

Der Anstellungsvertrag des GmbH-Geschäftsführers

Bearbeitet von
Dr. Georg Jaeger

6. Auflage 2016. Buch inkl. Online-Nutzung. VI, 276 S. Mit Mustern zum Download. Kartoniert

ISBN 978 3 406 66579 0

Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

[Recht > Handelsrecht, Wirtschaftsrecht > Gesellschaftsrecht > GmbH-Recht](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

zungsausfall anhand einer abstrakten Berechnung geltend machen, für welche nach neuerer Rechtsprechung²⁷² auf den steuerlichen Wert der Privatnutzung des Dienstwagens abzustellen ist.

Die vorstehend dargelegten Rechtsfolgen einer vor Beendigung des Anstellungsvertrages aus Anlass einer Freistellung erfolgten Entziehung des Dienstwagens greifen jedoch dann nicht ein, wenn im Anstellungsvertrag eine ausdrückliche Regelung getroffen wurde, wonach die Gesellschaft berechtigt ist, den Dienstwagen im Fall einer Freistellung des Geschäftsführers zurückzufordern. Die Aufnahme einer solchen vertraglichen Regelung erscheint deshalb gerechtfertigt, da die Überlassung des Dienstwagens primär zur Wahrnehmung der dienstlichen Pflichten erfolgt und diese überwiegende Zweckbestimmung der Dienstwagen-Überlassung im Fall einer Freistellung des Geschäftsführers notwendigerweise entfällt. Aus diesem Grund wurde in Alternative 2 zu § 10 Abs. (6) eine entsprechende Regelung aufgenommen, wonach der Dienstwagen durch den Geschäftsführer im Fall einer Freistellung zurückzugeben ist. Um dem Geschäftsführer jedoch einen angemessenen Zeitraum zu lassen, sich ein anderweitiges Fahrzeug zu besorgen, wurde in Satz 2 dieser Alternative bestimmt, dass der Dienstwagen erst 2 Monate nach erfolgter Freistellung durch den Geschäftsführer zurückzugeben ist. Auch im Fall einer solchen Rückgabe des Dienstwagens kann Streit darüber entstehen, ob für den hierdurch eintretenden Verlust der Privatnutzung ein finanzieller Ausgleich durch die Gesellschaft zu zahlen ist. Zur Begründung hierfür wird bei Fehlen einer ausdrücklichen vertraglichen Regelung häufig durch Geschäftsführer darauf verwiesen, dass ein ihnen vertraglich zustehender Sachbezug entzogen wurde und daher finanziell zu kompensieren ist, wofür in aller Regel auf den in der Privatnutzung liegenden geldwerten Vorteil verwiesen wird, welcher in den Gehaltsabrechnungen der Gesellschaft ausgewiesen wurde. Um derartige Auslegungs- und Meinungsverschiedenheiten zu vermeiden wurde durch Satz 3 dieser Alternative eine ausdrückliche **Regelung einer entschädigungslosen Pflicht zu Rückgabe des Dienstwagens im Fall der Freistellung** getroffen. Eine solche Regelung ist rechtlich zulässig²⁷³ und erscheint insbesondere dann vertretbar, wenn entsprechend dem vorherigen Satz 2 dieser Alternative dem Geschäftsführer zunächst noch für einen angemessenen Zeitraum der Dienstwagen belassen wurde, um sich um ein adäquates Ersatzfahrzeug zu kümmern.

§ 11 Urlaub

- (1) Dem Geschäftsführer steht ein Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen pro Jahr zu.
- (2) Die zeitliche Lage des Urlaubs ist in Abstimmung mit den übrigen Geschäftsführern unter Berücksichtigung der geschäftlichen Belange der Gesellschaft festzulegen. Kann unter den Geschäftsführern keine Einigkeit hinsichtlich ihrer Urlaubszeiten erreicht werden, so erfolgt die zeitliche Festlegung des Urlaubs für die Geschäftsführer durch den Vorsitzen-

- den des Beirats der Gesellschaft unter angemessener Berücksichtigung der jeweiligen persönlichen Urlaubswünsche sowie der geschäftlichen Belange der Gesellschaft.
- (3) Kann der Geschäftsführer aus geschäftlichen oder in seiner Person liegenden Gründen seinen Urlaub nicht vollständig bis zum Ende des Kalenderjahres nehmen, werden die nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage bis zum 30.6. des Folgejahres übertragen. Kann der übertragene Urlaub auch bis zu diesem Zeitpunkt vom Geschäftsführer nicht genommen werden, so verfällt der Urlaubsanspruch vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung.
- (4) Offenstehende Urlaubsansprüche des Geschäftsführers, die wegen Beendigung des Anstellungsvertrages ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen werden konnten, sind mit der letzten Gehaltsabrechnung abzugelten. Die Abgeltung erfolgt auf Basis des Durchschnitts der vertragsgemäßen Bezüge gemäß § 6 während der letzten 12 Monate des Anstellungsvertrages.

