

# Heute Geschäftsführer, morgen Hausmeister?

## OLG München entscheidet zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot eines GmbH-Geschäftsführers

Von Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M. (Suffolk), und Dr. Julia M. Bruck

Das OLG München erklärte ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot eines Geschäftsführers für unwirksam. Die Entscheidung wird voraussichtlich manche Unternehmen in Bedrängnis bringen. Denn die unwirksame Klausel ist in vielen Vorstands- und Geschäftsführeranstellungsverträgen zu finden (OLG München, Beschluss vom 02.08.2019 – Az. 7 U 2107/18).

### Neues oder doch nichts Neues aus München?

Das Oberlandesgericht (OLG) München hat sich in einer Entscheidung im August 2019 mit der Unwirksamkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots für Geschäftsführer befasst:

Ein Geschäftsführer hatte mit einer GmbH im Rahmen seines Geschäftsführeranstellungsvertrags ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Dieses beinhaltete unter anderem folgenden Passus: „(1) Der Ge-

schäftsführer verpflichtet sich, für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Anstellungsvertrages weder in selbständiger noch unselbständiger Stellung oder in sonstiger Weise für ein Konkurrenzunternehmen der Gesellschaft tätig zu werden (einschließlich Übernahme einer Organstellung o.Ä.) ‚Konkurrenzunternehmen‘ meint jedes Unternehmen, welches sich in den gleichen Geschäftsfeldern wie die Gesellschaft oder eine Tochtergesellschaft der Gesellschaft betätigt. (...)“

Nach seinem Ausscheiden verlangte der (jetzt ehemalige) Geschäftsführer die Duldung einer Tätigkeit als Geschäftsführer bei einem Konkurrenzunternehmen. Das OLG München als letzte Instanz gab dem statt, erklärte das nachvertragliche Wettbewerbsverbot für nichtig, und der Weg zur Konkurrenzfähigkeit war frei. In der Vergangenheit hatten auch schon andere Obergerichte ähnlich entschieden (etwa OLG Hamm, Urteil vom 14.07.2014 – 8 U 131/12).

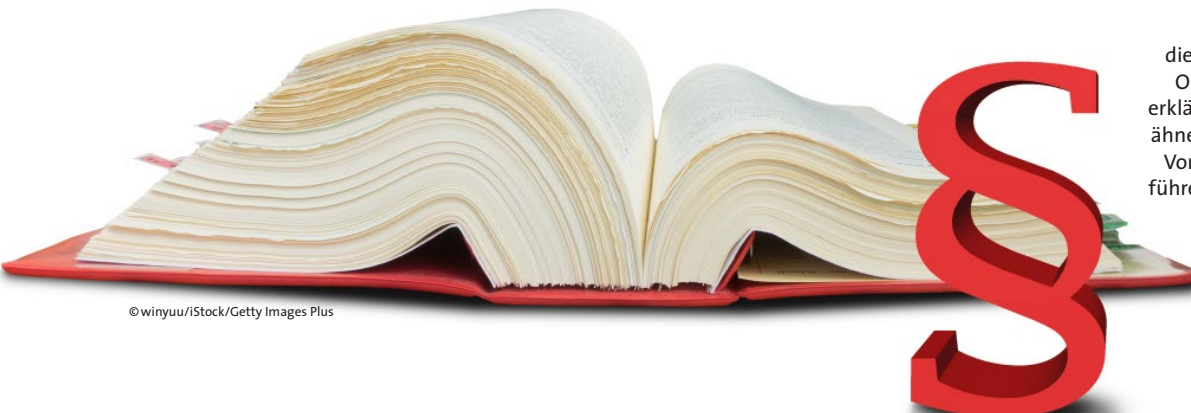
### Nachvertragliche Wettbewerbsverbote – ein juristisches Minenfeld

Unbestritten war: Bei dem Unternehmen, in dem der ehemalige Geschäftsführer tätig werden wollte, handelte es sich um einen direkten Konkurrenten. Nach dem Wortlaut des Vertrags war dem ehemaligen Geschäftsführer daher ein Tätigwerden für den Konkurrenten eindeutig untersagt. Streitentscheidend waren die Wirksamkeit der Verbotsklausel und damit die Durchsetzbarkeit des nachvertraglichen Konkurrenzverbots.

Das OLG stellte mit Verweis auf die einschlägige BGH-Rechtsprechung zunächst klar, dass die Wirksamkeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nicht an §§ 74 ff. HGB gemessen werde, sondern an § 138 BGB. Hiernach ist das Verbot nichtig, wenn es nicht den berechtigten Interessen der Gesellschaft dient und es nach Ort, Zeit und Gegenstand die Berufsausübung und wirtschaftliche Tätigkeit des Geschäftsführers unbillig erschwert. Hier ging das OLG München noch weiter: Ein zu weit gefasstes Verbot sei nichtig. Die Karenzentschädigung sei dabei unerheblich, denn ein Wettbewerbsverbot ohne Karenzentschädigung sei grundsätzlich auch zulässig.

Das OLG München kam im vorliegenden Fall zu dem Ergebnis, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zu weit gefasst sei. Dies begründete das Gericht damit, dem Geschäftsführer sei jede Art von Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen verboten. Das Gericht ►

Wettbewerbsverbote, die dem Wortlaut der vom OLG München für nichtig erklärten Klausel zumindest ähneln, finden sich in vielen Vorstands- und Geschäftsführeranstellungsverträgen.



spitzte das Argument zu und führte aus, darunter falle nach dem Wortlaut etwa auch eine Tätigkeit als Hausmeister. Auf einen Bezug zu der früheren Tätigkeit des Geschäftsführers werde nicht abgestellt. Eine so weitreichende Einschränkung sei durch die Interessen der GmbH nicht gerechtfertigt.

