübt, und endet die Organstellung in absehbarer Zeit, dann muss der Aufsichtsrat sicherheitshalber eine **schriftliche ordentliche, fristgerechte Kündigung** nach dem Dienstvertragsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches aussprechen (§§ 620, 621 BGB, spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats). Zumindest aber muss der Aufsichtsrat **eine schriftliche Vereinbarung über die Aufhebung** des mündlichen Anstellungsvertrages mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Beendigung der Organstellung erreichen.

Diese Maßnahmen müssen dem Aufsichtsrat trotz "guten Miteinanders" auch nicht "peinlich" sein, da es nur um die erforderliche Rechtssicherheit für die Genossenschaft sowie um die Vollständigkeit der Unterlagen für spätere Einsteiger in die Organtätigkeit und um die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung geht. In vielen Fällen der Praxis mag die Beendigung und Abwicklung einer nebenamtlichen Vorstandstätigkeit auch im Fall einer fehlenden schriftlichen Vertragsgrundlage problemlos funktionieren. Die Erfahrungen der Praxis zeigen aber auch, dass in der unklaren Beendigung eines nebenamtlichen Vorstandsvertrages ein erhebliches Gefahrenpotenzial für die Genossenschaft liegen kann, sollte es Unfrieden mit dem ehemaligen Vorstandsmitglied oder gar Streit gegeben haben.

#### **4.3 Erläuterungen zu § 1 – Beginn, Laufzeit, Beendigung und Verlängerungsoption**

##### **Zu Abs. 1**

Empfehlenswert ist auch beim nebenamtlichen Vorstand der Abschluss eines **befristeten** Anstellungsvertrages (vgl. oben 2.3). In der **Praxis** wird häufig eine **fünfstufige Laufzeit** vereinbart.

In der **GdW-Mustersatzung** wird das Ende der **maximalen Bestelldauer** von nebenamtlichen Vorstandsmitgliedern an ein bestimmtes von der Genossenschaft wählbares Alter geknüpft (vgl. § 21 Abs. 4 GdW-Mustersatzung). Wie oben (siehe 2.3) ausgeführt wurde, verstößt eine Altersgrenze in der Satzung gegen das AGG, wenn eine Altersgrenze niedergelegt ist, die **vor** dem Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt. Satzungen, in denen dies der Fall ist, müssen angepasst werden.

Auch eine Regelung im **Anstellungsvertrag**, die außerhalb der regulären Befristung eine Beendigung des Anstellungsverhältnisses zu einem Zeitpunkt **vor** dem Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters vorsieht, ist grundsätzlich unzulässig, wenn unmittelbar oder mittelbar an das Alter angeknüpft wird.

Sofern die jeweilige Satzung auf die Vollendung des **67. Lebensjahres oder älter** abstellt, ist dies zulässig. Gleiches gilt für den Anstellungsvertrag (vgl. *OLG Frankfurt*, Urteil vom 05.07.2024, 26 U 1 /24 für den GmbH-GF).

Das vorliegende Muster enthält zum Ende der maximalen Bestelldauer **zwei Formulierungsmöglichkeiten**. Entweder wird an das Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters angeknüpft oder an ein bestimmtes von der Genossenschaft wählbares Alter, wobei dieses auf die Vollendung des 67. Lebensjahres oder älter abstellen muss. Dies hat den Hintergrund, dass viele Satzungen in Anknüpfung an die GdW-Mustersatzung für den nebenamtlichen Vorstand an ein bestimmtes von der Genossenschaft wählbares Alter anknüpfen. Insofern soll ein Gleichlauf zwischen Satzung und Anstellungsvertrag ermöglicht werden (vgl. auch § 21 Abs. 6 GdW-Mustersatzung). Genossenschaften, die in der eigenen Satzung an das Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters anknüpfen, sollten dies auch im Anstellungsvertrag gleichlautend regeln.

#### **4.4 Erläuterungen zu § 4 – Vergütung, Aufwendungsersatz**

##### **Zu Abs. 1**

Wird das nebenamtliche Vorstandsmitglied mit **mehr als 2.000 EUR im Monat** honoriert, sind hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung grundsätzlich keine Unterschiede im Vergleich zum hauptamtlichen Vorstandsmitglied zu machen.

Soweit die Vergütung aktuell **603 EUR im Monat bzw. 7.236 EUR im Jahr nicht übersteigt** (Stand 2026), handelt es sich um eine **geringfügige Beschäftigung** i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV. Im Fall einer geringfügigen Beschäftigung führt der Arbeitgeber regelmäßig Pauschalbeiträge zur **Kranken- und Rentenversicherung** ab (13 % Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung, § 249b Satz 1 SGB V, und 15 % Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung, § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB V). Soweit das Vorstandsmitglied sich nicht von der Rentenversicherung befreien lässt, hat das Vorstandsmitglied zudem einen Eigenanteil in Höhe des Differenzbetrages von derzeit 3,6 % zum vollen Rentenversicherungsbeitrag von derzeit 18,6 % zu tragen. Das Unternehmen behält den Eigenanteil vom Entgelt ein und führt den gesamten Renten- und Krankenversicherungsbeitrag an die Minijob-Zentrale ab. Beiträge zur **Pflege- und Arbeitslosenversicherung** fallen nicht an. Die Vergütung kann entweder pauschal oder individuell nach den Lohnsteuermerkmalen des Vorstandsmitglieds **versteuert** werden. Im Fall der Lohnsteuerpauschalierung erhebt das Unternehmen die Lohnsteuer einschl. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von 2 % der Vergütung (§ 40a Abs. 2 EStG). Im Innenverhältnis kann die pauschale

Lohnsteuer auf das Vorstandsmitglied abgewälzt werden. Zum 01.07.2026 trat eine Änderung im Bereich der geringfügigen Beschäftigten in Kraft. Arbeitnehmer können seit diesem Zeitpunkt ihre Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Weitergehende Informationen zur Sozialversicherungs- und Steuerpflicht bei geringfügiger Beschäftigung finden Sie unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).

