

Titel:

Zusammenhangsklage bei Mitarbeiterbeteiligung

Normenkette:

ArbGG § 2 Abs. 3

Leitsatz:

Zwischen einer Vereinbarung einer Mitarbeiterbeteiligung einerseits und dem Arbeitsverhältnis andererseits kann ein rechtlicher Zusammenhang im Sinne von § 2 Abs. 3 ArbGG bestehen, wenn das Schicksal der Mitarbeiterbeteiligung vom Verhalten im Arbeitsverhältnis abhängt ("bad leaver good leaver") und noch weitere Verknüpfungen gegeben sind (Einzelfallbetrachtung). Die Vereinbarung einer Schiedsklausel kann allenfalls zur Unzulässigkeit der Klage, nicht aber zur Unzulässigkeit des Rechtsweges führen. (Rn. 21 – 34)

Schlagworte:

Rechtswegzuständigkeit, Arbeitsgerichtsbarkeit, Zusammenhangsklage, Mitarbeiterbeteiligung, Good Leaver, Bad Leaver, Schiedsklausel

Vorinstanz:

ArbG Weiden, Beschluss vom 28.05.2025 – 3 Ca 1213/24

Fundstellen:

BeckRS 2025, 37944

FDArbR 2026, 937944

Tenor

1. Die sofortige Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Weiden – Kammer Schwandorf – vom 28.05.2025, Az. 3 Ca 1213/24, wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagten zu 2) – 5) tragen die Kosten des Beschwerdeverfahrens.
3. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 4.387,50 € festgesetzt.
4. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

1

Der Kläger begeht von den Beklagten zu 1-5 Schadensersatz/Freistellung/Rückabwicklung im Zusammenhang mit dem Erwerb von Mitarbeiterbeteiligungen an einer gesellschaftsrechtlich mit der Arbeitgeberin des Klägers verknüpften Gesellschaft durch den Kläger. Die Parteien streiten insoweit hinsichtlich der Beklagten zu 2-5 über die Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten.

2

Der Kläger wurde ab 15.2.2016 bei der K. GmbH (jetzige Insolvenzschuldnerin zu 2) angestellt; gemäß „Änderungsvertrag“ mit der L. GmbH (jetzige Insolvenzschuldnerin zu 1) vom 16.09.2020 wurde ihm die Tätigkeit als Produktionsleiter/Stellvertretender Werksleiter des Werkes in L-Stadt übertragen. Im Jahr 2015 übernahmen die Beklagte zu 3 (eine deutsche Beteiligungsgesellschaft) und die von dieser beratene M. sämtliche Anteile an der K.-Gruppe, zu der auch die jetzigen Insolvenzschuldnerinnen gehören. Die Beteiligte zu 3 legte im Jahr 2017 ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm auf, demzufolge Leistungsträger bzw. Führungskräfte der K.-Gruppe Anteile als Kommanditist an der D. Co-Invest GmbH & Co KG erwerben konnten; mit diesem Erwerb wurden sie aufgrund der gesellschaftsrechtlichen Verknüpfungen mittelbare Gesellschafter der K.-Gruppe. Der Beklagte zu 4 war von 2008-2021 Mitglied der Geschäftsleitung der Beklagten zu 3 und ist seit März 2021 Mitglied des Vorstandes der Beklagten zu 3. Der Beklagte zu 5 ist seit 2007 Mitglied der Geschäftsleitung der Beklagten zu 3.

3

Der Kläger beteiligte sich an diesem Programm mit einem Betrag von insgesamt 25.000 €, die er zur Hälfte aus Eigenmitteln aufbrachte und zur anderen Hälfte von der Beteiligten zu 3 kredithalber lieh. Hierzu unterschrieb der Kläger im September 2018 die erforderlichen Unterlagen. Auf den Inhalt dieser Vereinbarungen (Stundungs- und Verpfändungsvereinbarung, Anlage K9, Verkaufs- und Abtretungsvertrag, Anlage K7, Beitrittserklärung und Nebenvereinbarung, Anlage K6, Exit-Bonus-Agreement, Anlage K8 – jeweils zur Klageschrift vom 20.12.2024) wird Bezug genommen; Bezug genommen wird ebenfalls auf die Gesellschaftervereinbarung (Anlage K 17 zum klägerischen Schriftsatz vom 14.05.2025), welcher der Kläger durch die Beitrittserklärung ebenfalls beigetreten ist. Über die Insolvenzschuldnerinnen zu 1 und 2 wurde am 29.11.2023 das vorläufige Insolvenzverfahren eröffnet, am 01.02.2024 das Insolvenzverfahren; der Beklagte zu 1 ist Sachwalter.

