

ei-Pott kann mit iPod verwechselt werden

Hamburg. Der Elektronikkonzern Apple Inc hat den Vertrieb eines Eierbechers unter dem Namen „eiPOTT“ verbieten lassen. Wegen der möglichen Verwechslungsgefahr mit dem Musikabspielgerät „iPod“ erließ das Oberlandesgericht in Hamburg eine einstweilige Verfügung gegen die Koziol GmbH in Erbach im Odenwald (Az.: 5 W 84/10). Die Begründung stützt sich in erster Linie auf die klangliche Zeichenähnlichkeit. Bei dem Begriff „eiPOTT“ handele es sich um ein Kunstwort ohne klaren Sinngehalt, das für Eierbecher „nicht üblich“ sei und auch



Streitobjekt: Apple gegen Koziol.

Eierkocher bezeichnen könnte. Das OLG nennt die Namensgebung „eine witzige Idee.“ Eine parodistische Auseinandersetzung vermag der Senat aber nicht zu erkennen. Daher sei der Produktname auch nicht durch die Kunstfreiheit geschützt. Koziol will den Rechtsstreit weiter durchfechten. *mur/lz 34-10*

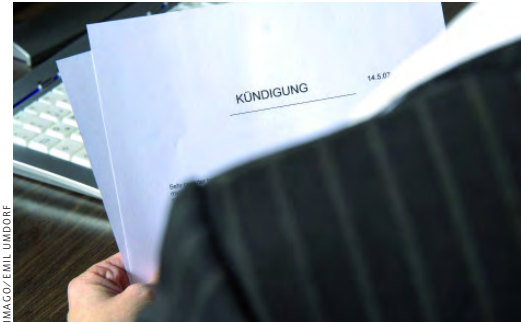
Kündigungsschutz für alle

Auch Geschäftsführer können Regelungen des KSchG wirksam vereinbaren / Von Wolfgang Böhm

Heidelberg. Auch GmbH-Geschäftsführer können unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, sofern sie dies vertraglich vereinbaren.

In einem solchen Fall ist durch Auslegung festzustellen, ob sich die Gesellschaft bei unwirksamer Kündigung durch Zahlung einer Abfindung dennoch aus dem Vertrag lösen kann. Dies hat der Bundesgerichtshof mit Urteil vom 10. Mai entschieden (Az: II ZR 70/09).

Ein gekündigter Geschäftsführer einer GmbH klagte gegen seine fristlose, hilfsweise fristgerechte Kündigung vor dem Landgericht und berief sich hierbei auf einen ihm im Geschäftsführerstellungsvertrag vertraglich eingeräumten Kündigungsschutz nach dem deutschen Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Das Landgericht Frankfurt befand diese Klausel für wirksam, löste das Dienstverhältnis aber auf Antrag der Gesellschaft gegen Zahlung einer Abfindung nach den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes auf. Das OLG Frankfurt stellte in der Berufungsinstanz klar, dass ein Kündigungsschutz nach dem für Arbeiter



IMAGO/EMIL LUNDORF

und Angestellte geltenden KSchG in einem Geschäftsführerdienstvertrag mit den Grundsätzen des GmbH-Rechts unvereinbar sei. Es erklärte die fristgerechte Kündigung für wirksam und sprach dem Geschäftsführer keine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes zu. Der Geschäftsführer ging in Revision.

Der BGH hob das Urteil auf. Er stellte jetzt klar, dass die Vertragsparteien auch in einem GmbH-Geschäftsführerdienstvertrag die Schutzregelungen des KSchG wirksam vereinbaren können. Ansonsten wurde der Rechtsstreit an das OLG Frankfurt zurückverwiesen.

Daher gilt: Vorsicht bei der Ver-

Sensibel: Nach einem aktuellen Urteil des Bundesgerichtshofs heißt es: Vorsicht bei der Vertragsgestaltung!

tragsgestaltung! Vereinbaren Gesellschaft und Geschäftsführer für die Kündigung zugunsten des Geschäftsführers die Anwendung des KSchG, wird die Kündigung des Geschäftsführers sowohl bei personenbedingten, als auch bei verhaltensbedingten Gründen erheblich erschwert. Betriebsbedingte Kündigungsgründe, beispielsweise der Wunsch, die Anzahl der Geschäftsführer zu reduzieren, dürften nahezu nicht mehr durchzusetzen sein.

Hat die Gesellschaft mehrere Geschäftsführer und möchte sie sich von einem trennen, müsste der zu kündigende Geschäftsführer unter „Sozialauswahl Gesichtspunkten“ ausgewählt werden. Das könnte dazu führen, dass der eigentlich für die Position besser geeignete Geschäftsführer

gehen muss. Ob dann der Weg über die Auflösung des Anstellungsvertrages gegen Zahlung einer Abfindung als Rettungsanker verbleibt, ist fraglich und vom Einzelfall abhängig. Im entschiedenen Fall wird jetzt das OLG Frankfurt das letzte Wort haben.

Der besondere gesetzliche Kündigungsschutz nach dem KSchG für Arbeitnehmer passt systematisch nicht in das sehr sensible Verhältnis zwischen Gesellschaft und Geschäftsführer und sollte möglichst nicht vertraglich vereinbart werden.

Mit gutem Grund findet das KSchG von Gesetzes wegen auf Geschäftsführerdienstverträge keine Anwendung. Hierbei sollte es auch bleiben. GmbH-Geschäftsführer können sich über eine lange Laufzeit des Vertrages und zusätzlich über von vornherein vereinbarte Abfindungen für den Fall der Beendigung oder Nichtverlängerung des Vertrages wirtschaftlich ausreichend absichern. *lz 34-10*



Wolfgang Böhm ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei GSK Stockmann + Kollegen