Erfolgt die Vergütung in einer Höhe **von 603,01 EUR bis 2.000 EUR** (Stand 2026), handelt es sich um eine Vergütung in der sog. Gleitzone. Diese Vergütung ist **hinsichtlich der Höhe der Sozialversicherungsbeiträge privilegiert**, d. h., das Unternehmen zahlt im unteren Bereich des Übergangsbereichs relativ gesehen einen höheren Beitrag als im oberen Bereich. Der Arbeitgeberbeitrag wird von 28 % bei einem Entgelt in Höhe von 603,01 EUR bis zur oberen Grenze von 2.000 EUR gleitend auf den üblichen Sozialversicherungsbeitrag von ca. 20 % abgeschmolzen. Im Gegenzug liegt der vom Vorstandsmitglied zu tragende Arbeitnehmeranteil am Beginn des Übergangsbereichs bei "Null" und steigt gleitend auf den vollen Arbeitnehmeranteil. Diese **sozialversicherungsrechtliche Privilegierung** kann insbesondere in den Grenzbereichen einer Vergütung um 603,01 EUR oder 2.000,00 EUR für das nebenamtliche Vorstandsmitglied interessant sein. So hat eine Vergütung knapp über 603 EUR die grundsätzliche Sozialversicherungspflicht des nebenamtlichen Vorstandsmitglieds zur Folge. Hat dieses ein Interesse daran, sozialversichert zu sein, insbesondere kostengünstig gesetzlich krankenversichert zu sein, kann ein knappes Überschreiten der 603 EUR-Grenze sinnvoll sein. In bestimmten Konstellationen kann auch eine knappe Unterschreitung der Grenze von 2.000 EUR für den Arbeitnehmer und das Unternehmen von Vorteil sein. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls.

### **Alternativregelung bei geringfügiger Beschäftigung:**

#### **§ 4 Vergütung, Aufwendungsersatz**

*(1) Das Vorstandsmitglied erhält für seine Tätigkeit eine Brutto-Jahresvergütung von*

*..... EUR.*

*Die Zahlung erfolgt in zwölf gleichen monatlichen Raten, jeweils zum Ende des Kalendermonats, bargeldlos auf ein vom Vorstandsmitglied anzugebendes Konto. Hiermit ist der gesamte persönliche und zeitliche Einsatz des Vorstandsmitglieds abgegolten. Ein Anspruch auf Sonderzahlungen besteht grundsätzlich nicht.*

*(2) Zuschläge oder sonstige Vergütungen für Mehrarbeit, Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie zur Nachtzeit, werden nicht gezahlt. Dieser Mehraufwand ist mit dem in Abs. 1 genannten Jahresgehalt abgegolten.*

*(3) Reisekosten und Spesen (z. B. Fahrtkosten, Tagegelder, Übernachtungen), die im Interesse der Genossenschaft erfolgen, werden nach den jeweils geltenden steuerlichen Richtlinien erstattet. Das Vorstandsmitglied ist zu Bahn-Fahrten in der 1. Klasse berechtigt. Flugreisen sind in der Economy Class abzuwickeln. Übernachtungskosten werden soweit erstattet, als der Vorstand sie für erforderlich halten durfte. Sonstige erforderliche Aufwendungen im Dienste und Interesse der Genossenschaft werden ebenfalls erstattet.*

*(4) Die Vergütung wird individuell/pauschal\* versteuert. Die Pauschalsteuer trägt das Vorstandsmitglied/die Genossenschaft\*.*

*Die Genossenschaft führt – soweit gesetzlich vorgeschrieben – die pauschalen Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung ab. Das Vorstandsmitglied wird hiermit ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber der Genossenschaft von der Rentenversicherungspflicht befreit werden kann (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Mit der Befreiung verzichtet das Vorstandsmitglied auf die vollen Leistungsansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung.*

*Das Vorstandsmitglied erklärt daraufhin,*

- ☐ *dass es versicherungspflichtig bleiben möchte.*
- ☐ *dass es die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung beantragt.*

*Das Vorstandsmitglied nennt dem Aufsichtsrat spätestens bei Vertragsbeginn die gesetzliche Krankenversicherung, bei der das Vorstandsmitglied versichert ist.*

#### **4.5 Erläuterungen zu § 5 – Arbeitszeit und Arbeitsort**

##### **Zu Abs. 1**

Die Regelung zur Arbeitszeit bestimmt, in welchem Umfang sich das nebenamtliche Vorstandsmitglied auch für die verwaltungstechnischen Belange der Genossenschaft einsetzen muss. Dies ändert, wie oben dargestellt, nichts an der umfänglichen Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, die organrechtlichen Aufgaben und Sorgfaltspflichten zu erfüllen.

#### **4.6 Erläuterungen zu § 7 – Urlaub**

##### **Zu Abs. 1**

Allgemein zur Anzahl der Urlaubstage siehe oben Punkt 2.9.

Im Fall der Nebentätigkeit ist, wie bei Teilzeit im Arbeitsrecht auch, dennoch der volle Urlaubsanspruch gegeben. Dieser wird entweder als sechswöchiger Zeitraum unabhängig von den Tagen, an denen das Vorstandsmitglied arbeitet, gewährt oder heruntergerechnet und auf diejenigen Tage verteilt, an denen das Vorstandsmitglied arbeitet. Das Ergebnis ist im einen wie im anderen Fall das Gleiche. Arbeitet das Vorstandsmitglied bspw. an 2 Tagen in der Woche, so beläuft sich der Urlaubsanspruch in der zweiten Variante auf 12 Tage (30 Urlaubstage: 5 Arbeitstage = 6 Urlaubstage; 6 Urlaubstage x 2 Arbeitstage = 12 Urlaubstage), die genau auf die Tage verteilt werden, an denen gearbeitet wird. Maßstab für den Urlaub ist immer ein voller Arbeitstag.

#### **4.7 Erläuterungen zu § 8 – Entgeltfortzahlung im Falle einer Arbeitsverhinderung**

Eine Verbesserung der Stellung des Vorstandes, etwa indem die Entgeltfortzahlung verlängert wird (siehe hierzu 2.10), empfiehlt sich beim nebenamtlichen Vorstandsmitglied eher nicht.

#### **4.8 Erläuterungen zu § 9 – Nebentätigkeiten und Beteiligungen**

Wird die nebenamtliche Vorstandstätigkeit im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausgeübt, kann infolge der Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen Versicherungspflicht eintreten. Die Versicherungspflicht tritt in diesem Fall ggf. erst mit Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle oder einen Rentenversicherungsträger ein, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen (§ 8 Abs. 2 SGB IV). Der Arbeitgeber haftet somit grundsätzlich nicht rückwirkend für die Sozialversicherungsbeiträge. Eine Ausnahme besteht allerdings dann, wenn es das Unternehmen vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären.