4

Der Kläger sieht sich nach der Insolvenzanmeldung über die Werthaltigkeit seiner Investition getäuscht und hat seine behaupteten Schadensersatzforderungen gegen die Insolvenzschuldnerinnen zu 1 und 2 zur Insolvenztabelle angemeldet, der Beklagte zu 1 als Sachwalter der Insolvenzschuldnerinnen hat die Forderungen bestritten. Weiter macht der Kläger gegen die Beklagten zu 2-5 Schadensersatzansprüche geltend, diese hätten ihm den Erwerb der Mitarbeiterbeteiligung empfohlen, sie hätten fehlerhaft beraten und über das Verlustrisiko, auch unter Nennung fehlerhafter Kennzahlen, getäuscht.

5

Der Kläger hält hinsichtlich aller Beklagten den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für eröffnet. Hinsichtlich des Beklagten zu 1 handele es sich um einen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 Z. 3a und 3d ArbGG. Hinsichtlich der Beklagten zu 2-5 ergäbe sich der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten aus § 2 Abs. 3 ArbGG, es bestehe aufgrund der Verknüpfung der gesellschaftsrechtlichen Vereinbarungen mit dem Arbeitsverhältnis des Klägers ein unmittelbarer rechtlicher, mindestens aber wirtschaftlicher Zusammenhang mit der Rechtsstreitigkeit gegen den Beklagten zu 1.

6

Der Beklagte zu 1 hat sich nicht gegen den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gewendet.

7

Die Beklagten zu 2-5 sind der rechtlichen Auffassung, der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten sei nicht gegeben. Dies bereits deshalb nicht, weil auch für die Klage gegen den Beklagten zu 1 der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht eröffnet sei. Jedenfalls aber bestehe zwischen dem Rechtsstreit gegen den Beklagten zu 1 einerseits und den Rechtsstreitigkeiten gegen die Beklagten zu 2-5 andererseits kein unmittelbarer rechtlicher oder wirtschaftlicher Zusammenhang im Sinne des § 2 Abs. 3 ArbGG. Die (behaupteten) Ansprüche gegen diese beruhen nicht auf einem vermeintlichen Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem Beklagten zu 1, sondern auf unterschiedlichen Handlungen unterschiedlicher Personen. Sie resultierten nicht aus dem gleichen Tatbestand und/oder Lebenssachverhalt. Dies habe das Bundesarbeitsgericht in einer vergleichbaren Konstellation bereits so entschieden (BAG, Beschluss vom 16.04.2014 – 10 AZB 12/14), ebenso in einem Parallelfall das LAG Rheinland-Pfalz (Beschluss vom 24.9.2004 – 5 Ta 101/24). Allenfalls bestehe im vorliegenden Fall ein gewisser wirtschaftlicher Zusammenhang, weil die Teilnahme an dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm zwar die Arbeitsleistung des Klägers honorieren solle, Ziel der Vereinbarung sei aber die Sicherung der langfristigen Zusammenarbeit gewesen. Auch beende eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zwingend die Mitarbeiterbeteiligung, sondern begründe nur ein Ankaufsrecht für die Beklagte zu 2. Ebenso wenig spiele es eine Rolle, dass die Gesellschaftervereinbarung zwischen sogenannten Good Leavern und Bad Leavern unterscheide, denn ein Bad Leaver sei der Kläger nur dann, wenn er Pflichten aus Vereinbarungen verletze, die er in Bezug auf seine Beteiligung an der K.-Gruppe geschlossen habe, sein Arbeitsverhältnis spiele dafür keine Rolle. Auch der Bonusanspruch gemäß der Exit-Vereinbarung habe allenfalls mittelbar von der Arbeitsleistung des Klägers abgehängt. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beende nicht zwingend die Mitarbeiterbeteiligung.

8

Die Beklagten zu 2-5 erheben weiter die Einrede der Schiedsvereinbarung. Eine solche könne auch im Arbeitsrecht im Hinblick auf Zusammenhangsklagen wirksam getroffen werden, die entsprechende Abrede sei wirksam und bezöge sich auf sämtliche vertragliche Vereinbarungen.

