

Zeitschrift: FA - Fachanwalt Arbeitsrecht -
Zeitschrift für die beratende und die gerichtliche
Praxis

Autor: Dr. Rolf Stagat

Rubrik: Aufsätze

Referenz: FA 2016, 258 - 260 (Ausgabe 9)

Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei Arbeitnehmer-Gesellschaftern

von Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Rolf Stagat, Konstanz

I. Einleitung

Arbeiten Gesellschafter einer GmbH im Unternehmen mit, ohne die Organstellung des Geschäftsführers zu übernehmen, stellt sich die Frage der Qualifizierung des Rechtsverhältnisses, das der Tätigkeit zugrunde liegt. Während ein Gesellschafter-Geschäftsführer schon aufgrund seiner Organstellung nicht als Arbeitnehmer gilt, sind mitarbeitende Gesellschafter ohne Geschäftsführeramant nicht per se dem Arbeitgeberlager zuzurechnen. Sofern im Einzelfall ein Arbeitsverhältnis vorliegt, stellen sich für diesen Personenkreis die Folgefragen, ob und ggf. wie sich ihre Gesellschafterstellung auf den Bestandsschutz ihres Arbeitsverhältnisses auswirkt und welchen Rechtsweg sie im Streitfall beschreiten müssen.

II. Status mitarbeitender Gesellschafter

1. Vereinbarkeit von Gesellschafterstellung und Arbeitnehmereigenschaft

Sind Gesellschafter einer GmbH zugleich Geschäftsführer, werden sie nach traditioneller und noch herrschender gesellschaftsrechtlich geprägter Auffassung aufgrund ihrer Organstellung dem »Arbeitgeberlager« zugeordnet und nicht als Arbeitnehmer angesehen.¹ Außerdem ist ihnen der Rechtsweg zum ArbG durch die negative Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG versperrt, nach der Vertretungsorgane juristischer Personen oder von Personengesamtheiten nicht als Arbeitgeber gelten.² Darüber hinaus haben sie nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG keinen gesetzlichen Kündigungsschutz. Arbeiten Gesellschafter dagegen ohne Organstellung auf der Grundlage eines Anstellungsverhältnisses – etwa als Prokurist – für ihre Gesellschaft, ist das Ausschlusskriterium der gesetzlichen Vertretung nicht erfüllt. Dass sie neben ihrer Anstellung zugleich Gesellschafter sind, schließt den Arbeitnehmerstatus nicht grundsätzlich aus. Auch Gesellschafter einer GmbH können in einem Arbeitsverhältnis zu ihrer Gesellschaft stehen.³

2. Abgrenzungskriterien für Arbeitnehmer-Gesellschafter

Dies gilt allerdings dann nicht, wenn ein Gesellschafter einen so großen Einfluss auf die Führung der Gesellschaft hat, dass er über seine Gesellschafterstellung letztlich auch die Leitungsmacht hat.⁴ Das Arbeitsverhältnis wird geprägt durch die persönliche Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet. Das auf dem Arbeitsvertrag beruhende Weisungsrecht ist wesentlicher Bestandteil eines jeden Arbeitsverhältnisses. Wer dagegen durch seine auf Gesellschafterbeteiligung beruhenden Leitungsmacht Weisungen in Bezug auf seine Arbeitsleistung verhindern kann, ist nicht persönlich abhängig. Ob die Gesellschafterstellung ausreicht, Weisungen zu verhindern, richtet sich in erster Linie nach den Stimmrechtsverhältnissen. Dementsprechend kann ein Gesellschafter, der mehr als 50 % der Stimmrechte innehat, nicht zugleich Arbeitnehmer der Gesellschaft sein.⁵ Der Gesellschafter einer GmbH, dem mehr als 50 % der Stimmen zustehen, kann somit auch dann kein Arbeitnehmer dieser Gesellschaft sein, wenn er nicht Geschäftsführer ist.⁶ Verfügen mitarbeitende Gesellschafter einer GmbH über eine Sperrminorität, sind sie jedenfalls keine Arbeitnehmer.⁷ Ob das Anstellungsverhältnis einen mitarbeitenden Gesellschafter zum Arbeitnehmer-Gesellschafter macht, ist im wesentlichen nach denselben Kriterien zu beurteilen wie die Frage, ob er sozialversicherungsrechtlich als selbständiger Unternehmer oder als abhängig Beschäftigter anzusehen ist. Das BSG stellt bei dieser Abgrenzung ebenfalls darauf ab, ob die Gesellschafterstellung dem

Beschäftigten die Rechtsmacht verleiht, Weisungen der Gesellschaft zu verhindern.⁸ Vermittelt die gesellschaftsrechtliche Beteiligung aufgrund zu geringer Stimmrechte oder mangels einer Sperrminorität keine Rechtsmacht zur Verhinderung von Weisungen, ist der Typus des Arbeitnehmer-Gesellschafters gegeben.