Grobe Fahrlässigkeit in diesem Sinne soll bereits dann vorliegen, wenn das Unternehmen nichts unternommen hat, um den Sachverhalt aufzuklären oder die Beteiligten einfachste, jedem einleuchtende Überlegungen nicht angestellt haben. Von Vorsatz ist auszugehen, wenn das Unternehmen Hinweise des Beschäftigten oder anderer Personen, die zwangsläufig zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung hätten führen müssen, bewusst ignoriert hat.

Das Unternehmen hat demnach die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Anstellungsverhältnisses vorzunehmen und festzustellen, ob eine geringfügige und sozialversicherungsfreie oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Es ist daher zwingend erforderlich, diese Fragen mit dem Vorstandsmitglied vor Vertragsschluss zu erörtern. Die alleinige Aufnahme der unten vorgeschlagenen Klausel in den Vertrag genügt für den Haftungsausschluss nicht. Dennoch sollte sie aufgenommen werden. Um sich rechtlich abzusichern, ist den Unternehmen darüber hinaus dringend zu raten, einen entsprechenden Fragebogen zu verwenden. Auch nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger, hat der Beschäftigte vor Aufnahme der Tätigkeit einen Fragebogen auszufüllen, der zu den Lohnunterlagen zu nehmen ist. Nur so kann eine rückwirkende Haftung mit Sicherheit ausgeschlossen werden.

Ein Muster-Fragebogen findet sich in der Formularsammlung im Mitgliederbereich auf der Homepage des AGV, dort Formular Nr. B-5a.

Auch auf der Internetseite der Minijob-Zentrale ist ein Muster für eine entsprechende Checkliste hinterlegt ([https://www.minijob-zentrale.de/DE/fuer-gewerbetreibende/voraussetzung-zur-anmeldung-eines-minijobs/voraussetzung-zur-anmeldung-eines-minijobs\\_node.html#](https://www.minijob-zentrale.de/DE/fuer-gewerbetreibende/voraussetzung-zur-anmeldung-eines-minijobs/voraussetzung-zur-anmeldung-eines-minijobs_node.html#)).

#### **Ergänzung zu § 9 im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung**

*(4) Das Vorstandsmitglied versichert, dass es keiner weiteren geringfügigen Beschäftigung i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nachgeht. Das Vorstandsmitglied verpflichtet sich, jede weitere Aufnahme einer Beschäftigung dem Aufsichtsrat unverzüglich mitzuteilen und den Aufsichtsrat über den*

*Inhalt dieses Beschäftigungsverhältnisses zu informieren, soweit der Aufsichtsrat diese Informationen insbesondere zur Erfüllung seiner melde- und beitragsrechtlichen Verpflichtungen benötigt. Es ist ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung zur Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht des Anstellungsverhältnisses führen kann.*

## **5 Mustervertrag für ein ehrenamtliches Vorstandsmitglied<sup>1</sup>**

### **Vertrag<sup>2</sup>**

#### **Zwischen der**

.....  
Firma der Genossenschaft

.....  
Anschrift der Genossenschaft

- im Folgenden "die Genossenschaft" genannt –

#### **und**

Herrn/Frau

.....  
Name

.....  
Anschrift

- im Folgenden "das Vorstandsmitglied" genannt –

#### **wird folgender Vertrag geschlossen:**

#### **Präambel**

Herr/Frau ..... wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats in der Sitzung vom ..... auf der Grundlage der Satzung für die Dauer von ... Jahren zum ehrenamtlichen Vorstandsmitglied der Genossenschaft bestellt. Vor diesem Hintergrund wird der nachstehende Vertrag für eine ehrenamtliche Vorstandstätigkeit geschlossen:

---

<sup>1</sup> Dieser Vertrag sowie die entsprechenden Erläuterungen wurden von einer Arbeitsgruppe des GdW-Fachausschusses "Recht" in Zusammenarbeit mit dem AGV erstellt.

<sup>2</sup> Mit \* gekennzeichnete Alternativen müssen jeweils individuell angepasst werden (Nichtzutreffendes bitte streichen).

## **§ 1 Beginn, Laufzeit Beendigung und Verlängerungsoption**

(1) Der vorliegende Vertrag ist auf die Dauer von ... Jahren befristet. Er beginnt am ..... (konkretes Datum) und endet mit Ablauf des ..... (konkretes Datum, gegebenenfalls: ... mit dem Ende der Mitgliederversammlung/Vertreterversammlung\* des Jahres ...). Er endet spätestens mit dem Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung oder bei Gewährung einer vollen unbefristeten Erwerbsminderungsrente mit Zugang des Rentenbescheides.\*/Er endet spätestens mit Vollendung des \_\_\_\_ Lebensjahres\*).<sup>3</sup>

(2) Der Vertrag kann von dem Vorstandsmitglied ohne Einhaltung einer Frist außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden (§ 671 Abs. 2 BGB). Liegt kein wichtiger Grund vor, kann der Vertrag von dem Vorstandsmitglied mit einer Frist von 4 Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres ordentlich gekündigt werden.

(3) Von der Genossenschaft kann der Vertrag ohne Einhaltung einer Frist jederzeit widerrufen werden (§ 671 Abs. 1 BGB).

(4) Für den Widerruf nach Abs. 3 Satz 1 ist der Aufsichtsrat zuständig.

(5) Unabhängig von Abs. 3 und Abs. 4 endet der Vertrag zeitgleich mit dem Ablauf oder dem Widerruf der Bestellung als Vorstandsmitglied.

(6) Im Falle der Wiederbestellung verlängert sich dieser Vertrag um die Dauer der weiteren Bestellung.

## **§ 2 Aufgaben und Sorgfaltspflicht, Verschwiegenheitspflicht**

(1) Das Vorstandsmitglied übt das auf der Grundlage des Genossenschaftsgesetzes, der jeweils gültigen Satzung der Genossenschaft sowie der Geschäftsordnung für den Vorstand aus. Es kann nach Maßgabe der Satzung und der Beschlüsse des Aufsichtsrats vom Verbot der Mehrfachvertretung nach § 181 Alt. 2 BGB befreit werden.

