

Loschelder Praxistipp

Neue Regeln für Geschäftsführer-Anstellungsverträge

Lange Zeit war die Rechtsprechung zu Geschäftsführer-Anstellungsverträgen recht konstant. Die Vertragspraxis hatte sich auf diese verlässliche Rechtsprechung eingestellt. Viele der Anstellungsverträge bestehen daher aus knappen, aber in der Praxis bewährten Klauseln. Dieses klare Bild ändert sich. Aus verschiedenen Gründen nehmen die obersten Bundesgerichte teilweise weitreichende Neuorientierungen vor. Erstaunlich ist dabei, dass bei diesen Änderungen eine klare Tendenz, etwa dahingehend, die Geschäftsführer-Anstellungsverträge enger an die strengeren Regeln für Arbeitsverträge anzupassen, nicht erkennbar ist. Es finden sich sämtliche denkbaren Konstellationen – von einer starken Einschränkung des arbeitsrechtlichen Mindestschutzes über eine Gleichstellung von Geschäftsführern und Arbeitnehmern bis hin zu Urteilen, die für Geschäftsführer sogar strengere Regeln definieren, als sie das Gesetz für Arbeitnehmer vorgibt.

1. Kündigungsfristen

Den weitgehenden Konsens, dass die für Arbeitnehmer geltenden Kündigungsfristen des § 622 BGB auch auf Geschäftsführer anzuwenden sind, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Entscheidung vom 11.06.2020 (Az. 2 AZR 374/19) überraschend aufgekündigt. Der Bundesgerichtshof (BGH) geht insoweit von einer Regelungslücke aus und wendet die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 1 S. 2 BGB auf Geschäftsführer entsprechend an. Dem widerspricht das BAG: Der Wortlaut des § 622 BGB sei eindeutig ausschließlich auf Arbeitnehmer bezogen; eine Regelungslücke gebe es nicht: für Geschäftsführer gelte § 621 (mit zum Teil deutlich kürzeren Fristen).

Inhaltlich wird die Entscheidung allerdings wenig Auswirkungen haben: Die für Streitigkeiten mit Geschäftsführern grundsätzlich zuständigen ordentlichen Gerichte orientieren sich bislang weiterhin an der Rechtsprechung des BGH. Zudem werden für Geschäftsführer häufig ohnehin längere vertragliche Fristen vereinbart – auch zur Kompensation des fehlenden Kündigungsschutzes.

2. Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes

Von größerer praktischer Bedeutung wird die Entscheidung des 9. Senats des BAG (Urteil vom 25.07.2023, Az. 9 AZR 43/22) sein, dass das Bundesurlaubsgesetz auf Geschäftsführer anwendbar sei. Das BAG begründet dies mit einer richtlinienkonformen Auslegung des Gesetzes, das die europäische Richtlinie 88/2003 in das deutsche Recht umsetze. Der insoweit maßgebliche europarechtliche Arbeitnehmerbegriff umfasst nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) auch Geschäftsführer. Konsequenz der Entscheidung ist, dass die arbeitsrechtlich geprägten Regelungen zum Verfall des Urlaubs sowie zur Abgeltung nicht genommenen Urlaubs auch auf Geschäftsführer anwendbar sind.

Welche Konsequenzen die Praxis aus der Entscheidung ziehen muss, ist noch nicht abschließend geklärt. Zur Länge des Urlaubs wird sich wenig ändern, da die meisten Geschäftsführer bereits jetzt einen längeren als den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen haben. Begründen lässt sich nunmehr die Pflicht zur Abgeltung nicht genommenen Urlaubs.

Zweifelhaft ist, ob der Geschäftsführer, wie dies für Arbeitnehmer gilt, auf den drohenden Verfall des Urlaubs hingewiesen werden muss. Die Annahme einer solchen Hinweispflicht würde übersehen, dass es der Geschäftsführer selbst ist, der für die Erfüllung der Verpflichtungen der Gesellschaft verantwortlich ist: Die Möglichkeiten einer Gleichsetzung von Geschäftsführer und Arbeitnehmer sind angesichts der gesetzlichen Rolle eines Geschäftsführers nur begrenzt. Allerdings wäre es der für die Praxis sicherste Weg, wenn die Gesellschafter den Geschäftsführer in entsprechender Anwendung der arbeitsrechtlichen Vorgaben auf den nicht genommenen Urlaub und dessen drohenden Verfall hinweisen würden.

