

Titel:

Verneinung des Rechtsweges zum Arbeitsgericht wegen fehlender Arbeitnehmereigenschaft

Normenkette:

ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 3a, Nr. 3b, Nr. 3c, Abs. 4, § 5 Abs. 1 S. 3

Leitsatz:

Kein Rechtsweg zum Arbeitsgericht für einen Streit über Ansprüche aus einem Geschäftsführeranstellungsvertrag und dessen Beendigung aufgrund außerordentlicher Kündigung, die erst nach Beendigung der Organstellung durch Amtsniederlegung zugegangen ist: Weder lag ein Arbeitsverhältnis vor, noch bestand eine wirksame Rechtswegvereinbarung gem. § 2 Abs. 4 ArbGG für Ansprüche, die nach Beendigung der Organstellung geltend gemacht werden. Für eine das Ende der Organstellung zeitlich überschreitende Rechtswegvereinbarung bietet § 2 Abs. 4 ArbGG keine Rechtsgrundlage. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Klageeinreichung. (Rn. 25 – 31)

Schlagworte:

Rechtsweg zum Arbeitsgericht, Geschäftsführeranstellungsvertrag, Amtsniederlegung, Organstellung, Arbeitnehmerbegriff

Vorinstanz:

ArbG München, Beschluss vom 07.11.2019 – 32 Ca 8286/19

Rechtsmittelinstanz:

BAG Erfurt, Beschluss vom 10.08.2020 – 9 AZB 52/20

Fundstellen:

GmbHR 2021, 149

BeckRS 2020, 32839

LSK 2020, 32839

Tenor

Die sofortige Beschwerde der Klägerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 07.11.2019, Az.: 32 Ca 8286/19 wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages mit der Klägerin, die vor Zugang der Kündigung ihr Amt als Geschäftsführerin niedergelegt hatte und außerdem über eine Bonuszahlung, sowie vorab über den Rechtsweg zum Arbeitsgericht.

2

Die Klägerin war als Geschäftsführerin bei der Beklagten mit einer Bruttomonatsvergütung von durchschnittlich € .. tätig. Sie wurde durch Beschluss der Gesellschafterversammlung mit Wirkung ab 01.09.2014 zur Organgeschäftsführerin der Beklagten bestellt und war zunächst aufgrund des Geschäftsführeranstellungsvertrages vom 22.04.2014/30.04.2014 tätig, der dann durch den Geschäftsführeranstellungsvertrages vom 30.10.2017 (Bl. 7ff d.A.) ersetzt wurde und u.a. in Ziffer 15.6 die folgende Regelung enthält:

„Für Streitigkeiten aus und in Verbindung mit dieser Vereinbarung ist der Arbeitsrechtsweg eröffnet.“

3

Mit Schreiben vom 11.07.2019 (Bl. 20 d.A.) legte die Klägerin ihr Amt als Geschäftsführerin nieder. Mit Schreiben vom 23.07.2019, bei der Klägerin zugegangen am gleichen Tage, kündigte die Beklagte das Geschäftsführeranstellungsverhältnis unter Beifügung eines entsprechenden Gesellschafterbeschlusses (Bl. 24 d.A.) und unter Hinweis auf die Amtsniederlegung der Klägerin außerordentlich fristlos.

4

Gegen diese Kündigung wendet sich die Klägerin mit ihrer Klage vom 30.07.2019, zugegangen beim Arbeitsgericht am gleichen Tage. Mit Beschluss vom 27.08.2019 räumte das Gericht den Parteien Gelegenheit ein, hinsichtlich des zulässigen Rechtswegs Stellung zu nehmen, und wies darauf hin, dass § 2 Abs. 4 ArbGG an § 2 Abs. 1 Satz 3 ArbGG anknüpft, der vorliegend aufgrund der Amtsniederlegung durch die Klägerin nicht mehr einschlägig ist.

5

Mit Klageerweiterung vom 26.09.2019 erweiterte die Klägerin ihre Klage hinsichtlich des Zielbonus für das Jahr 2018 gemäß Ziffer 5.2 des Geschäftsführeranstellungsvertrages.

6

Mit Beschluss vom 07.11.2019 hat das Arbeitsgericht München den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Landgericht B-Stadt I verwiesen.