III. Bestandsschutz des Arbeitnehmer-Gesellschafters

1. Auswirkungen der Gesellschafterstellung auf den Bestandsschutz

Der Arbeitnehmer-Gesellschafter ist »echter« Arbeitnehmer und unterliegt somit dem persönlichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes. Seine Gesellschafterstellung kann ihm darüber hinaus zusätzlichen Bestandsschutz verleihen. Eine gesellschaftsrechtliche Kündigungsbeschränkung für Arbeitnehmer-Gesellschafter besteht nach der Rechtsprechung des BAG dann, wenn sich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses für die Geschäftsführung als eine Maßnahme darstellt, die der Zustimmung der Gesellschafterversammlung bedarf.⁹ Besteht für die Geschäftsführung ein Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte, der die Kündigung des Arbeitnehmer-Gesellschafters der vorherigen Zustimmung der Gesellschafterversammlung unterwirft, so verstößt die von der Geschäftsführung unter Missachtung dieser Kompe-

1

BGH, Urt. v. 26.03.1984 – II ZR 120/83 , NJW 1984, 2528; BGH, Urt. v. 10.09.2001 – II ZR 14/00 , NJW-RR 2002, 173; BGH, Urt. v. 26.09.2006 – X ZR 181/03 , NJW-RR 2007, 103; Zöllner/Noack, in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 20. Aufl., 2013, § 35 Rn. 172.

2

Zur aktuellen Rechtsprechung des BAG Stagtat NZA 2015, 193.

3

BAG, Beschl. v. 17.09.2014 – 10 AZB 43/14 , NZA 2014, 1293.

4

BAG, Beschl. v. 17.09.2014 – 10 AZB 43/14 , NZA 2014, 1293 (1295).

5

BAG, Beschl. v. 17.09.2014 – 10 AZB 43/14 , NZA 2014, 1293 (1295).

6

BAG, Urt. v. 06.05.1998 – 5 AZR 612/97 , NZA 1998, 939.

7

BAG, Urt. v. 28.11.1990 – 4 AZR 198/90 , EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 37.

8

BSG, Urt. v. 11.11.2015 – B 12 KR 10/14 R , DStR 2016, 1275 Rn. 24; BSG, Urt. v. 29.08.2012 – B 12 KR 25/10 R , DStR 2013, 770 Rn. 25; zu Unterschieden zwischen arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Rechtsprechung bei Minderheitsgesellschaftern mit Sperrminorität Sitzenfrei/Tischer DB 2008, 1307.

9

BAG, Urt. v. 11.03.1998 – 2 AZR 287/97 , NJW 1999, 233; BAG, Urt. v. 28.04.1994 – 2 AZR 730/93 , NZA 1994, 934.

Stagtat: Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei Arbeitnehmer-Gesellschaftern - FA 2016 Ausgabe 9 - 259 >>

tenzregelung ausgesprochene Kündigung gegen gesellschaftsrechtliche Vorgaben. In einem solchen Verstoß der Geschäftsführung gegen den Gesellschaftsvertrag sieht das BAG einen Unwirksamkeitsgrund für die Kündigung, auf den sich der Arbeitnehmer-Gesellschafter gegenüber der Gesellschaft im Kündigungsschutzprozess mit Erfolg berufen kann.¹⁰ Das BAG hat einen fehlenden Gesellschafterbeschluss

als Unwirksamkeitsgrund angenommen, wenn der Anstellungsvertrag des Arbeitnehmer-Gesellschafters ausdrücklich auf den Gesellschaftsvertrag verweist, der für die Entlassung von Arbeitnehmern mit besonders qualifizierten Merkmalen einen Gesellschafterbeschluss verlangt.¹¹ In einer späteren Entscheidung ließ es jedoch dahingestellt, ob die Kündigung der Gesellschafter-Prokuristin von einem ausdrücklichen Zustimmungserfordernis im Gesellschaftsvertrag erfasst wurde und hat es genügen lassen, dass der Arbeitsvertrag der Gesellschafter-Prokuristin für die Gesellschafterversammlung von herausragender Bedeutung war und somit Ausnahmecharakter hatte. Demzufolge sei die Kündigung ein ungewöhnliches Rechtsgeschäft, das gemäß Gesellschaftsvertrag der Zustimmung der Gesellschafterversammlung bedurfte.¹²