Erläuterungen

- | | |
|---|---|
| 1. Urlaubsanspruch des Geschäftsführers | 3. Urlaubsübertragung auf das Folgejahr |
| 2. Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs | 4. Urlaubsabgeltung |

1. Urlaubsanspruch des Geschäftsführers

Das Bundesurlaubsgesetz findet auf Geschäftsführer keine Anwendung, da dessen persönlicher Geltungsbereich durch § 2 BUrlG auf Arbeitnehmer und Auszubildende beschränkt ist. Dem Geschäftsführer steht jedoch trotz des Fehlens einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung anerkanntermaßen²⁷⁴ ein Anspruch auf bezahlten Urlaub zu, was aus der Fürsorgepflicht der Gesellschaft gegenüber dem Geschäftsführer folgt, wonach ihm angemessener Urlaub zur Erholung und Erhaltung seiner Arbeitskraft zu gewähren ist. Der zeitliche Umfang des Urlaubs ist grundsätzlich durch die Vertragsparteien zu bestimmen, wobei allerdings ein Unterschreiten des für Arbeitnehmer gesetzlich vorgeschriebenen Mindesturlaubs (§ 3 BUrlG: 24 Werktage) nicht mehr dem aus der Fürsorgepflicht folgenden Erfordernis der Angemessenheit des Urlaubs genügen würde. Üblicherweise wird der Urlaub im Rahmen zwischen 6–8 Wochen pro Jahr vereinbart, wobei in der Praxis auch ein nach Dauer des Anstellungsverhältnisses gestaffelter Anstieg des Urlaubsumfanges anzutreffen ist. In § 11 Abs. (1) des Vertragsmusters wurde ein Urlaub von 30 Arbeitstagen pro Jahr vorgesehen, was 6 Wochen entspricht, da für die Berechnung des Urlaubs allein die Arbeitstage (Mo.–Fr.) zählen.

2. Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs

Zur Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs bzw. dessen Verteilung auf das Kalenderjahr sollte im Anstellungsvertrag in Anlehnung an § 7 Abs. 1

BUrlG geregelt werden, dass der Geschäftsführer bei der Festlegung der Urlaubszeiten die geschäftlichen Belange der Gesellschaft zu berücksichtigen hat. Diese Verpflichtung besteht sowohl hinsichtlich der zeitlichen Lage als auch der Dauer des jeweiligen Urlaubsabschnitts. Sind mehrere Geschäftsführer vorhanden, so empfiehlt sich die zusätzliche Verpflichtung des Geschäftsführers aufzunehmen, den Zeitpunkt seines Urlaubs mit den übrigen Geschäftsführern abzustimmen, um so eine teilweise Präsenz der Geschäftsführung während der Urlaubszeiten zu gewährleisten. Kann zwischen den Geschäftsführern keine Einigkeit über die jeweiligen Urlaubszeiten erzielt werden, so verbleibt der Gesellschaft das Recht, die Dauer und zeitliche Lage der jeweiligen Urlaubsabschnitte der Geschäftsführer zu bestimmen, ebenso wie dem Arbeitgeber nach dem BUrlG auch gegenüber den Arbeitnehmern das Recht zur Festlegung des Urlaubszeitraums zusteht. Dementsprechend wurde in § 11 Abs. (2) des Vertragsmusters für diesen Fall bestimmt, dass die zeitliche Festlegung des Urlaubs für die Geschäftsführer durch den Vorsitzenden des zuständigen Organs der Gesellschaft (z.B. Beirat) erfolgt. Diese Festlegung kann jedoch nicht nach freiem Ermessen erfolgen, vielmehr ist eine Ablehnung der zeitlichen Urlaubswünsche eines Geschäftsführers nur dann gerechtfertigt, soweit dies durch dringende geschäftliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Mitgeschäftsführer begründet ist.

3. Urlaubsübertragung auf das Folgejahr

In der Praxis nicht selten tritt der Fall ein, dass der Geschäftsführer aus geschäftlichen oder in seiner Person (z.B. Krankheit) liegenden Gründen den ihm zustehenden Urlaub nicht oder nicht vollständig bis zum Jahresende nehmen kann. Da das BUrlG, welches für diesen Fall eine Übertragung des Urlaubs bis zum 31.3. des Folgejahres vorsieht, für den Personenkreis der Geschäftsführer nicht gilt, sollte daher im Anstellungsvertrag eine Regelung über das rechtliche Schicksal des bis zum Jahresende nicht genommenen Urlaubs getroffen werden, welche die zeitlichen Grenzen der Übertragung des offen stehenden Urlaubs auf das Folgejahr bestimmt. Die Notwendigkeit einer solchen Regelung folgt daraus, dass andernfalls bei Fehlen einer entsprechenden Vereinbarung grundsätzlich davon auszugehen ist, dass der im abgelaufenen Jahr nicht genommene Urlaub verfällt, was insbesondere für die Fälle unverschuldeter Hinderung der Inanspruchnahme des Urlaubs durch den Geschäftsführer nicht gerechtfertigt ist. Der Zweck einer **Zeitgrenze für die Übertragung des Urlaubs auf das Folgejahr**, innerhalb derer aus dem Vorjahr offen stehender Urlaub längstens genommen werden muss, liegt darin, die Abstände zwischen den Urlaubszeiträumen zu wahren, um eine Erholung des Geschäftsführers in einigermaßen regelmäßigen Abständen sicherzustellen und die Ansammlung übermäßiger Urlaubsguthaben zu vermeiden. Die zeitliche Grenze für die Inanspruchnahme offen stehenden Urlaubs aus dem Vorjahr sollte dabei jedoch nicht auf den 31.3. des Folgejahres gelegt werden, um erneute Kollisionen des Urlaubs mit dienstlichen Verpflichtungen im Hinblick auf die Vorbereitungen zur Erstellung des Jahresabschlusses zu

vermeiden. Andererseits sollte die Übertragung von Urlaub aus dem Vorjahr nicht über den 30.6. des Folgejahres erstreckt werden, da ein 6-monatiger Übertragungszeitraum ausreichend bemessen erscheint, um dem Geschäftsführer die Inanspruchnahme seines noch offen stehenden Urlaubs zu ermöglichen.

4. Urlaubsabgeltung

Ist auch bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums der Urlaub aus dem Vorjahr noch nicht genommen worden, so verfällt der Urlaubsanspruch nach der in § 11 Abs. (3) des Vertragsmusters vorgesehenen Regelung. Für die nicht genommenen Urlaubstage besteht auch kein Anspruch auf Abgeltung, da **während der Dauer eines Anstellungsverhältnisses grundsätzlich keine Abgeltung von Urlaubsansprüchen** erfolgen sollte, um einer etwaigen Kapitalisierung dieser zum Zwecke der Erholung des Geschäftsführers vorgesehenen Ansprüche entgegenzuwirken. Hiervon kann in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden, sofern der Geschäftsführer vom Antritt eines im Übertragungszeitraum geplanten Urlaubs aus dringenden geschäftlichen Gründen abgesehen hat, da andernfalls gerade derjenige Geschäftsführer in Form eines ersatzlosen Verfalls seiner Urlaubsansprüche bestraft würde, der sein persönliches Urlaubs- und Erholungsinteresse gegenüber den Interessen der Gesellschaft zurückgestellt hat. Eine solche abweichende Regelung sollte jedoch nicht generell, sondern nur bezogen auf einen konkreten Anlass getroffen werden, welcher die Ausnahme im Sinne einer Abgeltung der Urlaubsansprüche trotz Fortbestand des Anstellungsverhältnisses rechtfertigt. Für den Personenkreis der Gesellschafter-Geschäftsführer ist auf eine schriftliche Fixierung der Abgeltungsvereinbarung sowie der hierfür maßgebenden Gründe zu achten, da die Zahlung andernfalls steuerlich als verdeckte Gewinnausschüttung behandelt wird.