7

Das Arbeitsgericht hat in seiner Entscheidung - auf die hinsichtlich des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien und der Begründung in vollem Umfang Bezug genommen wird - ausgeführt, dass es sich um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit handelt, für die der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben ist (§ 13 GVG). Zwar sei der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht schon nach § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG ausgeschlossen, da die Klägerin das Amt als Geschäftsführerin vor Zugang der außerordentlichen Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages niedergelegt habe und die für Organgeschäftsführer geltende Sperrwirkung dieser Rechtsnorm damit entfallen sei. Allerdings sei der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht eröffnet, weil es sich bei dem zugrundeliegenden Vertragsverhältnis nicht um ein Arbeitsverhältnis handle und daher auch nicht um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit i.S.v. § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a und Buchst. b ArbGG und die Voraussetzung für des § 2 Abs. 4 ArbGG nicht vorlägen.

8

Das Arbeitsgericht hat sich auf die Entscheidung des BAG vom 21.01.2019, 9 AZB 23/18 bezogen und darauf hingewiesen, dass sich der rechtliche Charakter des Anstellungsverhältnisses eines Organvertreters nicht allein dadurch ändere, dass er abberufen werde oder sein Amt niederlege. Der Geschäftsführer einer GmbH werde für diese in aller Regel auf der Grundlage eines freien Dienstvertrags und nicht eines Arbeitsvertrages tätig. Sein Dienstvertrag sei auf eine Geschäftsbesorgung durch Ausübung des Geschäftsführeramts gerichtet. Auch gegenüber einem Geschäftsführer als freiem Dienstnehmer stehe der Gesellschaft ein unternehmerisches Weisungsrecht zu. Berücksichtige man dies, könne eine Weisungsgebundenheit des GmbH-Geschäftsführers, die so stark ist, dass sie darüber hinaus auf einen Status des betroffenen GmbH-Geschäftsführers als Arbeitnehmer schließen lässt, allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht kommen.

9

Ein solcher Ausnahmefall sei vorliegend weder dargelegt noch ersichtlich. Die bloße und pauschale Behauptung der Klägerin, das Vertragsverhältnis der Parteien sei als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren, begründe nicht die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen. Es handle sich bei der Klage gegen die fristlose Kündigung der Beklagten vom 23.07.2019 nicht um einen Sicnon-Fall.

10

Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen sei auch nicht gemäß § 2 Abs. 4 ArbGG eröffnet, wonach auch bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen juristischen Personen des Privatrechts und Personen, die kraft Gesetzes zu deren Vertretung berufen sind und damit auch Streitigkeiten zwischen einer GmbH und ihrem Organgeschäftsführer vor die Gerichte für Arbeitssachen gebracht werden können. Der Gesetzeswortlaut knüpfe - anders als die Vereinbarung der Parteien in Ziffer 15.6 des Geschäftsführeranstellungsvertrages - nicht an den Geschäftsführeranstellungsvertrag und das Dienstverhältnis an, sondern an die kraft Gesetzes bestehende Organstellung. Die Organstellung sei

vorliegend durch Amtsniederlegung beendet worden und damit eine Tatbestandsvoraussetzung des § 2 Abs. 4 ArbGG entfallen. Die Frage einer wirksamen Beendigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages sei nach dem Gesetzeswortlaut und einer systematischen Auslegung der Vorschrift unter Berücksichtigung von § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG ohne Belang. Für eine das Ende der Organstellung zeitlich überschreitende Rechtswegvereinbarung biete § 2 Abs. 4 ArbGG keine Rechtsgrundlage.

11

Gegen diesen Beschluss vom 07.11.2019 legte die Klägerin mit Schriftsatz vom 12.12.2019 sofortige Beschwerde ein. Die Klägerin macht geltend, dass sie in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten gestanden habe. Sie habe mit einem solchen Grad persönlicher Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit Arbeit geleistet, dass ihr Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis zu werten sei. Hierzu habe sie bereits schlüssig im Schriftsatz vom 26.09.2019 vorgetragen, dass sie als Fremd-Geschäftsführerin tätig war und in ihrer Funktion weisungsabhängig von der Beklagten, so dass sie auch in ihrer Funktion als Geschäftsführerin materiellrechtlich als Arbeitnehmerin anzusehen sei. Auch habe die Beklagte in ihrem Schreiben vom 20.07.2018 den Geschäftsführeranstellungsvertrag als Arbeitsvertrag bezeichnet.