Empfehlenswert ist es auf jeden Fall, die bislang recht knappen Klauseln zum Urlaub in Geschäftsführer-Anstellungsverträgen durch Klauseln, die sich stärker an der für Arbeitnehmer entwickelten Vertragsgestaltung orientieren und die Geltung der gesetzlichen Regelungen auf den gesetzlichen Mindesturlaub beschränken, zu ersetzen.

3. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Die Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes auf Geschäftsführer hat im Wesentlichen lediglich wirtschaftliche Konsequenzen. Deutlich

weitreichender kann eine Tendenz in der Rechtsprechung vor allem der Oberlandesgerichte sein, die die Grenzen für die Gestaltung nachvertraglicher Wettbewerbsverbote für Geschäftsführer stark einengen. Die bislang letzte dieser Entscheidungen ist eine erst vor kurzem veröffentlichte Entscheidung des Oberlandesgerichts Köln (OLG Köln) vom 01.06.2023 (Az. 18 U 29/23). Das Gericht stellt sich auf den Standpunkt, dass die Vereinbarung eines in der Praxis ganz üblichen unternehmensbezogenen Wettbewerbsverbots, das generell die Tätigkeit für Wettbewerbsunternehmen nach dem Ausscheiden untersagt, für Geschäftsführer nach § 138 BGB unwirksam sei, da es diese in ihrer Berufsfreiheit zu sehr einenge: Das Verbot umfasse auch Tätigkeiten, die keinen Bezug zu der vorangegangenen Tätigkeit hätten.

Problematisch daran ist, dass diese unternehmensbezogenen Verbote typischer Inhalt der vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbote mit Geschäftsführern waren. Mit gutem Gründen: Zum einen berücksichtigen diese Verbote, dass ein Verrat von Geschäftsgeheimnissen an einen neuen Dienstherrn unabhängig von der neuen Tätigkeit eines Geschäftsführers ist. Es soll durch das Wettbewerbsverbot gerade vermieden werden, dass der Geschäftsführer durch eine wie auch immer geartete Tätigkeit den Verrat von Geschäftsgeheimnissen wirtschaftlich verwerten kann. Zudem bietet nur das unternehmensbezogene Verbot hinreichend sichere Möglichkeiten, dieses auch durchzusetzen. Es ist häufig schon schwierig, die Tätigkeit eines Geschäftsführers für ein anderes Unternehmen nachzuweisen – den Nachweis hinsichtlich einer konkreten Position zu führen, ist häufig kaum möglich. Den Bedenken der Gerichte hinsichtlich einer Einschränkung der Berufsfreiheit der Geschäftsführer steht häufig die an diese zu zahlende erhebliche Karenzentschädigung, die zumindest 50 % der Grundvergütung zu betragen hat, entgegen.

Im Ergebnis ist die neue Tendenz der Rechtsprechung bedenklich, dass sie gerade für Personen, die im Falle einer Wettbewerbstätigkeit erhebliche Schäden anrichten können, die Möglichkeiten wirksamer Vereinbarungen zur nachvertraglichen Wettbewerbsunterlassung stark einschränkt – mit dem paradoxen Ergebnis, dass für Arbeitnehmer problemlos Verbote vereinbart werden können, die über das nunmehr bei Geschäftsführern Mögliche weit hinausgehen. Die bisherige Wertung, dass Arbeitnehmer schutzwürdiger als Geschäftsführer sind, wird auf den Kopf gestellt. Insoweit bleibt zu hoffen, dass eine Korrektur dieser bedenklichen Rechtsprechung durch den Bundesgerichtshof erfolgen wird.

Bis dahin ist die Praxis allerdings gut beraten, die inhaltliche Reichweite der nachvertraglichen Wettbewerbsverbote bei Geschäftsführern sorgsam einzuschränken.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de