(2) Das Vorstandsmitglied hat die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters einer Genossenschaft anzuwenden (§ 34 GenG). Es gilt § 34 Abs. 1 Satz 3 GenG.

(3) Über vertrauliche Angaben und Geheimnisse der Genossenschaft, namentlich Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihm durch die Tätigkeit bekannt geworden sind, hat das Vorstandsmitglied für die Zeit vor und nach Beendigung dieses Vertrages Stillschweigen zu wahren.

---

<sup>3</sup> Sofern in der Satzung keine Altersgrenze vorhanden ist, kann und sollte auch im Vertrag gänzlich auf eine Altersgrenze verzichtet werden.

### § 3 Aufwendungsersatz

- (1) Das Vorstandsmitglied ist ehrenamtlich tätig und erhält für seine Tätigkeit keine Vergütung.
- (2) Reisekosten und Spesen (z. B. Fahrtkosten, Tagegelder, Übernachtungen), die im Interesse der Genossenschaft erfolgen, werden nach den jeweils geltenden steuerlichen Richtlinien und nach Maßgabe von Abs. 3 gegen Beleg erstattet.
- (3) Das Vorstandsmitglied ist zu Bahn-Fahrten in der 1. Klasse berechtigt. Flugreisen sind in der Economy-Class abzuwickeln. Übernachtungskosten werden soweit erstattet, als der Vorstand sie für erforderlich halten durfte. Sonstige erforderliche Aufwendungen im Dienste und Interesse der Genossenschaft werden ebenfalls gegen Beleg erstattet.

### § 4 Rückgabepflichten

- (1) Mit Beendigung des Vertrages (§ 1) hat das Vorstandsmitglied sämtliche Dokumente, Unterlagen und sonstigen Gegenstände (technische Ausstattungen, wie Laptop, Mobiltelefone, elektronische Kalender, Dienstwagen usw.), die ihm vor oder während seiner Tätigkeit ausgehändigt wurden, oder die auf andere Weise in seinen Besitz gelangt sind, an die Genossenschaft, vertreten durch den Aufsichtsratsvorsitzenden, ohne Verzögerung zurückzugeben. Hierzu gehören auch selbstangefertigte Aufzeichnungen, wie Kopien, Abschriften etc., seien diese in Papierform oder in elektronischer Form erfolgt.
- (2) Im vorstehenden Sinne hat das Vorstandsmitglied auch die Schlüssel zu den Räumen der Genossenschaft unverzüglich an den Aufsichtsratsvorsitzenden auszuhändigen.
- (3) Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht.

.....  
Ort, Datum

.....  
Ort, Datum

.....  
(Vorname, Nachname)  
Aufsichtsratsvorsitz

.....  
(Vorname, Nachname)  
Vorstandsmitglied

## 6 Erläuterungen zum Mustervertrag für ein ehrenamtliches Vorstandsmitglied der Wohnungsgenossenschaft

Im Folgenden werden die Regelungen zum Mustervertrag für ein ehrenamtliches Vorstandsmitglied nur insoweit erläutert, wie sich Besonderheiten im Verhältnis zum Musteranstellungsvertrag für ein hauptamtliches bzw. nebenamtliches Vorstandsmitglied ergeben. Im Übrigen wird auf die Anmerkungen zum hauptamtlichen bzw. nebenamtlichen Vorstand verwiesen.

### 6.1 Einführung

#### 6.1.1

Wie oben dargelegt wurde, ist nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom Dezember 2023 (Az: B 12 R 11/21 R) eine nebenamtliche Tätigkeit als Genossenschaftsvorstand zukünftig sozialversicherungspflichtig, unabhängig davon, ob Verwaltungsaufgaben übernommen werden oder sich die Tätigkeit auf die Wahrnehmung der Organfunktionen im engeren Sinn beschränkt.

**Sozialversicherungsfreiheit** kann nach den Ausführungen des BSG jedoch weiterhin bei einer **ehrenamtlichen** Vorstandstätigkeit bestehen. Insofern gilt es weiterhin, den nebenamtlichen Vorstand vom ehrenamtlichen Vorstand abzugrenzen. Der ehrenamtlich tätige Genossenschaftsvorstand erhält **keine Vergütung/kein Entgelt**. Sein Zeiteinsatz und persönlicher Einsatz erfolgen **unentgeltlich im Sinne des Sozialversicherungsrechts**.

Voraussetzung hierfür ist nach dem BSG, dass die Tätigkeit **im Wesentlichen unentgeltlich ohne Erwerbsabsicht zu ideellen Zwecken ausgeübt wird**. Die Unentgeltlichkeit des Ehrenamts sei Ausdruck dafür, dass keine maßgebliche Erwerbsabsicht im Vordergrund steht, weil es seiner Art oder den Umständen nach mit keiner berechtigten Vergütungserwartung verbunden ist.

Die Erwerbsmäßigkeit beurteilt sich dabei nicht aus der subjektiven Sicht des Einzelnen. Dem Grundsatz der Vorhersehbarkeit entsprechend, sei das ehrenamtliche Engagement objektiv abzugrenzen. Die unentgeltliche Verrichtung von Tätigkeiten zur Verfolgung eines ideellen Zwecks muss objektiv erkennbar vorliegen; die gewährte Aufwandsentschädigung darf sich nicht als verdeckte Vergütung einer Erwerbsarbeit darstellen.