2. Voraussetzungen gesellschaftsrechtlichen Sonderkündigungsschutzes

An der daraus folgenden Unwirksamkeit der Kündigung ändert die grundsätzlich unbeschränkte Vertretungsmacht des Geschäftsführers nach § 37 Abs. 2 GmbHG nichts, denn diese Vorschrift schützt nur »Dritte«. Gesellschaftern gegenüber kann sich die Gesellschaft aber nicht auf die Unbeschränkbarkeit der Vertretungsmacht berufen, denn das würde bedeuten, dass sie aus dem Verstoß ihres Geschäftsführers gegen die Satzung einen Vorteil gegenüber ihrer Gesellschafter-Prokuristin erlangte. Darin läge nach der Rechtsprechung des BAG ein Verstoß gegen die Grundsätze von Treu und Glauben, die es gebieten, dass sich die Arbeitnehmer-Gesellschafterin auf die fehlende Zustimmung der Gesellschafterversammlung als Unwirksamkeitsgrund für die Kündigung berufen kann.¹³ Dem Arbeitnehmer-Gesellschafter ist im Fall der Kündigung seines Anstellungsverhältnisses also zu raten, Satzung, Geschäftsordnung und Geschäftsführerverträge darauf zu überprüfen, ob die Kündigung ihres Anstellungsverhältnisses dem Vorbehalt der Zustimmung der Gesellschafterversammlung unterliegt. Hierfür bedarf es keiner Satzungsbestimmung, die ausdrücklich die Kündigung des Arbeitnehmergeesellschafters unter Zustimmungsvorbehalt stellt, sondern es reicht aus, dass die Geschäftsführung zur Vornahme ungewöhnlicher Geschäfte die Einwilligung der Gesellschafterversammlung einholen muss. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Gesellschafters ist stets ein ungewöhnliches Rechtsgeschäft. Der Arbeitnehmer-Gesellschafter genießt in diesem Fall gesellschaftsrechtlichen Sonderkündigungsschutz.

IV. Rechtsweg für Klagen von Arbeitnehmer-Gesellschaftern

1. Erweiterter Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgerichte

Ist der Gesellschafter zugleich Arbeitnehmer, so sind die Arbeitsgerichte nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen ihm und dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis und über den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zuständig. Da der Arbeitnehmer-Gesellschafter aber nicht nur arbeitsrechtlich mit dem Anstellungsunternehmen verbunden ist, stellt sich die Frage, ob er auch Ansprüche, die sich aus seiner gesellschaftsrechtlichen Beziehung zum Arbeitgeber ergeben, vor dem ArbG geltend machen kann. Häufig versuchen Arbeitnehmer-Gesellschafter, nicht nur ihre arbeitsrechtlichen, sondern auch die auf gesellschaftsrechtlicher Grundlage beruhenden Ansprüche vor dem ArbG durchzusetzen, weil sie sich so nicht nur den Gerichtskostenvorschuss ersparen, sondern auch die Pflicht zur Erstattung der Kosten des Gegners im Fall des Unterliegens umgehen. § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG erweitert den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgerichte auf Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. Relativ unproblematisch ist die Klärung, wann im Einzelfall ein rechtlicher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis besteht. Dies ist der Fall, wenn der Anspruch auf dem Arbeitsverhältnis beruht oder durch dieses bedingt ist.¹⁴

2. Kriterium des unmittelbar wirtschaftlichen Zusammenhangs

Nicht so einfach lässt sich demgegenüber bestimmen, wann ein unmittelbar wirtschaftlicher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis besteht. Das BAG hat einen unmittelbar wirtschaftlichen Zusammenhang angenommen, wenn der Anspruch auf demselben wirtschaftlichen Verhältnis beruht oder wirtschaftliche Folge desselben Tatbestands ist. Ergänzend hat es verlangt, dass die Ansprüche innerlich eng zusammengehören müssen, also einem einheitlichen Lebenssachverhalt entspringen.¹⁵ Diese abstrakten Kriterien hat das BAG durch den Hinweis zu konkretisieren versucht, dass der unmittelbar wirtschaftliche Zusammenhang regelmäßig vorliege, wenn eine nicht aus dem Arbeitsverhältnis resultierende Leistung im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis erbracht wird oder beansprucht werden kann.¹⁶ Der erforderliche Zusammenhang komme besonders deutlich dann zum Ausdruck, wenn die Leistung auch eine Bindung des Arbeitnehmers an den

