



Informationen zum Gesellschaftsrecht (46)

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot des GmbH-Geschäftsführers

Der Geschäftsführer einer GmbH unterliegt während seiner Geschäftsführungstätigkeit von Gesetzes wegen einem Wettbewerbsverbot. In Geschäftsführeranstellungsverträgen sind mitunter aber auch Wettbewerbsverbote für die Zeit nach Beendigung der Geschäftsführerstellung vereinbart. Nach der Rechtsprechung gelten für derartige nachvertragliche Wettbewerbsverbote

nicht die Regelungen, die für Arbeitnehmer oder Handelsvertreter gelten, weil sich der Geschäftsführer als Organ der Gesellschaft grundsätzlich von jenen unterscheidet. Die Grenzen für die Wirksamkeit nachvertraglicher Wettbewerbsverbote mit Geschäftsführern liegen nach der Rechtsprechung bei der Sittenwidrigkeit: Das nachträgliche Wettbewerbsverbot muss dem Schutz eines berechtigten Interesses der Gesellschaft dienen – die bloße Fernhaltung von Konkurrenz ist kein berechtigtes Interesse, wohl aber die Ausnutzung der erworbenen Kundenkontakte – und es darf nach Ort, Zeit und Gegenstand die Berufsausübung des Geschäftsführers nicht unbillig erschweren. Während aber bei Arbeitnehmern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nur wirksam ist, wenn eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte des bisherigen Gehaltes gezahlt wird, ist dies bei einem Geschäftsführer nicht erforderlich. Das kann für den Geschäftsführer sehr nachteilhaft sein, wenn er keine adäquate neue Beschäftigung findet. Eine Karenzentschädigung kann aber vereinbart werden. Liegt bei einem Arbeitnehmer die Summe aus Karenzentschädigung und neuem Gehalt bei über 110 % des bisherigen Gehaltes, wird die Karenzentschädigung gekürzt und kann bei entsprechend hohem neuem Gehalt sogar ganz wegfallen. Diese Kürzung gilt nach einem Urteil des BGH vom 28.04.2008 – II ZR 11/07 – aber nicht für den Geschäftsführer. Er behält vielmehr die volle vereinbarte Karenzentschädigung. Eine Anrechnung kann aber vereinbart werden.

Auch hinsichtlich der Länge eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gilt die bei Arbeitnehmern bestehende Grenze von zwei Jahren nicht absolut. In besonders gelagerten Fällen hat die Rechtsprechung bei Geschäftsführern auch schon längere nachvertragliche Wettbewerbsverbote für zulässig gehalten. Für zulässig gehalten wird es auch, dass man das Wettbewerbsverbot an Bedingungen knüpft. Es kann z.B. erst mit Ablauf einer bestimmten Dienstzeit entstehen oder mit Erreichen einer bestimmten Altersgrenze oder dem Verlust bestimmter Kompetenzen wieder wegfallen. Hier sollte sich eine Gesellschaft vor Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes mit ihrem Geschäftsführer aber beraten lassen. Da es keine gesetzlichen Regelungen gibt, muss man sehr die Rechtsprechung beachten. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot beginnt grundsätzlich mit der Beendigung des Anstellungsvertrages des Geschäftsführers. Wird der Geschäftsführer z.B. bei einem befristeten Anstellungsvertrag lange vor Ablauf der Befristung von seiner Verpflichtung zur Dienstleistung freigestellt, beginnt das Wettbewerbsverbot erst mit Ablauf der Befristung zu laufen.

Dr. Andreas Klose

RECHTSANWÄLTE

Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Fachanwalt für Steuerrecht

Beyerstraße 2 · 14469 Potsdam

Tel. 0331 8871476 · Fax 0331 8871478

E-Mail: kontakt@rechtsanwaelte-klose.com

www.rechtsanwaelte-klose.com

Unsere früheren Beiträge finden Sie auf unserer Internetseite unter Publikationen. Dort können Sie sich auch über die übrigen von uns betreuten Rechtsgebiete informieren.