Deloitte.

URL: http://mobile.deloitte-tax-news.de/unternehmensrecht/nachvertragliches-wettbewerbsverbot-fuer-den-gmbh-geschaeftsfuehrer-auswirkung-der-kuendigung-aus-wichtigem-grund.html

25.11.2014

Unternehmensrecht

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den GmbH-Geschäftsführer – Auswirkung der Kündigung aus wichtigem Grund?

Im Anstellungsvertrag zwischen einer GmbH und ihrem Geschäftsführer findet sich regelmäßig ein Wettbewerbsverbot. Häufig findet sich ebenso „nachvertragliches Wettbewerbsverbot", welches dem Geschäftsführer Wettbewerb auch nach Ende seiner Geschäftsführertätigkeit untersagt. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote unterliegen wegen ihres starken Eingriffs in die grundrechtlich garantierte Berufsfreiheit einer scharfen Inhaltskontrolle. OLG Celle hatte kürzlich die Frage zu beantworten, ob einer Gesellschaft die Berufung auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot auch dann möglich ist, wenn der Geschäftsführer seinen Anstellungsvertrag aus wichtigem Grund gekündigt hat.

Im Anstellungsvertrag zwischen einer GmbH und ihrem Geschäftsführer finden sich regelmäßig Klauseln, die den Geschäftsführer verpflichten, nicht mit der Gesellschaft in Konkurrenz zu treten. Solche Wettbewerbsverbote ergeben sich für den Geschäftsführer während des Bestehens der Organstellung bereits aus der ihm obliegenden Treuepflicht gegenüber der Gesellschaft. Ein zeitlich über die Beendigung des Organ- und Anstellungsverhältnis hinausgehendes sogenanntes „nachvertragliches Wettbewerbsverbot" bedarf demgegenüber stets einer ausdrücklichen Vereinbarung im Anstellungsvertrag. Dabei unterliegen nachvertragliche Wettbewerbsverbote wegen ihres starken Eingriffs in die grundrechtlich garantierte Berufsfreiheit des Geschäftsführers einer scharfen Inhaltskontrolle durch die Rechtsprechung. Hinzu kommt, dass selbst eine an sich wirksame Vereinbarung nicht in jeder erdenklichen Konstellation durchsetzbar ist. So hatte das OLG Celle in seinem Urteil vom 24.09.2013 (9 U 121 / 12) die Frage zu beantworten, ob einer Gesellschaft die Berufung auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot auch dann möglich ist, wenn der Geschäftsführer seinen Anstellungsvertrag aus wichtigem Grund gekündigt hat. Im Folgenden sollen zunächst Zweck und Inhalt des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes umrissen und sodann die wesentlichen Aussagen des OLG Celle dargestellt werden. Abschließend finden sich zusammenfassende Hinweise für die Praxis.

I. Zweck und Inhalt nachvertraglicher Wettbewerbsverbote

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote dienen in erster Linie dem Schutz bestehender Geschäftsbeziehungen der Gesellschaft. Dadurch, dass der Geschäftsführer die geschäftlichen Beziehungen der GmbH, oft über Jahre hinweg, als Hauptverantwortlicher begleitet und gestaltet, ist er nach Niederlegung seines Amtes in besonderem Maße in der Lage, die Geschäftsbeziehungen der Gesellschaft an sich zu ziehen.

In der Praxis wird das nachvertragliche Wettbewerbsverbot oft umfassend ausgestaltet und sieht in der Regel vor, dass sich der Geschäftsführer für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten nach Vertragsbeendigung verpflichtet, nicht mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten – weder es als Angestellter, Berater oder Geschäftsführer eines Konkurrenzunternehmens noch als Selbstständiger. In räumlicher Hinsicht kann das Wettbewerbsverbot grundsätzlich auf den Tätigkeitsbereich der Gesellschaft erstreckt werden. Im Gegenzug für diese empfindliche Beschränkung des beruflichen Aktionsradius des ehemaligen Geschäftsführers ist ihm für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine angemessene Karenzentschädigung zu gewähren. Im Einzelnen sind die zulässigen Grenzen des Wettbewerbsverbots oft nicht leicht zu bestimmen, vgl. etwa Gresbrand, GmbHR 2013, 119.

II. Durchsetzbarkeit des Wettbewerbsverbotes im Falle der außerordentlichen Kündigung des Geschäftsführers

Im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrages durch den Geschäftsführer stellt sich die Frage, ob und inwieweit der Gesellschaft gleichwohl die Durchsetzung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes gelingen kann. Ausdrückliche Regelungen hierzu finden sich in Anstellungsverträgen äußerst selten.