Betrieb bezweckt.¹⁷ Die Instanzgerichte haben diese wenig griffigen Vorgaben des BAG im Sinne einer *conditio sine qua non*-Formel umgesetzt. So hat das OLG Karlsruhe im Fall eines ehemaligen Arbeitnehmers, der von seinem Arbeitgeber Waren zu ermäßigten Preisen einkaufen und mit Vergütungsansprüchen verrechnen konnte, in der Absprache der Parteien, den Kaufpreis mit Vergütungsansprüchen verrechnen zu können, eine so enge Verknüpfung mit dem Arbeitsverhältnis gesehen, die einen unmittelbar wirtschaftlichen Zusammenhang i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG begründe, denn die Rechtsstreitigkeit darüber habe ihren Ursprung in dem zugrunde liegenden Austauschverhältnis zwischen Arbeit und

10
BAG, Urt. v. 11.03.1998 – 2 AZR 287/97 , NJW 1999, 233.

11
BAG, Urt. v. 28.04.1994 – 2 AZR 730/93 , EzA § 37 GmbHG Nr. 1 .

12
BAG, Urt. v. 11.03.1998 – 2 AZR 287/97 , NJW 1999, 233.

13
BAG, Urt. v. 11.03.1998 – 2 AZR 287/97 , NJW 1999, 233.

14
Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 8. Aufl., 2013, § 2 Rn. 85; BAG, Beschl. v. 03.02.2014 – 10 AZB 77/13 , NJW 2014, 1408.

15
BAG, Beschl. v. 24.09.2004 – 5 AZB 46/04 , NZA-RR 2005, 49 (50).

16
BAG, Beschl. v. 24.09.2004 – 5 AZB 46/04 , NZA-RR 2005, 49 (50).

17
So auch Wenzel, in: GK/ArbGG, § 2 Rn. 152.

Stagat: Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei Arbeitnehmer-Gesellschaftern - FA 2016 Ausgabe 9 - 260 <<

Entgelt und wäre ohne dieses nicht zustande gekommen.¹⁸ Bei einem Streit über die Beendigung eines Vertrages über die Errichtung einer typischen stillen Gesellschaft zwischen einem angestellten Personalberater und der Beratungsgesellschaft hat das ArbG Düsseldorf die Auffassung vertreten, ein unmittelbar wirtschaftlicher Zusammenhang i.S.v. § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG sei auch dann gegeben, wenn das Rechtsverhältnis, aus dem die Streitigkeit folgt, ohne das Arbeitsverhältnis nicht zustande gekommen wäre.¹⁹ Bei diesem weiten Verständnis des Kriteriums des unmittelbar wirtschaftlichen Zusammenhangs lässt sich nahezu jeder gesellschaftsrechtliche Anspruch eines Arbeitnehmer-Gesellschafter unter § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG subsumieren, wie etwa Gewinnanteils- oder Abfindungsansprüche. Denn wenn sich Gesellschafter entschließen, einen Arbeitnehmer zum Mitgesellschafter zu machen, wird das Arbeitsverhältnis stets eine *conditio sine qua non* der Aufnahme zum Gesellschafter sein.

3. Restriktive neuere Rechtsprechung des BAG

Diese weite Auslegung hat das BAG in einer neueren Entscheidung eingegrenzt.²⁰ Ein angestellter Vertriebsingenieur war einige Jahre nach Beginn des Arbeitsverhältnisses durch Aufnahmevertrag mit den Gesellschaftern zum weiteren Kommanditisten und Gesellschafter der Komplementär-GmbH einer GmbH & Co. KG aufgestiegen. Nachdem er sowohl das Arbeitsverhältnis als auch seine Beteiligung an der beklagten GmbH & Co. KG gekündigt hatte, verlangte er von der Gesellschaft vor dem Arbeitsgericht die Zahlung einer Abfindung für seine Gesellschaftsanteile, während die Gesellschaft im Gegenzug restliche Einlageforderungen erhob. Eine rechtliche Verknüpfung zwischen dem Arbeitsvertrag und dem Gesellschaftsvertrag bestand nicht. Wechselseitige Bezugnahmen zwischen den Verträgen gab es nicht, so das ein rechtlicher Zusammenhang i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 4a 1. Alt. ArbGG ausschied.²¹ Auch einen