**Die entscheidende Frage lautet demnach: Wann ist eine gewährte Zuwendung, z. B. ein pauschalierter Aufwandsersatz eine Vergütung/ein Entgelt?**

### 6.1.2

Im konkreten Fall vom Dezember 2023 hatte das BSG die Unentgeltlichkeit der Tätigkeit verneint. Bereits die Art der Bemessung der Zahlungen führte nach objektiven Gesichtspunkten zur Annahme, dass es sich um eine Vergütung als Gegenleistung für die aktiv in der Vorstandstätigkeit aufgewendete Zeit handelte. So heißt es vom BSG:

*"Sowohl aus der Wortwahl wie aus dem Inhalt des Beschlusses<sup>1</sup> ergibt sich aber nicht mit der nach dem beitragsrechtlichen Grundsatz der Vorhersehbarkeit erforderlichen Klarheit, dass damit tatsächlich nur eine Aufwandsentschädigung geregelt worden ist. Die Zahlung wird vielmehr ausdrücklich als "Vorstandsvergütung" bezeichnet und fällt regelmäßig (14-mal jährlich) in jeweils gleicher Höhe an. Insoweit scheidet die Abgeltung eines konkret berechneten Aufwands wie z. B. Fahrkosten in der jeweils entstandenen Höhe oder die Entschädigung für entgangenen Verdienst aus. Anhaltspunkte, welcher Aufwand ggf. pauschal abgegolten werden soll, ergeben sich aus dem Beschluss nicht."*

Spricht nicht bereits die Art der Bemessung gegen eine Vergütung, so das BSG, könnte nur dann von einer ehrenamtlichen Entschädigung "honoris causa" oder zum Ausgleich von Beschwerden und Einbußen ausgegangen werden, wenn dies aufgrund ihres Umfangs evident wäre. Dies sei dann der Fall, wenn sich die Höhe der Zuwendungen erkennbar an einer normativen Ehrenamtspauschale ausrichtet oder einer solchen in etwa gleichkommt.

Sodann prüfte das BSG, ob eine zum damaligen Zeitpunkt geltende Ehrenamtspauschale als Maßstab herangezogen werden konnte. Das BSG stellte fest, dass die damalige Pauschale für eine Haftungserleichterung von ehrenamtlichen Vereinsvorständen nach § 31a BGB (500 EUR/Jahr, später 720 EUR/Jahr), die als Vergleich herangezogen werden könnte, deutlich überschritten war. Diese deutliche Überschreitung sprach gegen eine ehrenamtliche Entschädigung.

Ungeachtet dessen ließ das BSG unabhängig vom konkreten Fall erkennen, dass die Unentgeltlichkeit der Tätigkeit als ehrenamtlicher Vorstand auch dann gegeben sein kann, wenn sich die Höhe der Zuwendungen nicht an einer normativen Ehrenamtspauschale (z. B. nach § 31a BGB) ausrichtet. Bei Genossenschaften sei in diesem Zusammenhang auch zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber in § 34 Abs. 2 Satz 3 GenG eine Haftungsprivilegierung für im Wesentlichen unentgeltlich tätige Vorstandsmitglieder eingeführt und bewusst auf eine normative Grenze für die Unentgeltlichkeit verzichtet hat. Das BSG bekräftigt ferner seine Rechtsprechung, wonach finanzielle Zuwendungen in Form von Aufwendungersatz für konkrete oder pauschal berechnete Aufwände einschließlich eines Ausgleichs für Zeitversäumnis oder Verdienstaufschlag und einer gewissen Anerkennung der ehrenamtlichen Tätigkeit die Sozialversicherungsfreiheit nicht hindern.

---

<sup>1</sup> Aufsichtsratsbeschlusses.

Im konkreten Fall jedoch lagen die Zuwendungen in Höhe von 5.600 Euro/Jahr (14 x 400 EUR), die zudem ausdrücklich als Vergütung deklariert wurden, weit über der Pauschale nach § 31a BGB, sodass – wie das BSG es ausdrückte – "auch unter Berücksichtigung einer großzügigen Betrachtung" nicht mehr von einer Unentgeltlichkeit ausgegangen werden konnte.

Aus der Entscheidung des BSG lässt sich jedoch auch der Umkehrschluss ableiten, dass das BSG in der Entscheidung davon ausging, die Unentgeltlichkeit wäre aufgrund des Umfangs der Zuwendung im Regelfall gegeben, wenn sich die Höhe der Aufwandsentschädigung innerhalb der Ehrenamtspauschale bewegt hätte.

### 6.1.3

Die "Ehrenamtspauschale" i. S. d. § 31a BGB wurde mit Wirkung zum 01.01.2026 auf 3.300 EUR/Jahr angehoben. Dies zieht die Frage nach sich, ob weiterhin von der Unentgeltlichkeit ausgegangen werden kann, solange der Betrag unter der "Ehrenamtspauschale" i. S. d. § 31a BGB, aktuell 3.300 EUR/Jahr, liegt.

Dafür sprechen die oben dargelegten Ausführungen des BSG und vor allem der Hinweis des BSG, dass der Gesetzgeber bei der mit dem § 31a BGB vergleichbaren Vorschrift in § 34 Abs. 2 Satz 2 Satz 3 GenG bewusst auf eine starre Betragsgrenze verzichtet hat. Ferner spricht dafür, dass das Ehrenamt mit der Anhebung der "Ehrenamtspauschale" i. S. d. § 31a BGB gestärkt werden soll. Es wäre widersprüchlich, die beabsichtigte Stärkung des Ehrenamts nur auf den Verein zu beschränken, gerade auch weil es in § 34 Abs. 2 Satz 2 Satz 3 GenG weiterhin keine starre Grenze für eine "im Wesentlichen unentgeltliche" Vorstandstätigkeit gibt.

Es gibt indes auch Aspekte, die gegen die Annahme sprechen, es kann weiterhin von der Unentgeltlichkeit ausgegangen werden, solange der Betrag unter der "Ehrenamtspauschale" i. S. d. § 31a BGB liegt. Das BSG hat in seiner Entscheidung auch auf die Ehrenamts- pauschale in § 3 Nr. 26a EStG Bezug genommen:

*"Insbesondere der Grenzwert für die Haftungsprivilegierung von Organmitgliedern, die nur gegen eine geringe Vergütung für ihren Verein tätig werden ("Ehrenamtspauschale", **vgl. entsprechend auch § 3 Nr 26a Einkommensteuergesetz**<sup>2</sup>), lag im streitgegenständlichen Zeitraum mit zunächst 500 Euro (§ 31a BGB idF des Gesetzes zur Begrenzung der Haftung von ehrenamtlich tätigen Vereinsvorständen vom 28.09.2009, BGBl I 3161) und ab 29.03.2013 mit 720 Euro jährlich (§ 31a BGB idF des Gesetzes zur Stärkung des Ehrenamtes vom 21.03.2013, BGBl I S 556) deutlich unter der Höhe der Zuwendungen ..."*

Insofern fragt sich, welchen Stellenwert das BSG der Ehrenamtspauschale in § 3 Nr. 26a EStG beimisst. Diese Frage war zum Zeitpunkt der Entscheidung insoweit nicht relevant, als dass die Pauschalen (im Übrigen bis zum 31.12.2025 in Höhe von 840 EUR/Jahr) gleich hoch waren. Dies hat sich nun jedoch geändert. Die Pauschale nach § 31a BGB beträgt 3.300 EUR/Jahr, die Pauschale nach § 3 Nr. 26a EStG beträgt 960 EUR/Jahr.

---

<sup>2</sup> Hervorhebung durch Verfasser.

#### 6.1.4

Es ist vor diesem Hintergrund nicht auszuschließen, dass das BSG aufgrund des Auseinanderlaufens der entsprechenden Pauschalen künftig die Ehrenamtspauschale nach dem EStG als Vergleichsmaßstab heranzieht. Dies wäre dogmatisch zwar nicht nachzuvollziehen, weil – wie die Begründung der Entscheidung aus 2023 zeigt – die vereinsrechtliche Regelung als Vergleichsmaßstab die sachnähere Regelung ist. Auszuschließen ist dies gleichwohl nicht.

Will man daher eine hinreichende Wahrscheinlichkeit haben, dass Zuwendungen an ehrenamtliche Vorstandsmitglieder nicht als entgeltliche Vergütung im Sinne des Sozialversicherungsrechts angesehen werden, mit der Folge einer entsprechenden Beitragspflicht, sollte die Pauschale nach dem EStG eingehalten werden.

Soll eine darüberhinausgehende Zuwendung gezahlt werden, sprechen zwar zumindest im Rahmen der Pauschale nach § 31a BGB gute Argumente für die sozialversicherungsrechtliche Unentgeltlichkeit der Zuwendung, es verbleiben jedoch entsprechende Risiken. Insofern wäre hier darüber nachzudenken, zur Sicherheit eine entsprechende Anmeldung und Verbeitragung vorzunehmen.

Will man über die Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG hinausgehen, sollte jeder Anschein vermieden werden, dass es sich bei der Aufwandsentschädigung um eine Vergütung handelt. **Die Zuwendung darf daher auf keinen Fall als Vergütung deklariert werden. Ferner sollte keine regelmäßige Zuwendung, z. B. monatlich, erfolgen, sondern immer anlassbezogen, wobei auch weiterhin eine pauschalierte Aufwandsentschädigung möglich ist (siehe dazu aber Erläuterungen zu § 3).**

#### 6.1.5

Der Mustervertrag versucht bereits auf sprachlicher Ebene den Charakter als Ehrenamt zu betonen. Aus diesem Grund wird der Vertrag auch nicht als Musteranstellungsvertrag, sondern als **Mustervertrag** bezeichnet. Es handelt sich bei diesem Vertrag um ein Auftragsverhältnis nach §§ 662 ff. BGB.

Das Muster ist ferner so gestaltet, dass **bei unveränderter Übernahme und entsprechender Durchführung des Auftragsverhältnisses** eine hinreichende Sicherheit gegeben ist, dass es auch im SV-Sinne eine ehrenamtliche Tätigkeit ist. Daher wird z. B. im Muster selbst nicht die Möglichkeit eröffnet, eine konkret bezifferte und über die Regelungen des § 3 Abs. 2 bis 4 hinausgehende **pauschale Aufwandsentschädigung** festzulegen. Wenn es eine solche durch Beschluss des Aufsichtsrates (vgl. § 21 Abs. 7 GdW-Mustersatzung) geben soll, dann bedarf dies der Höhe nach der **Einzelfallentscheidung**, um zu verhindern, dass dadurch die zulässige Höhe überschritten und die Vorstandstätigkeit den Charakter eines SV-pflichtigen nebenamtlichen Vorstands bekommt.

## 6.2 Erläuterungen zu § 1 - Beginn, Laufzeit, Beendigung und Verlängerungsoption

### Zu Abs. 1

In der **GdW-Mustersatzung** wird das Ende der **maximalen Bestelldauer** von ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern an ein bestimmtes von der Genossenschaft wählbares Alter geknüpft (vgl. § 21 Abs. 4 GdW-Mustersatzung). Wie oben (siehe 2.3) ausgeführt wurde, verstößt eine Altersgrenze in der Satzung bei **haupt- und nebenamtlichen Vorstandsmitgliedern** gegen das AGG, wenn eine Altersgrenze niedergelegt ist, die **vor** dem Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt. Satzungen, in denen dies der Fall ist, müssen angepasst werden. Auch eine Regelung im **Anstellungsvertrag für haupt- und nebenamtliche Vorstände**, die außerhalb der regulären Befristung eine Beendigung des Auftragsverhältnisses zu einem Zeitpunkt **vor** dem Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters vorsieht, ist grundsätzlich unzulässig, wenn unmittelbar oder mittelbar an das Alter angeknüpft wird.

Fraglich ist jedoch, ob diese Restriktionen auch für das ehrenamtliche Vorstandsmitglied gelten. Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder sind **keine Arbeitnehmer** i. S. d. AGG. Insoweit wäre der Anwendungsbereich des AGG nicht eröffnet und die damit verbundene Frage, ob man für diese Vorstandsmitglieder insoweit an AGG-rechtliche Restriktionen gebunden ist, wäre obsolet. Allerdings besagt **§ 6 Abs. 3 AGG**, dass die Vorschriften des entsprechenden Abschnitts im AGG auch für **Organmitglieder**, insbesondere Vorstände, entsprechend gelten, soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft. Insoweit stellt sich die Frage, ob die Restriktionen zur Altersgrenze über § 6 Abs. 3 AGG auch für ehrenamtliche Vorstandsmitglieder einschlägig sind.

Dies ist nicht abschließend geklärt. Daher sollte aus Gründen der Vorsicht davon ausgegangen werden, dass die für haupt- und nebenamtliche Vorstandsmitglieder geltenden Restriktionen auch für die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder gelten. Insofern ist **sowohl in der Satzung als auch im Vertrag** für das ehrenamtliche Vorstandsmitglied **eine Regelung zu vermeiden**, die außerhalb der regulären Befristung eine Beendigung des Auftragsverhältnisses zu einem Zeitpunkt **vor** dem Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters vorsieht.

Sofern die jeweilige Satzung auf die Vollendung des **67. Lebensjahres oder älter** abstellt, ist dies zulässig. Gleiches gilt für den Vertrag (vgl. *OLG Frankfurt*, Urteil vom 05.07.2024, 26 U 1 /24 für den GmbH-GF).

Das vorliegende Muster enthält zum Ende der maximalen Bestelldauer **zwei Formulierungsmöglichkeiten**. Entweder wird an das Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters angeknüpft oder an ein bestimmtes von der Genossenschaft wählbares Alter, wobei dieses auf die Vollendung des 67. Lebensjahres oder älter abstellen muss. Diese zwei Möglichkeiten haben den Hintergrund, dass viele Satzungen in Anknüpfung an die GdW-Mustersatzung für den ehrenamtlichen Vorstand an ein bestimmtes von der Genossenschaft wählbares Alter anknüpfen. Insofern soll ein Gleichlauf zwischen Satzung und Vertrag ermöglicht werden (vgl. auch § 21 Abs. 6 GdW-Mustersatzung). Genossenschaften, die in der eigenen Satzung an das Erreichen des jeweils geltenden individuellen Renteneintrittsalters anknüpfen, sollten dies auch im Vertrag gleichlautend regeln.

Sofern in der **Satzung keine Altersgrenze** vorhanden ist, kann und sollte auch im Vertrag gänzlich auf eine Altersgrenze verzichtet werden.

### **Zu Abs. 2**

Die Regelungen zur Beendigung orientieren sich im Übrigen an § 671 BGB. Auch insoweit wird deutlich, dass es sich um ein Auftragsverhältnis nach §§ 662 ff. BGB handelt und die Tätigkeit unentgeltlich erbracht wird.

Nach **Abs. 2 Satz 1** kann der Vertrag von dem Vorstandsmitglied ohne Einhaltung einer Frist jederzeit außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden. Dies entspricht der Regelung in § 671 Abs. 2 BGB.

Liegt kein wichtiger Grund vor, kann der Vertrag nach **Abs. 2 Satz 2** von dem Vorstandsmitglied ordentlich mit einer Frist von 4 Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Dies ist eine zulässige Abweichung von dem in § 671 Abs. 1 BGB grundsätzlich festgelegten jederzeitigen Kündigungsrechts und soll verhindern, dass das Vorstandsmitglied zur Unzeit kündigt. Letzteres wäre für die Genossenschaft nachteilig, weil ggf. so schnell kein adäquater Ersatz gefunden werden kann. Für das Vorstandsmitglied würde eine Kündigung zur Unzeit ggf. Schadenersatzpflichten nach sich ziehen.

### **Zu Abs. 3**

Von der Genossenschaft kann der Vertrag ohne Einhaltung einer Frist jederzeit widerrufen werden. Dies entspricht der Regelung in § 671 Abs. 1 BGB.

### **Zu Abs. 4**

Für den – jederzeit möglichen – Widerruf seitens der Genossenschaft nach Abs. 3 Satz 1 ist der Aufsichtsrat zuständig.

### **Zu Abs. 5**

In Abs. 5 wurde die Regelung aus § 21 Abs. 7 der GdW-Mustersatzung übernommen, wonach das Auftragsverhältnis mit dem Ablauf oder dem Widerruf der Bestellung als Vorstandsmitglied erlischt.

Diese Kopplung des Vertrages an die Bestellung bzw. deren Ablauf oder deren Widerruf wird für den ehrenamtlichen Vorstand vom GdW-FA Recht als zulässig angesehen. Anders als beim Anstellungsverhältnis des haupt- oder nebenamtlichen Vorstandsmitgliedes werden insoweit keine zwingenden Kündigungsschutzfristen in Bezug auf den Vertrag umgangen. Die Genossenschaft ist berechtigt, sowohl die Bestellung als auch den Vertrag jederzeit ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes zu widerrufen. Es kommt somit nicht darauf an, ob ein wichtiger Grund vorliegt; weder bei dem Widerruf der Bestellung noch beim Widerruf des Vertrages. Auch hier zeigt sich, dass der Vertrag den Charakter eines Ehrenamtes aufweist.

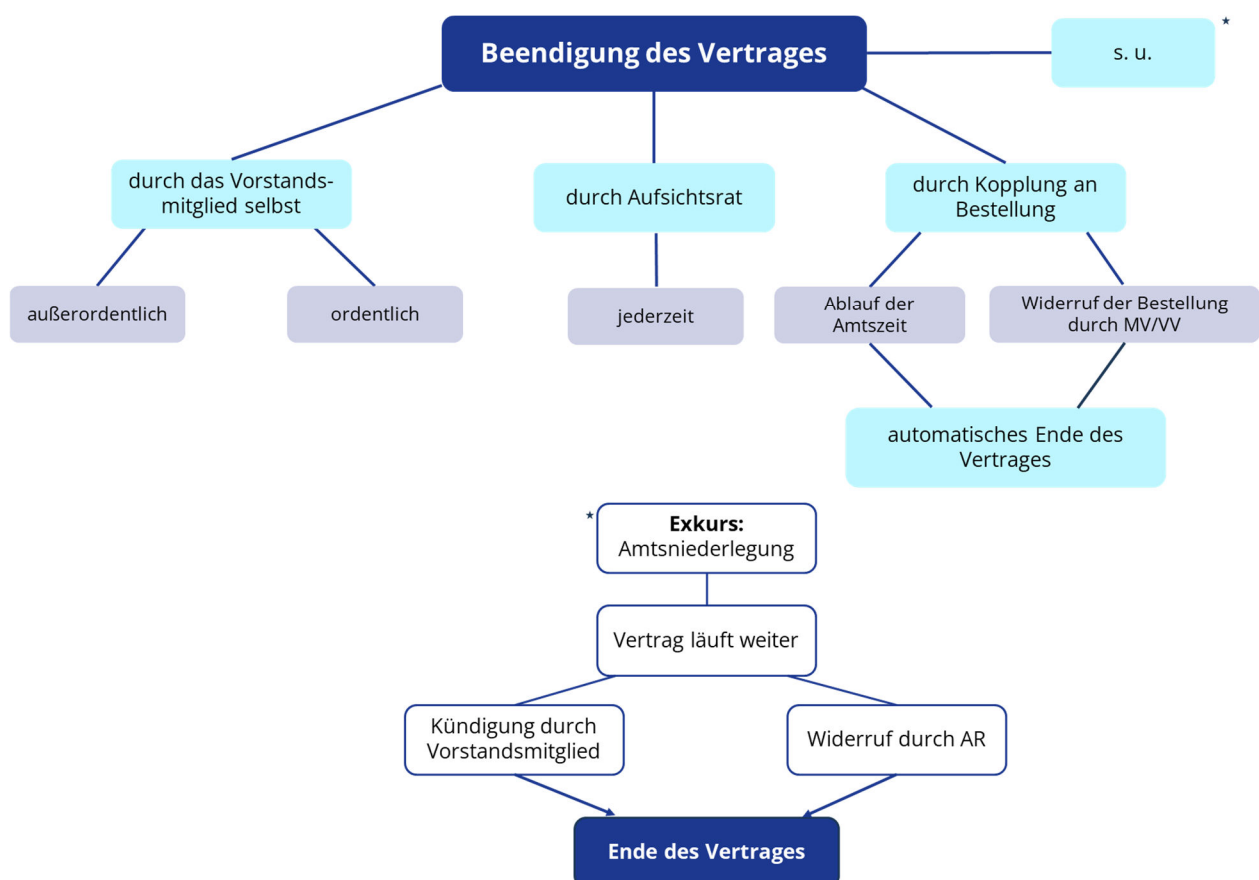
Für den Widerruf der Bestellung ist gemäß § 35 Abs. 1 Buchst. h) GdW-Mustersatzung die Mitgliederversammlung/Vertreterversammlung zuständig. Sofern diese die Bestellung widerruft, endet demnach auch *automatisch* das Auftragsverhältnis. Eines gesonderten

