



Informationen zum Gesellschaftsrecht (115)

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot des GmbH-Geschäftsführers

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote beschäftigen immer wieder die Rechtsprechung. In einem vom OLG Brandenburg mit Urteil vom 15.12.2020 – 6 U 172/18 – entschiedenen Fall, der sich jetzt beim BGH in der Revision befindet (Az. II ZR 22/21) enthielt der Anstellungsvertrag einer angestellten Geschäftsführerin ein

umfassendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot für drei Jahre. Die Geschäftsführerin durfte nach Beendigung ihrer Geschäftsführertätigkeit weder für eigene noch für fremde Rechnung, selbständig oder unselbständig in einem Betrieb tätig werden, der mit dem der GmbH gleichartig ist oder mit ihm in Wettbewerb treten könnte. Als Gegenleistung wurde zwei Jahre lang eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der letzten Jahresbezüge gezahlt. Die GmbH konnte auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten und wurde dann drei Monate später von der Zahlungsverpflichtung frei. Rund fünf Monate nach der Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die GmbH verzichtete diese auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Die vormalige Geschäftsführerin verlangte Zahlung der Karenzentschädigung, weil sie den Verzicht für unwirksam hielt. Das OLG Brandenburg entschied, dass das vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot unwirksam sei, weil es zu weitgehend sei und über die berechtigten Interessen der Gesellschaft hinausgehe. Zum einen sei eine über zwei Jahre hinausgehende Dauer unwirksam, weil nach zwei Jahren die Kontakte zu Geschäftspartnern, Lieferanten und Kunden weitgehend erloschen seien. Dann sei das Wettbewerbsverbot räumlich nicht eingeschränkt, die GmbH sei aber in einem regionalen Bereich tätig gewesen (es handelte sich um eine kommunale Wohnungsgesellschaft). Es bestehe aber kein berechtigtes Interesse der GmbH daran, dass ihre frühere Geschäftsführerin in einer anderen Region nicht im selben Bereich tätig sei. Und schließlich sei die verbotene Tätigkeit in keiner Weise gegenständlich eingeschränkt gewesen, so dass auch eine Tätigkeit als Hausmeisterin unter das Wettbewerbsverbot falle. Nach meiner Einschätzung dürften weit über 90 % aller verein-

barten nachvertraglichen Wettbewerbsverbote aus derartigen Gründen unwirksam sein. Mit der Unwirksamkeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots bestünde an sich auch kein Zahlungsanspruch. Hier entschied das OLG aber anders: Unter Hinweis auf diverse BGH-Urteile führte das OLG aus, dass sich derjenige, der einen von ihm verfassten unwirksamen Vertrag mit einem anderen abschließe, diesem anderen gegenüber schadensersatzpflichtig machen könne. Der auf die Wirksamkeit der Vereinbarung vertrauende Vertragspartner sei dann so zu stellen, wie er stünde, wenn er den Vertrag bzw. vorliegend das nachvertragliche Wettbewerbsverbot nicht abgeschlossen hätte. Hier ging das OLG davon aus, dass die Parteien bei Kenntnis der Unwirksamkeit aber ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart hätten und dann hätte die GmbH auch die Karenzentschädigung zahlen müssen. Wohl wegen dieser letzten Ausführungen befindet sich das Verfahren jetzt in der Revision. Arbeitgebern kann nur dringend geraten werden, von ihnen verwendete Regelungen über nachvertragliche Wettbewerbsverbote überprüfen und ggf. anpassen zu lassen.

*Prof. Dr. Andreas Klose, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Steuerrecht und für Handels- und Gesellschaftsrecht*

HÜMMERICH & PARTNER

Rechtsanwälte Steuerberater mbB

Am Kanal 16-18, 14467 Potsdam

Tel.: 0331/74796-0

Fax: 0331/74796-25

andreas.klose@huemmerich-partner.de

www.huemmerich-partner.de

Unsere früheren Beiträge finden Sie auf unserer Internetseite unter Medien / Mandanteninformationen.