Die Argumentation der GmbH, dass bei einer Einschränkung, etwa auf Organtätigkeiten, eine Umgehung des Verbots unproblematisch möglich sei, ließ das Gericht nicht gelten. Eine Umgehung sei in dem von der GmbH angeführten Fall zwar tatsächlich durch eine Tätigkeit des Geschäftsführers bei dem Konkurrenzunternehmen in einer untergeordneten Funktion möglich, und es könne so zu einer Weitergabe von Insiderwissen kommen. So aber führt man nach Meinung des OLG die gefestigte Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ad absurdum, da jede beliebige Reichweite eines Wettbewerbsverbots gerechtfertigt werden könne. Dabei werde das Verhinderungsinteresse der GmbH umso schwächer, je geringer die Position des ehemaligen Geschäftsführers beim Konkurrenten sei. Und umso stärker sei das Interesse des ehemaligen Geschäftsführers, einer von ihm gewünschten Berufstätigkeit nachzugehen. Die GmbH sei vor einem möglichen Geheimnisverrat des ehemaligen Geschäftsführers dabei hinreichend durch § 85 GmbHG geschützt (Strafbarkeit bei Verletzung der Geheimhaltungspflicht; für die Aktiengesellschaft gibt es eine Parallelnorm: § 404 AktG).

Das Gericht stellte weiter klar, dass eine geltungserhaltende Reduktion hier ausscheide. Eine Reduktion komme höchstens bei dem zeitlichen oder örtlichen Umfang des Verbots in Betracht, nicht jedoch hinsichtlich des Gegenstands. Eine geltungserhaltende Reduktion

der Wettbewerbsklausel würde auch an den allgemeinen Grundsätzen des AGB-Rechts scheitern. Nach dem „Blue Pencil Test“ sei eine Streichung nur möglich, wenn die Klausel inhaltlich in einen wirksamen und einen unwirksamen Teil trennbar sei und der verbleibende Rest sprachlich und inhaltlich verständlich bleibe. Eine solche Streichung, ohne dass der Sinn des anderen Teils darunter leide, komme vorliegend nicht in Betracht.

Die Nichtigkeit der Klausel konnte nach Auffassung des Gerichts hier auch nicht durch eine salvatorische Klausel verhindert werden. Denn diese Klausel sei intransparent und damit ebenfalls unwirksam.

### Was heißt das für die Praxis?

Wettbewerbsverbote, die dem Wortlaut der vom OLG München für nichtig erklärten Klausel zumindest ähneln, finden sich in vielen Vorstands- und Geschäftsführeransetzungsverträgen. Vorsicht ist demnach insbesondere hinsichtlich des Umfangs des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots bei Gesellschaftsorganen geboten. Die Rechtsprechung hat geklärt, dass eine geltungserhaltende Reduktion hinsichtlich des Umfangs der verbotenen Tätigkeit nicht möglich sei. Das kommt nur bei örtlicher und zeitlicher Beschränkung noch in Betracht. Hier sollten Unternehmen bei der Vertragsgestaltung genau abwägen, was unter Berücksichtigung der Interessen des Geschäftsführers vor dem Hintergrund der Interessen der Gesellschaft noch vertretbar ist. Jedenfalls als rechtswirksam sollte ein Verbot der Tätigkeit bei einem Konkurrenten in einer Organstellung anzusehen sein. Je mehr Funktionen des Geschäftsführers bei dem Konkurrenten jedoch verboten werden, desto größer muss das Verhinderungsinteresse der Gesellschaft sein. Diese läuft sonst

Gefahr, ein gänzlich nichtiges und damit wirkungsloses nachvertragliche Wettbewerbsverbot zu vereinbaren.

Auch sollte man beachten, dass die Höhe der Karenzentschädigung in diesem Fall nicht zu einer anderen Betrachtung führen kann. Denn es muss strikt unterschieden werden zwischen nachvertraglichen Wettbewerbsverboten von Arbeitnehmern und denen von GmbH-Geschäftsführern: Bei Arbeitnehmern gelten über § 110 GewO die §§ 74 ff. HGB und damit grundlegend andere Beurteilungsspielräume. So kann dort etwa ein inhaltlich zu weit gefasstes Wettbewerbsverbot eines Arbeitnehmers sehr wohl auf das zulässige Maß reduziert werden. Und bei der Frage, ob eine gegenständliche Einschränkung des Wettbewerbsverbots zu weit gefasst sei, kommt es grundsätzlich auf die Höhe der Karenzentschädigung an.

Bei Gesellschaftsorganen (Vorständen, Geschäftsführern) können Unternehmen zur Vorsicht eine Formulierung mit Ausnahmen für untergeordnete Tätigkeiten und Tätigkeiten ohne Bezug zur vorherigen Position des Organs aufnehmen. ◀



**Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M. (Suffolk),**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Partner, Buse Heberer Fromm, Frankfurt am Main

lelley@buse.de  
www.buse.de



**Dr. Julia M. Bruck,**  
Rechtsanwältin, Associate, Buse Heberer Fromm,  
Essen

bruck@buse.de  
www.buse.de