Von der Frage einer Urlaubsabgeltung innerhalb des bestehenden Anstellungsverhältnisses zu unterscheiden sind die Fälle, in denen ein noch offen stehender Urlaubsanspruch wegen Beendigung des Anstellungsvertrages nicht mehr genommen werden kann. Insoweit ist anerkannt,²⁷⁵ dass ein **Anspruch des Geschäftsführers auf Abgeltung des wegen Beendigung des Anstellungsvertrages nicht mehr realisierbaren Urlaubs** besteht. Zur Vermeidung von Streitigkeiten über die Berechnung dieses Abgeltungsanspruchs sollte im Anstellungsvertrag eine Regelung erfolgen, welche Zufallsergebnisse vermeidet und einen repräsentativen Bemessungszeitraum für die Berechnung der Abgeltung zugrunde legt. Dementsprechend wurde in § 11 Abs. (4) Satz 2 des Vertragsmusters für die Ermittlung des Abgeltungsbetrages auf den Durchschnitt der vertragsgemäßen Bezüge während der letzten 12 Monate des Anstellungsvertrages abgestellt.

§ 12 Dienstleistungen

- (1) Für etwaige Dienstleistungen, welche der Geschäftsführer in Wahrnehmung seiner Tätigkeit gemäß diesem Anstellungsvertrag macht, gelten die Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen (ANErFG).
- (2) Für die Vergütung der durch die Gesellschaft in Anspruch genommenen Dienstleistungen, welche der Geschäftsführer bei seiner Tätigkeit im Rahmen dieses Anstellungsvertrages macht, gelten das ANErFG sowie die hierzu ergangenen Vergütungsrichtlinien.

Erläuterungen

1. Anwendung des ANErFG
2. Vergütung von Dienstleistungen

1. Anwendung des ANErFG

Die Aufnahme einer gesonderten Bestimmung in den Anstellungsvertrag, welche die Behandlung etwaiger Dienstleistungen durch den Geschäftsführer regelt, ist insbesondere bei einem über besondere technische Qualifikationen und Erfahrung verfügenden Geschäftsführer zu empfehlen, der für die Gesellschaft im Bereich der Entwicklung und Technik tätig werden soll. Da der Geschäftsführer nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes über Arbeitnehmererfindung (ANErFG) fällt, welches nur für Arbeitnehmer gilt, bedarf es daher einer vertraglichen Regelung, durch welche die entsprechende Anwendung dieser gesetzlichen Bestimmungen herbeigeführt wird. Für den Fall einer Dienstleistung wird dem Geschäftsführer zunächst eine Meldepflicht (vgl. § 5 ANErFG) auferlegt, an welche sich sodann eine viermonatige Frist zur Inanspruchnahme der Erfindung durch die Gesellschaft anschließt (§ 6 ANErFG). Dabei ist zu unterscheiden zwischen der unbeschränkten Inanspruchnahme (vgl. § 7 Abs. 1 ANErFG), bei der alle Rechte an der Dienstleistung auf die Gesellschaft übergehen und der beschränkten Inanspruchnahme (§ 7 Abs. 2 ANErFG), bei welcher nur ein nichtausschließliches Recht zur Benutzung der Dienstleistung erworben wird. Wegen der näheren Einzelheiten ist auf die einschlägigen Kommentare zum Arbeitnehmererfindungsgesetz zu verweisen.²⁷⁶

2. Vergütung von Dienstleistungen

Sofern die Gesellschaft die vom Geschäftsführer gemeldete Dienstleistung in Anspruch nimmt, steht ihm hierfür eine gesonderte Vergütung zu. Auch insoweit wurde durch § 12 Abs. (2) des Vertragsmusters auf das ANErFG sowie die hierzu ergangenen Vergütungsrichtlinien verwiesen. Die Zahlung einer gesonderten Vergütung an den Geschäftsführer für die Dienstleistung

ist deshalb gerechtfertigt, da das Entwickeln von Erfindungen i. S. d. ANErfG nicht unter den vertraglichen Aufgabenbereich des Geschäftsführers fällt und daher insoweit nicht durch die vertragsgemäße Vergütung abgegolten ist.²⁷⁷