unmittelbar wirtschaftlichen Zusammenhang lehnte das BAG ab. Zwar hatte der Gesellschaftsvertrag seine tatsächliche Ursache in der wirtschaftlichen Verbindung der Parteien, die durch den Arbeitsvertrag vermittelt wurde. Auch war die Aufnahme des Klägers als Gesellschafter Ausdruck des Bestrebens der Parteien, eine langfristige Zusammenarbeit zu begründen. Dass die Aufnahme als Gesellschafter ohne das zuvor bereits bestehende Arbeitsverhältnis nicht zustande gekommen wäre, begründet aber lediglich einen »gewissen« wirtschaftlichen Zusammenhang, jedoch noch keinen »unmittelbar« wirtschaftlichen Zusammenhang, wie § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG ihn fordert.²² Die Arbeitsleistung und die Vergütung nach dem Arbeitsvertrag sei nämlich nicht von den das Gesellschaftsverhältnis prägenden Umständen wie Gewinn und Verlust, Einlagepflicht oder Abfindung abhängig, wie auch umgekehrt die gesellschaftsrechtlichen Ansprüche nicht unmittelbar durch das Arbeitsverhältnis beeinflussbar waren. Die arbeitsrechtlichen und gesellschaftsrechtlichen Ansprüche der Parteien entsprangen deshalb keinem gemeinsamen Lebenssachverhalt, sodass ein unmittelbar wirtschaftlicher Zusammenhang zwischen beiden nicht anzunehmen war.

V. Fazit

Bei der gerichtlichen Durchsetzung von Ansprüchen eines Mitarbeiters, der zugleich Gesellschafter des Beschäftigungsunternehmens ist, sind Besonderheiten zu beachten. Zunächst ist der Status des Klägers zu klären. Nur wenn ihm seine gesellschaftsrechtliche Stellung keine Rechtsmacht zur Verhinderung von Weisungen verleiht und er nicht Vertretungsorgan der Gesellschaft ist, kann er arbeitsrechtliche Ansprüche geltend machen. Ist er als Arbeitnehmer-Gesellschafter zu qualifizieren, so muss in Bestandsschutzstreitigkeiten geprüft werden, ob ihm gesellschaftsrechtlicher Sonderkündigungsschutz zu Gute kommt. Hierfür bedarf es der Einsichtnahme in Gesellschaftsvertrag und gegebenenfalls Geschäftsordnung. Geht es nicht um unmittelbare Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, so ist für die Rechtswegzuständigkeit zu klären, ob die Ansprüche mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem Zusammenhang stehen. Lassen sie sich nicht durch Bezugnahmen oder Verweise rechtlich aus dem Arbeitsverhältnis ableiten, kann das ArbG dennoch zuständig sein, wenn ein unmittelbar wirtschaftlicher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis besteht. Hierfür reicht eine nur zeitliche Überlappung von Arbeitsverhältnis und Beteiligung an der Gesellschaft jedoch nicht aus. Ein unmittelbar wirtschaftlicher Zusammenhang erfordert vielmehr, dass die arbeitsrechtlichen und gesellschaftsrechtlichen Ansprüche einem gemeinsamen Lebenssachverhalt entspringen. Danach können etwa Ansprüche aus Mitarbeiterbeteiligung, die dem Arbeitnehmer eine Gesellschafterstellung einräumen, nur dann vor den Arbeitsgerichten geltend gemacht werden, wenn die Beteiligungsmöglichkeit im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt ist.

18

OLG Karlsruhe, Urt. v. 28.01.1992 – 18a U 149/91 , NJW-RR 1992, 562.

19

ArbG Düsseldorf, Urt. v. 08.03.2013 – 11 Ca 6953/12 , BeckRS 2013, 68220.

20

BAG, Beschl. v. 16.04.2014 – 10 AZB 12/14, BeckRS 2014, 71146.

21

BAG, Beschl. v. 16.04.2014 – 10 AZB 12/14, BeckRS 2014, 71146 Rn. 13.

22

BAG, Beschl. v. 16.04.2014 – 10 AZB 12/14, BeckRS 2014, 71146 Rn. 14.