12

Die Klägerin macht außerdem geltend, dass aufgrund der Vereinbarung im Geschäftsführeranstellungsvertrag gem. § 2 Abs. 4 ArbGG das Arbeitsgericht zuständig sei. Maßgebend sei nicht die Amtsstellung, sondern das Dienstverhältnis bzw. Arbeitsverhältnis. Es komme auch nicht darauf an, ob das Organ bei Entstehen der Streitigkeit sein Amt noch inne habe oder bereits niedergelegt. Vielmehr müsse die Organstellung nach dem Wortlaut von § 2 Abs. 4 ArbGG bis zum Abschluss der Vereinbarung vorliegen, nicht jedoch bei Beginn der Streitigkeit. Hintergrund der Regelung sei die Sachnähe des Arbeitsgerichts bei Streitigkeiten zwischen einem Organ und der Gesellschaft, die das Organ vertritt. Diese Dispositionsbefugnis verlange nicht, dass ein Arbeitsverhältnis bestehe, für das nur aufgrund der Fiktionswirkung des § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten verbaut ist. Für den weiteren Sach- und Rechtsvortrag der Klägerin wird auf ihren Schriftsatz vom 26.09.2019 Bezug genommen.

13

Die Beklagte ist dem entgegengetreten und hat die Rechtswegverweisung als zutreffend verteidigt. Die Klägerin habe ihre Arbeitnehmereigenschaft nicht schlüssig dargelegt. Allein die Verwendung des Wortes „Arbeitsvertrag“ in einer Exit-Bonus-Vereinbarung sei nicht ausreichend. Nach Wegfall ihrer Amtsstellung könne nach dem Gesetzeswortlaut keine wirksame Rechtswegvereinbarung mehr getroffen werden. Für die weiteren Ausführungen der Beklagten wird auf ihren Schriftsatz vom 13.01.2020 Bezug genommen.

14

Mit Beschluss vom 22.01.2020 hat das Arbeitsgericht der sofortigen Beschwerde nicht abgeholfen und ergänzend ausgeführt, die Klägerin habe nicht substantiiert dargelegt, dass sie weisungsabhängige Tätigkeit verrichtet hat. Allein die Behauptung der Arbeitnehmereigenschaft sei nicht ausreichend. In der Begründung der sofortigen Beschwerde sei hinsichtlich der Arbeitnehmereigenschaft kein weiterer Tatsachenvortrag erfolgt, so dass auf die Begründung des Beschlusses vom 07.11.2019 verwiesen werden könne. Die Klägerin sei auch nicht als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen. Auch sei der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht gemäß § 2 Abs. 4 ArbGG eröffnet. Die Vereinbarung der Parteien zum Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten im Vertrag vom 30.10.2017 führe nicht zur Rechtswegeröffnung.

II.

15

Die zulässige Beschwerde hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zutreffend den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten verneint und den Rechtsstreit an das zuständige Landgericht B-Stadt I verwiesen.

16

1. Die nach den §§ 48 Abs. 1 ArbGG, 17a Abs. 4 Satz 3 GKG statthafte sofortige Beschwerde der Klägerin ist form- und fristgerecht eingereicht und begründet worden (§§ 539 Abs. 1, 577 Abs. 2 Satz 2 ZPO, 73 Abs. 1 Satz 1 ArbGG und damit zulässig.

17

2. Die Beschwerde hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffender Begründung den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten aufgrund einer Vereinbarung gem. § 2 Abs. 4 ArbGG

und die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin verneint. Es hat auch zu Recht ausgeführt, dass es sich bei Klägerin nicht um eine arbeitnehmerähnliche Person handelt. Letzteres hat die Klägerin auch selbst nicht behauptet.

18

2.1 Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nach der Niederlegung ihres Amtes als Geschäftsführerin vor Zugang der außerordentlichen Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages nicht schon nach § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG ausgeschlossen ist, weil durch die Amtsniederlegung die für Organgeschäftsführer geltende Sperrwirkung dieser Rechtsnorm entfallen ist.

19

2.2 Das Arbeitsgericht hat ebenso zutreffend dargelegt, dass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) - c) ArbGG eröffnet ist, da zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis bestand (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 a) ArbGG).