§ 13

Arbeitsmittel und Geschäftsunterlagen

- (1) Die Gesellschaft stellt dem Geschäftsführer ein Mobil-Telefon sowie ein Blackberry zur Verfügung, welches vorwiegend zum Zwecke der dienstlichen Nutzung überlassen werden, in angemessenem Umfang jedoch auch zu privaten Zwecken genutzt werden darf. Die hierfür anfallenden Kosten werden von der Gesellschaft getragen. Das Mobil-Telefon ist vom Geschäftsführer im Fall einer Freistellung von den Dienstpflichten unverzüglich an die Gesellschaft zurückzugeben, ansonsten spätestens bei Beendigung des Anstellungsvertrages. Ein Zurückbehaltungsrecht – gleich aus welchem Rechtsgrund – ist ausgeschlossen.
- (2) Die Gesellschaft stellt dem Geschäftsführer des weiteren einen Laptop zum Zwecke der dienstlichen Nutzung zur Verfügung. Dieser Laptop ist im Fall einer Freistellung von den Dienstpflichten unverzüglich an die Gesellschaft zurückzugeben, ansonsten spätestens bei Beendigung des Anstellungsvertrages. Ein Zurückbehaltungsrecht – gleich aus welchem Rechtsgrund – ist ausgeschlossen.
- (3) Der Geschäftsführer hat auf entsprechendes Verlangen der Gesellschaft unverzüglich alle in seinem Besitz befindlichen oder seinem Zugriff unterliegenden Geschäftsunterlagen und sonstige die Gesellschaft oder mit ihr verbundene Unternehmen betreffende Unterlagen – insbesondere Rezepturen, Pläne, Modelle, Preislisten, Besprechungsprotokolle etc. – einschließlich etwaiger Abschriften oder Kopien sowie sonstige Datenträger unverzüglich an die Gesellschaft zurückzugeben. Die dienstlichen Gegenstände, Unterlagen und Datenträger sind spätestens bei Beendigung des Anstellungsvertrages vom Geschäftsführer an die Gesellschaft zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht hieran ist – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen.

Erläuterungen

1. Überlassung der Arbeitsmittel an den Geschäftsführer
2. Rückgabe von Geschäftsunterlagen

1. Überlassung der Arbeitsmittel an den Geschäftsführer

Durch § 13 Abs. (1) und Abs. (2) des Vertragsmusters wird die Überlassung der praxisüblichen Arbeitsmittel für den Geschäftsführer geregelt. Dies ist insbesondere ein dienstliches **Mobil-Telefon**, wobei dies primär zur dienstlichen Nutzung an den Geschäftsführer gestellt wird. Eine Nutzung zu privaten Zwecken sollte jedoch nicht vollkommen ausgeschlossen werden, wes-

halb in § 13 Abs. (1) des Vertragsmusters bestimmt wurde, dass eine Nutzung zu privaten Zwecken in angemessenem Umfang gestattet ist. Zu den üblichen Arbeitsmitteln, welche einem Geschäftsführer zur Verfügung gestellt werden, gehört auch ein **Laptop**, was insbesondere für diejenigen Geschäftsführer gilt, die dieses Arbeitsmittel bei ihren Dienstreisen benötigen. Sowohl für das Dienst-Handy als auch für den Laptop wurde in § 13 Abs. (1) bzw. Abs. (2) des Vertragsmusters eine Verpflichtung zur unverzüglichen Rückgabe im Fall einer Freistellung von den Dienstpflichten vorgesehen und zugleich ein Zurückbehaltungsrecht an diesen Arbeitsmitteln ausgeschlossen. Die Einräumung eines zeitlich befristeten Rechts zur weiteren Nutzung, wie sie in § 10 Abs. (6) Alternative 2 des Vertragsmusters für die Dienstwagen-Rückgabe im Fall der Freistellung vorgesehen wurde, erscheint für diese Arbeitsmittel nicht angezeigt, da mit ihrer Stellung durch die Gesellschaft ausschließlich dienstliche Zwecke verfolgt werden und insbesondere im Hinblick auf den Laptop ein berechtigtes Interesse der Gesellschaft an einer sofortigen Rückgabe besteht, um etwaige Löschungen oder Kopien von Dateien zu vermeiden.