Ein gesetzlicher Anknüpfungspunkt findet sich in der Vorschrift des § 75 Abs. 1 HGB. Diese Vorschrift bezieht sich auf den Handlungsgehilfen, eine rechtliche Figur von nur noch geringer praktischer Bedeutung. Nach § 75 Abs. 1 HGB wird ein Wettbewerbsverbot unwirksam, wenn der Handlungsgehilfe das Dienstverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens seines Geschäftsherrn auflöst und vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung schriftlich erklärt, dass er sich an das Wettbewerbsverbot nicht gebunden erachtet. Zwar sind die Vorschriften zum Handlungsgehilfen nicht direkt auf GmbH-Geschäftsführer anwendbar, doch kann der Vorschrift der allgemeine Rechtsgedanke entnommen werden, dass es einer Vertragspartei, die durch ihr vertragswidriges Verhalten die fristlose Beendigung des Vertragsverhältnisses herbeiführt, nach Treu und Glauben verwehrt ist, die Gegenseite an einer solch starken Bindung festzuhalten, wie sie das Wettbewerbsverbot darstellt. Dementsprechend wurde auch bisher bereits die Auffassung vertreten, dass ein GmbH-Geschäftsführer, der seinen Anstellungsvertrag aus wichtigem Grund gekündigt hat, nicht an ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gebunden ist.

III. OLG Celle, Urteil vom 24.09.2013 – 9 U 121 / 12

Diese Auffassung hat das OLG Celle mit seinem Urteil vom 24.09.2013 bekräftigt. Das Gericht hatte im Revisionsverfahren über die Geltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes zu entscheiden, das sowohl im Geschäftsführeranstellungsvertrag, als auch in der Satzung festgeschrieben war. Die Gesellschaft hatte auf Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gegen einen ehemaligen Geschäftsführer geklagt. Der Geschäftsführer, der zugleich Minderheitsgesellschafter war, hatte seinen Anstellungsvertrag sowie die Mitgliedschaft in der GmbH aus wichtigem Grund gekündigt. Die die außerordentliche Kündigung legitimierenden Umstände ergaben sich aus einer Gesellschafterversammlung, in der schwere aber im Ergebnis nicht weiter begründete Vorwürfe gegen den Geschäftsführer erhoben und Beschlüsse gefasst wurden, die nach Auffassung des Gerichts eine grobe Verletzung der Rechte des Geschäftsführers bedeuteten.

Bezüglich des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes führte das Gericht aus, dass eine in dem Verhalten des Vertragspartners begründete außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrages geeignet sei, sich von einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zu lösen. Ob sich dies aus analoger Anwendung des § 75 Abs. 1 HGB oder aus anderen rechtlichen Grund, etwa als allgemeine Folge der Kündigung aus wichtigem Grund ergab, ließ das Gericht offen. Überdies, so das OLG Celle, stehe der Geltendmachung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes der Einwand rechtsmissbräuchlichen Verhaltens (§ 242 BGB) entgegen, wenn der Dienstherr sich selber so vertragsuntreu verhalte, dass er dem Geschäftsführer Anlass für eine außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrages gebe.

IV. Fazit

Dem Urteil des OLG Celle ist im Ergebnis beizupflichten. Es ist überzeugend, dass sich der Geschäftsführer, der sich aufgrund des vertragswidrigen Verhaltens seiner Geschäftspartner dazu genötigt sieht mit außerordentlicher Kündigung sein Anstellungsverhältnis zu beenden, nicht gegen seinen Willen an ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gebunden sein kann.

Keine Klarheit schafft das Urteil indessen für die rechtsdogmatisch umstrittene Frage, in wieweit § 75 HGB auf GmbH-Geschäftsführer jedenfalls entsprechend Anwendung findet. Nach Auffassung des Gerichts hatte der Geschäftsführer vorliegend bereits in seinem Kündigungsschreiben zum Ausdruck gebracht hat, sich durch das Wettbewerbsverbot nicht mehr gebunden zu sehen. Daher bleibt auch weiterhin ungeklärt, ob sich der Geschäftsführer nur unter den Voraussetzungen des § 75 Abs. 1 HGB von dem Wettbewerbsverbot lösen kann, namentlich durch schriftliche Erklärung innerhalb eines Monats nach Kündigung. Offen bleibt damit auch die Folgefrage, ob der Geschäftsführer sich im Falle einer Kündigung aus wichtigem Grund dafür entscheiden kann, das Wettbewerbsverbot gleichwohl zu beachten und die hierfür vorgesehene Karenzentschädigung zu erhalten. In jedem Fall ist dem Geschäftsführer vorsorglich zu empfehlen, im Falle einer Kündigung aus wichtigen Grund schriftlich mitzuteilen, ob er sich noch an das Wettbewerbsverbot gebunden sieht.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.