Widerrufs des Vertrages seitens des Aufsichtsrates bedarf es in diesem Fall nicht. Gleiches gilt, wenn die Bestellung durch Ablauf der Amtszeit beendet ist.

Im (umgekehrten) Fall, dass der Aufsichtsrat den Vertrag widerruft, bliebe die Bestellung bis zum Widerruf durch die Mitgliederversammlung/Vertreterversammlung weiterhin bestehen. Die Mitgliederversammlung/Vertreterversammlung müsste dann den Widerruf der Bestellung vornehmen.

Die Kopplung des Vertrages an die Bestellung gilt nicht, soweit das Vorstandsmitglied organschaftlich sein Amt niederlegt. Dies ist grundsätzlich jederzeit ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich. Ein automatisches Ende des Vertrages ist damit nicht verbunden. Dieses muss entweder durch den jederzeit möglichen Widerruf des Vertrages seitens des Aufsichtsrates herbeigeführt werden (Abs. 4) oder aber durch die Kündigung des Vertrages seitens des Vorstandsmitgliedes (Abs. 2). Eine solche Kündigung seitens des Vorstandsmitgliedes sollte auch außerordentlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich sein, denn mit der Amtsniederlegung sollte in diesem Fall auch ein wichtiger Grund i. S. v. Abs. 2 vorliegen. Zur Sicherheit sollte jedoch, um den Vertrag zu beenden, der Aufsichtsrat den Vertrag widerrufen. Dies gilt erst recht dann, wenn seitens des Vorstandsmitgliedes überhaupt keine Kündigung des Vertrages ermöglicht wird.

### Übersicht zur Beendigung des Vertrages



### 6.3 Erläuterungen zu § 3 - Aufwendungsersatz

Die Regelung stellt in Abs. 1 klar, dass **keine Vergütung** gezahlt wird und die Tätigkeit unentgeltlich erfolgt. In Abs. 2 bis 3 werden die Modalitäten des **Aufwendungsersatzes** geregelt. Nach dem Mustervertrag wird nur tatsächlich entstandener Aufwand gegen Beleg erstattet.

Wie bereits dargetan, wird im Mustervertrag selbst **nicht die Möglichkeit eröffnet**, eine konkret bezifferte und über die Regelungen der Abs. 2 bis 3 hinausgehende **pauschale Aufwandsentschädigung** festzulegen. Das Muster ist so gestaltet, dass **bei unveränderter Übernahme und bei entsprechender Durchführung** eine hinreichende Sicherheit gegeben ist, dass es auch im SV-Sinne eine ehrenamtliche Tätigkeit ist. Wenn es eine solche durch Beschluss des Aufsichtsrates (vgl. § 21 Abs. 7 Satz 2 GdW-Mustersatzung) geben soll, ist dies weiterhin möglich.

Bei einer pauschalen Aufwandsentschädigung, die max. 960 EUR/Jahr beträgt, kann davon ausgegangen werden, dass diese nach der Rechtsprechung des BSG im Regelfall sozialversicherungsrechtlich als Ehrenamt angesehen wird (vgl. oben).

Bei einer pauschalen Aufwandsentschädigung, die mehr als 960 EUR/Jahr beträgt, ist eine Einzelfallbetrachtung nötig, um zu verhindern, dass dadurch die Vorstandstätigkeit den Charakter eines SV-pflichtigen nebenamtlichen Vorstands bekommt. Im Zweifel wäre hier darüber nachzudenken, zur Sicherheit eine entsprechende Anmeldung und Verbeitragung vorzunehmen. In jedem Fall sollte die Ehrenamtspauschale nach § 31a BGB (3.300 EUR) nicht überschritten werden (vgl. oben).

## **Impressum**

Herausgeber:  
GdW Bundesverband  
deutscher Wohnungs- und  
Immobilienunternehmen e.V.  
Klingelhöferstraße 5  
10785 Berlin

Telefon: +49 (0)30 82403-0  
Telefax: +49 (0)30 82403-199  
Brüsseler Büro des GdW  
3, rue du Luxembourg  
1000 Bruxelles

Telefon: +32 2 5 50 16 11  
Telefax: +32 2 5 03 56 07

E-Mail: [mail@gdw.de](mailto:mail@gdw.de)  
Internet: <http://www.gdw.de>

## **Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e.V.**

Peter-Müller-Straße 16  
40468 Düsseldorf  
+49 (0)211 96135-0

E-Mail: [kontakt@agv-online.de](mailto:kontakt@agv-online.de)  
Internet: <http://www.agv-online.de>

@ GdW 2026