

Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Kündigungsschutzklage eines ehemaligen GmbH-Geschäftsführers

ArbGG § 2 I Nr. 3 Buchst. b, § 5 I 3

1. 1. Die Fiktion des § 5 I 3 ArbGG soll sicherstellen, dass das Mitglied eines Vertretungsorgans einer juristischen Person keinen Rechtsstreit vor den Gerichten für Arbeitssachen führt, solange es dessen Mitglied ist. Nach der Abberufung als Organmitglied sind die Arbeitsgerichte für die Entscheidung über Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis des ehemaligen Organmitglieds zuständig.

2. Macht ein abberufenes Organmitglied im Rahmen einer Kündigungsschutzklage den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses geltend, so liegt ein sog. sic-non-Fall vor. Die bloße Rechtsansicht der Klagepartei genügt dann, um den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten zu eröffnen. Nach der Beendigung der Organstellung und damit nach dem Wegfall der Fiktion des § 5 Abs. 1 ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen berufen, über die Frage, ob das zwischen den Parteien bestehende Rechtsverhältnis tatsächlich als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist und durch eine ausgesprochene ordentliche Kündigung beendet wurde, zu entscheiden. (Leitsätze des Gerichts)

BAG, Beschluss vom 26.10.2012 – 10 AZB 60/12 (LAG Köln), BeckRS 2012, 75370

Rechtsanwalt Dr. Rolf Stagat, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Fachanwalt für Arbeitsrecht, GKD Rechtsanwälte, Freiburg/Konstanz

Sachverhalt

Der Kläger war seit 2001 als Abteilungsleiter bei einer Bank angestellt. 2008 wurde er zum Geschäftsführer der im selben Jahr gegründeten beklagten GmbH bestellt. Das mit der Bank bestehende Arbeitsverhältnis wurde durch Aufhebungsvereinbarung im Februar 2009 einvernehmlich zum 31.03.2009 beendet. Gleichzeitig schlossen die Parteien mit Wirkung vom 01.04.2009 eine als Arbeitsvertrag überschriebene Vereinbarung, die den Kläger als Geschäftsführer bezeichnet. Im Juni 2010 legte der Kläger sein Geschäftsführeramt nieder, blieb aber noch bis 30.09.2010 für die Beklagte tätig, anschließend wurde er freigestellt. Die Beklagte kündigte das Anstellungsverhältnis im März 2011 zum 30.09.2011. Der Kläger griff die Wirksamkeit der Kündigung vor dem Arbeitsgericht an, das sich ebenso wie das Berufungsgericht für zuständig erklärte.

Entscheidung

Die Rechtsbeschwerde der Beklagten blieb ohne Erfolg. Das BAG bestätigt seine Rechtsprechung, wonach die Fiktion des § 5 I 3 ArbGG sicherstellen soll, dass Mitglieder der Vertretungsorgane selbst dann nicht vor dem Arbeitsgericht klagen, wenn das ihrer Organstellung zugrunde liegende Rechtsverhältnis – ausnahmsweise – als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist (NZA 2011, 874; BeckRS 2011, 76629). Um Rechtsstreitigkeiten im „Arbeitgeberlager“ nicht vor dem Arbeitsgericht auszutragen, ordne § 5 I 3 ArbGG an, dass für Ansprüche aus dem der Geschäftsführertätigkeit zugrunde liegenden Vertrag die ordentlichen Gerichte zuständig sind. Etwas anderes könne nur gelten, wenn der Rechtsstreit nicht das der Organstellung zugrunde liegende Rechtsverhältnis betrifft, sondern eine weitere Rechtsbeziehung besteht, sowie dann, wenn die Klagepartei Ansprüche aus einem während der Zeit als Geschäftsführer nicht aufgehobenen Arbeitsverhältnis nach Abberufung als Organmitglied geltend macht. Letzteres sei anzunehmen, wenn die Bestellung

zum Geschäftsführer auf einem Arbeitsvertrag beruht, aber auch dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer formlosen Abrede zum Geschäftsführer bestellt wird. Ansprüche aus diesem Arbeitsvertrag könnten dann nach Abberufung aus der Organstellung vor den Arbeitsgerichten geltend gemacht werden. Diese Grundsätze wendet das BAG hier auch auf sog. sic-non-Fälle an, wenn also die Klagepartei bei streitiger Tatsachengrundlage lediglich behauptet, ihre Organstellung beruhe auf einem Arbeitsverhältnis. Nach Beendigung der Organstellung sind danach die Arbeitsgerichte auch für die Entscheidung über die Frage zuständig, ob das zwischen den Parteien bestehende Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist und durch Kündigung beendet wurde.

Praxisfolgen

Durch das Urteil erweitert das BAG seine Rechtsprechung zur ausnahmsweisen Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Streitigkeiten zwischen Geschäftsführer und GmbH auf die sog. sic-non-Fälle. Kann die Klage nur begründet sein, wenn das Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis einzuordnen ist, genügt die bloße Rechtsansicht des Geschäftsführers, es handele sich um ein Arbeitsverhältnis, welches nach Beendigung der Organstellung fortbestand oder wieder auflebte, um den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten zu eröffnen. Im entschiedenen Fall begründete der Geschäftsführer seine Rechtsauffassung damit, dass sein Geschäftsführer-Anstellungsverhältnis als Arbeitsvertrag überschrieben war. Die Entscheidung erweitert den Kreis der Ausnahmefälle, in denen ein GmbH-Geschäftsführer seine Ansprüche gegen die Gesellschaft vor dem Arbeitsgericht einklagen kann und ist zugleich eine weitere Mahnung an die GmbH-Gesellschafter, beim Abschluss von Geschäftsführer-Dienstverträgen höchste Sorgfalt anzuwenden und alle Formulierungen zu vermeiden, die den Dienstvertrag als Arbeitsverhältnis erscheinen lassen können.

Stagat: Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Kündigungsschutzklage eines ehemaligen GmbH-Geschäftsführers(GWR 2012, 570)

571