2. Rückgabe von Geschäftsunterlagen

Durch § 13 Abs. (3) des Vertragsmusters wurde neben der Verpflichtung zur Rückgabe der an den Geschäftsführer überlassenen Arbeitsmittel eine Verpflichtung zur Rückgabe der in seinem Besitz befindlichen Geschäftsunterlagen bestimmt. Diese Verpflichtung zur Rückgabe wurde auch auf etwaige Abschriften, Kopien oder auf Datenträger gespeicherte dienstliche Vorgänge erweitert. Da ein berechtigtes Interesse der Gesellschaft an der Vorlage solcher Geschäftsunterlagen nicht nur bzw. erst im Fall einer Freistellung des Geschäftsführers, sondern auch und gerade während dessen fortbestehender Tätigkeit gegeben sein kann, wurde die **Verpflichtung zur Rückgabe durch den Geschäftsführer bereits bei entsprechendem Verlangen der Gesellschaft** vorgesehen. Sofern der Geschäftsführer sich einem Herausgabeverlangen widersetzt, kann bei Gefahr in Verzug die Beantragung einer einstweiligen Verfügung im Interesse eines effektiven Rechtsschutzes der Gesellschaft geboten sein.

§ 14 Verschwiegenheitspflicht

- (1) Der Geschäftsführer ist verpflichtet, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Gesellschaft sowie der mit ihr verbundenen Unternehmen gegenüber unbefugten Dritten striktes Stillschweigen zu wahren.
- (2) Die Verpflichtung gemäß vorstehendem Abs. (1) besteht auch nach Beendigung des Dienstvertrages fort.

Erläuterungen

- | | |
|---|--|
| 1. Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse | 2. Nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht |
|---|--|

1. Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Dass der Geschäftsführer der Verpflichtung zur Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Gesellschaft unterliegt, folgt bereits aus § 85 Abs. 1 GmbHG, wonach die Verletzung dieser Verschwiegenheitspflicht sogar durch den Gesetzgeber unter Strafandrohung gestellt wurde. Es ist daher allgemein anerkannt,²⁷⁸ dass der **Geschäftsführer** auch vertraglich einer **Verpflichtung zur Wahrung strikter Verschwiegenheit über alle ihm aus Anlass seiner Tätigkeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse** unterliegt. Diese Verpflichtung wurde durch § 14 Abs. (1) des Vertragsmusters nochmals deklaratorisch normiert. Für die Feststellung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen bestehen keine gesetzlichen Definitionen, vielmehr sind hierunter alle Angelegenheiten zu verstehen, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb der Gesellschaft stehen, einem begrenzten Personenkreis bekannt sind und hinsichtlich derer ein berechtigtes Interesse der Gesellschaft an ihrer Geheimhaltung besteht.²⁷⁹ Dabei beziehen sich die Geschäftsgeheimnisse grundsätzlich auf wirtschaftliche Angelegenheiten (z. B. Kunden- und Preislisten, Kalkulationsgrundlagen, Kreditbelastung) wohingegen die Betriebsgeheimnisse eher technische Vorgänge betreffen (z. B. Produktionsverfahren, Rezepturen, Patente u. a.).

2. Nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht

Die **Verpflichtung zur Verschwiegenheit** über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse besteht **grundsätzlich auch nach Beendigung des Anstellungsvertrages** fort, was durch § 14 Abs. (2) des Vertragsmusters ausdrücklich klar gestellt wird. Im Fall einer Verletzung der Verschwiegenheitspflicht kann die Gesellschaft auf Unterlassung klagen, sofern der Geschäftsführer die Betriebsgeheimnisse zu eigenen geschäftlichen Zwecken verwendet.²⁸⁰ Sofern eine solche Unterlassungsklage nicht mehr in Betracht kommt, da der Geschäftsführer zum Zeitpunkt der Aufdeckung seiner Verletzung der Verschwiegenheitspflicht schon in erheblichem Umfang eigene Geschäfte getätigt hat, so kann die Gesellschaft einen Schadensersatzanspruch im Wege der Lizenzanalogie erheben; danach ist der Schaden unter Zugrundelegung der Lizenzgebühren zu berechnen, die bei einer Lizenzvergabe erzielt worden wären.²⁸¹ Da im Fall einer Verletzung von Geschäftsgeheimnissen (z. B. Preiskalkulationen) der Nachweis eines Schadens für die Gesellschaft in der Praxis schwierig sein kann, ist deshalb zu erwägen, die Verletzung der nachvertraglichen Pflicht zur Wahrung von Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unter eine Vertragsstrafe zu stellen, wie sie nachfolgend in § 15 Abs. (9) des Vertragsmusters für den Fall der Verletzung eines