

2019 | Ausgabe 36
01.08.2019

Update Vertragsrecht: Wettbewerbsverbot GmbH-Geschäftsführer



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Wettbewerbsverbot GmbH-Geschäftsführer

Gesetzlich geregelt ist ein Wettbewerbsverbot nur in § 60 HGB für Handlungsgehilfen und in § 88 AktG für die Vorstandsmitglieder der Aktiengesellschaft. Ein Wettbewerbsverbot für den GmbH-Geschäftsführer ist gesetzlich hingegen nicht normiert.

Als Gesellschaftsorgan unterliegt der GmbH-Geschäftsführer jedoch einer besonderen Treuepflicht gegenüber der Gesellschaft (§ 43 Abs. 1 GmbHG). Das sich hieraus ergebende organschaftliche Wettbewerbsverbot beginnt mit der wirksamen Begründung der Organstellung und endet, wenn die Organstellung endet.

Grundlage für ein etwaig daneben bestehendes dienstvertragliches Wettbewerbsverbot für den Fall, dass ein Geschäftsführeranstellungsvertrag geschlossen wurde, ist für die Dauer des Dienstvertrages § 241 Abs. 1 BGB (Nebenpflichten).

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Soll dem Geschäftsführer auch nach seiner Abberufung und der Beendigung seines Dienstvertrages Wettbewerb zu der GmbH untersagt sein, muss ein gesondertes nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden.

Im Arbeitsverhältnis ist die Gestaltungsfreiheit bei nachvertraglichen Wettbewerbsverboten zum Schutz des Arbeitnehmers eingeschränkt. § 110 GewO verweist auf die §§ 74 ff. HGB. Diese finden nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs auf Organmitglieder aber keine Anwendung. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot des Organs ist vielmehr an § 138 BGB in Verbindung mit Art. 2 und 12 GG zu messen. Im Hinblick auf die grundrechtlich geschützte Berufsausübungsfreiheit ist es nur rechtswirksam, wenn und soweit es notwendig ist, um sich vor einer illoyalen Verwertung der Arbeitserfolge durch das Organ zu schützen.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist somit nur dann nicht sittenwidrig, wenn es das notwendige Maß in räumlicher, gegenständlicher und zeitlicher Hinsicht nicht überschreitet. Dies ist – angelehnt an § 74a Abs. 1 HGB – in zwei Stufen zu prüfen:

- Das Verbot muss einem berechtigten geschäftlichen Interesse der Gesellschaft dienen
- und kumulativ die wirtschaftliche Tätigkeit des Organs nach Ort, Zeit und Gegenstand der Berufsausübung nicht unbillig erschweren.

Ist das Verbot zu weit gefasst, ist es insgesamt nichtig. Dies gilt aber ausnahmsweise nicht, wenn nur eine zu lange Dauer vereinbart wurde, die auf zwei Jahre begrenzt ist.

Ebenso wie bei Arbeitnehmern ist der Gegenstand des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots als Hauptleistungspflicht eines gegenseitigen Vertrages einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB entzogen.

Hinweisbeschluss OLG München v. 02.08.2018 – 7 U 2107/18

Gegenstand des Beschlusses des Oberlandesgerichtsgerichts München war die Vereinbarung des folgenden nachvertraglichen Wettbewerbsverbots einer GmbH mit ihrem Geschäftsführer:

„Der Geschäftsführer verpflichtet sich, für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Anstellungsvertrages weder in selbstständiger noch unselbständiger Stellung oder in sonstiger Weise für ein Konkurrenzunternehmen der Gesellschaft tätig zu werden (einschließlich Übernahme einer Organstellung o.ä.).“

Diese bislang nicht unübliche Formulierung hält das Oberlandesgericht für zu weitgehend. Die Interessen der GmbH müssten sich in der Reichweite des Verbots widerspiegeln. Ein zu weit gefasstes Verbot sei nach § 138 BGB nichtig. Die Höhe der Karenzentschädigung spiele keine Rolle, da ein Verbot (anders als bei Arbeitnehmern!) auch ohne Karenzentschädigung zulässig sein könne. Dem Geschäftsführer sei hier jede Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen untersagt worden. Darunter würden auch Hausmeistertätigkeiten fallen. Diese weise zu der frühere Geschäftsführertätigkeit aber keinen Bezug auf und sei daher nicht von berechtigten Interessen der GmbH gedeckt. Anderes gelte auch nicht im Hinblick auf die Umgehungsgefahr, dass der Geschäftsführer bei dem Konkurrenten lediglich pro forma in untergeordneter Funktion angestellt werden könne. Damit ließe sich jede Reichweite eines Verbots rechtfertigen; Umgehungsgefahren könnten nicht durch Vertragsgestaltungen ausgeschlossen werden.

Eine geltungserhaltende Reduktion des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots – z.B. auf eine Organtätigkeit – kam nach Ansicht des Oberlandesgerichts nicht in Betracht. Eine Teilnichtigkeit sei bei der weiten Formulierung des streitgegenständlichen Verbots ausgeschlossen. Der Mangel könne auch nicht durch die in der Vereinbarung enthaltene salvatorische Klausel geheilt werden, da diese rechtsunwirksam sei.

Der Hinweisbeschluss des Oberlandesgerichts München vom 02.08.2018 – 7 U 2017/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2018-N-27810?hl=true&AspxAutoDetectCookieSupport=1>

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht