

Sic-non-Rechtsprechung und unionsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff

GmbH-Geschäftsführer versuchen häufig, Ansprüche aus ihrem Anstellungsvertrag vor den Arbeitsgerichten durchzusetzen. Bei der Entscheidung über die Eröffnung des Rechtswegs unterscheidet die Rspr. die Konstellationen des „et-et“, des „autaut“ sowie des „sic-non“-Falls. Letzterer liegt vor, wenn die rechtliche Qualifizierung des Klägers als Arbeitnehmer doppelrelevant ist, also nicht nur Voraussetzung für die Rechtswegzuständigkeit der Arbeitsgerichte, sondern zugleich eine *conditio sine qua non* für den mit der Klage geltend gemachten materiell-rechtlichen Anspruch ist. In sic-non-Fällen lässt es das BAG für die Rechtswegzuständigkeit zu den Arbeitsgerichten genügen, wenn der Kläger lediglich behauptet, Arbeitnehmer zu sein. Des Nachweises, dass es sich bei dem Anstellungsverhältnis um ein Arbeitsverhältnis handelt, bedarf es nicht. Die tatsächlichen Voraussetzungen eines Arbeitsverhältnisses müssen nicht einmal schlüssig dargelegt werden. Damit soll eine unnötige Verweisung des Rechtsstreits an das Landgericht aus Gründen der Prozessökonomie vermieden werden. Der Beschluss des BAG vom 08.02.2022 zeigt, dass die bisherige sic-non-Rspr. mit dem unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff nicht kompatibel ist.

BAG, Beschluss vom 08.02.2022 – 9 AZB 40/21

RA/FAArbR Dr. Rolf Stagat ist Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht und Partner bei GKD RECHTSANWÄLTE Gäng Kramer Döring Stagat PartG mbB in Freiburg/Konstanz
Kontakt: autor@der-betrieb.de

I. Sachverhalt

Die Klägerin war bei der beklagten GmbH als Geschäftsführerin angestellt. Zum 29.01.2020 hat die Klägerin ihr Anstellungsverhältnis gekündigt und ihr Amt als Geschäftsführerin zum selben Zeitpunkt niedergelegt. Mit ihrer beim ArbG eingereichten Klage verlangt sie die Abgeltung von 33 Urlaubstagen. Das ArbG sah den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen als nicht eröffnet und verwies den Rechtsstreit an das Landgericht. LAG und BAG kamen zu demselben Ergebnis.

II. Kernaussagen der Entscheidung

1. Das BAG hat zunächst klargestellt, dass das Anstellungsverhältnis eines Fremdgeschäftsführers einer GmbH in aller Regel als freies Dienstverhältnis und nicht als Arbeitsverhältnis einzustufen ist. Eine Weisungsgebundenheit des GmbH-Geschäftsführers, die so stark ist, dass sie auf einen Status als Arbeitnehmer schließen lässt, komme allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht, deren Voraussetzungen hier nicht gegeben seien.
2. Im zweiten Schritt verweist das BAG auf seinen Beschluss vom 21.01.2019 – 9 AZB 23/18, mit dem es entschieden hat, dass Fremdgeschäftsführer nicht arbeitnehmerähnliche, sondern arbeitgeberähnliche Personen sind und der Rechtsweg zu den ArbG für sie deshalb auch nicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a i.V.m. § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG eröffnet ist.
3. Schließlich verneint das BAG auch das Vorliegen eines sic-non-Falls. Zwar seien für die Auslegung des Bundes-

urlaubsgesetzes, auf das die Klägerin ihre Ansprüche stützt, die vom EuGH entwickelten Grundsätze zum Arbeitnehmerbegriff heranzuziehen. Auch wenn die Voraussetzungen für eine Arbeitnehmereigenschaft nach nationalem Recht nicht vorliegen, könnten diese Personen als Arbeitnehmer im Sinne des Unionsrechts einzustufen und § 2 BUrlG richtlinienkonform auf diesen Personenkreis, der auch Fremd- und Minderheitsgeschäftsführer einer GmbH einschließe, anzuwenden sein. Die Rechtswegzuständigkeit könne dann aber nicht allein durch das Berufen auf die Arbeitnehmereigenschaft (nach nationalem Recht) begründet werden, da diese für den Urlaubsanspruch ja gerade nicht zwingend sei.

III. Praxishinweise

GmbH-Geschäftsführer scheuen das Landgericht wie der Teufel das Weihwasser. Dieser Eindruck liegt angesichts des häufig intensiv geführten Streits um die Rechtswegzuständigkeit bei Klagen von GmbH-Geschäftsführern nahe. Eröffnet ist der Rechtsweg zu den ArbG beim Streit um den Bestand oder Zahlungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis aber gem. § 2 Abs. 3 ArbGG nur, wenn der Kläger Arbeitnehmer ist. Um ihren Prozess vor dem ArbG führen zu können, argumentieren Geschäftsführer deshalb, ihr Anstellungsverhältnis sei ein Arbeitsverhältnis, allerdings häufig ohne diese Auffassung durch substantiierten Tatsachenvortrag untermauern zu können. Das ist nach der Rspr. des BAG auch nicht erforderlich, wenn ein sic-non-Fall vorliegt. Hier reicht die bloße Rechtsansicht des Klägers, er sei Arbeitnehmer, zur Bejahung der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit aus. Begründet wird dies mit der Prozessökonomie: Eine Verweisung des Rechtsstreits über ein Anstellungsverhältnis, das kein Arbeitsverhältnis ist, wird in sic-non-Fällen nicht für erforderlich gehalten, weil auch das Landgericht mangels Arbeitsverhältnis die Klage abweisen müsste. Ohne Verweisung erhalte der Kläger eine – wenn auch klageabweisende – Sachentscheidung des Gerichts, vor dem er geklagt hat, mehr könne er nicht verlangen. An einer Verweisung in eine andere Gerichtsbarkeit bestehe kein schutzwürdiges Interesse.

Diese sic-non-Rspr. wirft aber Probleme auf, wenn ein Geschäftsführer klagt, der zwar nach dem nationalen Arbeitnehmerbegriff kein Arbeitnehmer ist, wohl aber nach dem unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff. So konzidiert das BAG zwar im Beschluss vom 08.02.2022, dass für die Auslegung des Bundesurlaubsgesetzes der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff maßgeblich ist, der auch Fremdgeschäftsführer und Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer umfasst. Da jedoch das ArbGG nicht auf Unionsrecht basiere, sei für die Entscheidung über die Rechtswegzuständigkeit allein der nationale Arbeitnehmerbegriff heranzuziehen. Dies führt im Ergebnis dazu, dass die klagende Geschäftsführerin die Abgeltung ihres Urlaubs vor den Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit erstreiten muss, die weder mit der Rspr. des BAG zum Urlaubsrecht vertraut sind, noch mit der Rspr. des EuGH, der das Urlaubsrecht durch neuere Entscheidungen zu einer sehr komplexen Materie gemacht hat. Geschäftsführern die Entscheidung durch das hierfür sachkundige Gericht vorzuenthalten, erscheint zweifelhaft. Die Entscheidung des BAG ist deshalb kritisch zu sehen.