20

Unter diese Regelungen fallen alle Streitigkeiten aus einem aktuell bestehenden, beendeten oder nichtigen bzw. faktischen Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das als Arbeitsverhältnis angesehen wird, wurde oder werden sollte oder dessen Bestand. Maßgebend dafür, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, ist gem. § 5 ArbGG der allgemeine Arbeitnehmerbegriff gem. § 611 a BGB und nicht ein unionsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff (BAG 21.1.2019, 9 AZB 23/18, zitiert nach juris).

21

Danach ist Arbeitnehmer, wer sich im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet (so schon vor der gesetzlichen Regelung: BAG 22.3.1995, AP ArbGG 1979 § 5 Nr. 21; BAG 16.2.2000, AP ArbGG 1979 § 2 Nr. 70). Nach dem Gesetzeswortlaut ist weisungsgebunden, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Maßgeblich ist dabei nicht allein das vertraglich Vereinbarte, sondern die tatsächliche Vertragsdurchführung (s. hierzu im Einzelnen: ErfK-Preis, § 611 a BGB, Rn 8 ff; BeckOK ArbR-Poeche, § 5 ArbGG Rn. 1 f; ErfK-Koch § 5 ArbGG, Rn. 2; GMP-Müller-Glöße, § 5 ArbGG Rn. 8, 12).

22

Nach der Rechtsprechung des BAG ist ein (Fremd-)Geschäftsführer einer GmbH für diese in aller Regel auf der Grundlage eines freien Dienstvertrags tätig und nicht eines Arbeitsvertrags. Von einem Arbeitsverhältnis ist nur auszugehen, wenn die Gesellschaft gegenüber dem Geschäftsführer eine - über ihr gesellschaftsrechtliches Weisungsrecht hinausgehende - Weisungsbefugnis auch bezüglich der Umstände hat, unter denen dieser seine Leistung zu erbringen hat, und die konkreten Modalitäten der Leistungserbringung durch arbeitsbegleitende und verfahrensorientierte Weisungen bestimmen kann (BAG 21.1.2019, 9 AZB 23/18, zitiert nach juris).

23

Die Klägerin hat lediglich pauschal behauptet, dass sie in ihrer Funktion als Fremd-Geschäftsführerin weisungsabhängig von der Beklagten war und hat außerdem ausgeführt, dass diese in ihrem Schreiben vom 20.07.2018 den Geschäftsführeranstellungsvertrag als Arbeitsvertrag bezeichnet habe. Ein konkreter Vortrag, warum eine über das gesellschaftsrechtliche Weisungsrecht hinausgehende Weisungsbefugnis der Beklagten bestanden haben soll, ist nicht erfolgt. Das Arbeitsgericht hat bereits zutreffend darauf hingewiesen, dass allein die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses in einer Exit-Bonus-Vereinbarung nicht maßgebend ist für die Qualifikation als Arbeitsverhältnis.

24

Der Geschäftsführeranstellungsvertrag ist auch nicht aufgrund der Amtsniederlegung zu einem Arbeitsvertrag geworden. Der rechtliche Charakter des Anstellungsverhältnisses eines Organvertreters ändert sich nicht allein dadurch, dass er abberufen wird oder sein Amt niederlegt. Das Anstellungsverhältnis wird dadurch nicht zum Arbeitsverhältnis und der Organvertreter nicht zum Arbeitnehmer. Die Gerichte für Arbeitssachen sind deshalb nur zuständig, wenn es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit i.S.v. § 2 Abs.

1 Nr. 3 Buchst. a und Buchst. b ArbGG handelt (BAG 21.01.2019, 9 AZB 23/18, Rn. 16 ff, zitiert nach juris), was hier aus den oben genannten Gründen nicht der Fall ist.

25

2.3 Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist auch nicht gemäß § 2 Abs. 4 ArbGG eröffnet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, dass die gesetzliche Regelung- anders als die Vereinbarung der Parteien in Ziffer 15.6 des Geschäftsführeranstellungsvertrages - nicht an den Geschäftsführeranstellungsvertrag und das Dienstverhältnis, sondern an die die kraft Gesetzes bestehende Organstellung anknüpft.

26

2.3.1 Nach § 2 Abs. 4 ArbGG können auch bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen juristischen Personen des Privatrechts und Personen, die kraft Gesetzes zu deren Vertretung berufen sind, vor die Gerichte für Arbeitssachen gebracht werden. Eine derartige Rechtswegvereinbarung kann also nur wirksam für solche bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten getroffen werden, die zwischen der juristischen Person und ihrem gesetzlichen Vertreter und auftreten, also hier zwischen der beklagten GmbH und ihrer Organgeschäftsführerin bzw. ihres Organgeschäftsführers. Der Anwendungsbereich der Vorschrift ist auf Mitglieder des Vertretungsorgans juristischer Personen des Privatrechts beschränkt (NK-ArbR-Holthaus, § 2 ArbGG Rn. 85).

27

Mit dem Ende der Organstellung der Klägerin durch Amtsniederlegung ist damit eine Tatbestandsvoraussetzung des § 2 Abs. 4 ArbGG entfallen. Ob auch der Geschäftsführeranstellungsvertrag beendet ist, ist nach dem Gesetzeswortlaut ohne Belang.

28

2.3.2 Für eine das Ende der Organstellung zeitlich überschreitende Rechtswegvereinbarung bietet § 2 Abs. 4 ArbGG keine Rechtsgrundlage. Anders, als § 2 Abs. 1 Ziff. 3 b) und c) ArbGG, sieht § 2 Abs. 4 ArbGG keine Möglichkeit der Vereinbarung einer Zuständigkeit der Arbeitsgerichte über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Vertragsverhältnisses nach beendeter Organstellung oder aus deren Nachwirkungen vor.

29

2.3.3 Das Arbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, dass dieses Ergebnis, das sich bereits aus dem Wortlaut der Norm ergibt, durch eine systematische Auslegung gestützt wird: § 2 Abs. 4 ArbGG knüpft an § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG an, wonach Personen, die kraft Gesetzes zur Vertretung einer juristischen Person berufen sind, keine Arbeitnehmer sind, und somit gemäß § 2 Abs. 1, 2 ArbGG nicht der Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen unterfallen (GMP-Schlewing ArbGG § 2 Rn. 131; NK-ArbR-Holthaus, § 2 ArbGG Rn. 84). Beide Regelungen bilden ein normatives Paar und regeln im Zusammenspiel, dass für Vertretungsorgane juristischer Personen, wie hier dem Geschäftsführer einer GmbH, der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen - unabhängig von einer Arbeitnehmereigenschaft - nicht eröffnet ist, es sei denn das Vertretungsorgan und die juristische Person vereinbaren diesen Rechtsweg.

30

Beide Normen stimmen im relevanten Wortlaut überein. In beiden Bestimmungen ist die Organstellung Tatbestandsvoraussetzung. Beide knüpfen ausschließlich an den Bestand dieser Organstellung an und nicht an den Bestand des dieser Organstellung zugrundeliegenden Vertrages bzw. Rechtsverhältnisses. Damit schaffen sie auch jeweils ein eindeutig bestimmbares Ende ihrer Geltung, nämlich den Wegfall der Organstellung. Mit dem Wegfall der Organstellung entfällt die hieran anknüpfende Sperre des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen (§ 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG) und zugleich die ebenfalls an die Organstellung anknüpfende Möglichkeit (§ 2 Abs. 4 ArbGG), diese Sperre durch Vereinbarung des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen zu überwinden.

31

2.3.4 Voraussetzung für die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte aufgrund einer Rechtswegvereinbarung nach § 2 Abs. 4 ArbGG ist daher, dass die Organstellung zumindest bei Klageeinreichung noch besteht. Dies war bezogen auf das Amt der Klägerin als Geschäftsführerin im vorliegenden Rechtsstreit unstreitig nicht der Fall.

32

Eine Vereinbarung, die im Anwendungsbereich über die Ausnahmeregelung in § 2 Abs. 4 ArbGG hinausgeht, ist nicht geeignet, insoweit eine Rechtswegzuständigkeit zu den Arbeitsgerichten zu begründen. Daher kommt es auf die Frage, ob die vertragliche Vereinbarung in Ziffer 15.6 des Geschäftsführeranstellungsvertrages getroffene Regelung einen Streit über die Beendigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages miteinschließt, nicht an.

III.

33

Die Entscheidung ergeht gemäß § 78 Satz 3 ArbGG durch die Vorsitzende. Gegen diese Entscheidung findet kein weiteres Rechtsmittel statt, da die Zulassungsvoraussetzungen nicht vorliegen (§ 17a Abs. 4 Satz 4 und 5 GVG).