9

Das Erstgericht hat den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten auch hinsichtlich der Beklagten zu 2-5 für eröffnet gehalten. Bei der Klage gegen den Beklagten zu 1 handle es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Z. 3a bzw. d bzw. Z. 4a ArbGG i.V.m. § 3 ArbGG. Die Rechtswegzuständigkeit hinsichtlich der Beklagten zu 2-5 folge aus § 2 Abs. 3 ArbGG unter dem Gesichtspunkt des unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhangs. Es sei von einer ausreichenden Verwebung der beiden Rechtsverhältnisse Arbeitsvertrag und gesellschaftsrechtliche Beteiligung auszugehen. Hinsichtlich der Schiedsvereinbarung sei nach deren Wortlaut nur der ordentliche Rechtsweg und nicht derjenige zu den Arbeitsgerichten ausgeschlossen. Überdies führe die Schiedsvereinbarung für den Fall ihrer Wirksamkeit nach § 1032 Abs. 1 ZPO lediglich zur Unzulässigkeit der Klage, nicht aber zur Rechtswegverneinung.

10

Mit sofortiger Beschwerde vom 13.6.2025 machen die Beklagten zu 2-5 erneut geltend, ein unmittelbarer rechtlicher und/oder wirtschaftlicher Zusammenhang sei nicht gegeben. Die (behaupteten) Ansprüche gegen die Beklagten zu 2-5 beruhten nicht auf einem Arbeitsverhältnis des Klägers, es gehe dem Kläger vielmehr um eine Falsch- oder Schlechtberatung bezüglich seiner Beteiligung. Diese Beteiligung sei rechtlich unabhängig vom Arbeitsverhältnis. Die Ansprüche beruhten auch nicht auf dem gleichen Tatbestand und/oder Lebenssachverhalt. Überdies bestehe das Arbeitsverhältnis noch nicht einmal mit derjenigen Gesellschaft, an der der Kläger sich beteiligt habe. Auch die Beendigung des Anstellungsverhältnisses beende keineswegs zwingend und unmittelbar die Mitarbeiterbeteiligung. Die „Bad-Leaver“-Klausel betreffe nicht das Verhalten des Klägers im Rahmen seines Arbeitsvertrages. Die vorliegenden Streitigkeiten des Klägers mit den Beklagten zu 2-5 würden gerade nicht durch ein Arbeitsverhältnis des Klägers bestimmt. Was die Schiedsvereinbarung betreffe, so sei diese wirksam, und der Kläger habe durch diese sein Wahlrecht im Sinne des § 2 Abs. 3 ArbGG bereits ausgeübt. Der Gesellschafterkreis der Beklagte zu 2 bestehe nicht nur aus Arbeitnehmern, die Schiedsvereinbarung bezwecke, dass es ein einheitliches Streitlösungsforum für alle Gesellschafter geben solle.

11

Schiedsvereinbarungen seien grundsätzlich weit auszulegen.

12

Das Erstgericht hat der sofortigen Beschwerde unter Bezugnahme auf die vielfältigen Verknüpfungen zwischen Arbeitsverhältnis und Mitarbeiterbeteiligung und unter weiterer Bezugnahme auf die in einer Parallelsache ergangenen Entscheidung des LAG Nürnberg in einem Parallelverfahren (3 Ta 91/24) nicht abgeholfen und seine bereits im Ausgangsbeschluss erfolgte Argumentation vertieft.

13

Im Beschwerdeverfahren hat sich die Klägerseite noch darauf berufen, eine Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gegenüber den Beklagten zu 2-5 folge auch aus § 3 i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 3 a, d, und § 2 Abs. 3 ArbGG aus dem Gesichtspunkt der konzernrechtlichen Durchgriffshaftung, denn B2 und B3 seien Eigentümer der B1, und beruft sich hierbei auf BAG, Beschluss vom 31. 3. 2009 – 5 AZB 98/08.

14

Auf den erstinstanzlichen Beschluss vom 28.05.2025 und die Nichtabhilfeentscheidung vom 09.07.2025 wird Bezug genommen.

15

Ebenso wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

II.

16

1. Die sofortige Beschwerde ist zulässig. Sie ist das statthafte Rechtsmittel gegen die Rechtswegentscheidung des Arbeitsgerichts und wurde innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung des erstinstanzlichen Beschlusses (zugestellt an die Beteiligten zu 2-5 am 30.5.2025) am 13.6.2025 (Eingang bei Gericht) schriftlich erhoben, §§ 17 Abs. 4 S. 3 GVG, 78 Arbeitsgerichtsgesetz, 569 ZPO.

17

2. Die sofortige Beschwerde ist aber nicht begründet. Das Gericht folgt der erstinstanzlichen Entscheidung im Ergebnis und auch in der Begründung. Ergänzend hierzu sind folgende Ausführungen veranlasst:

18

a. Die Gerichte für Arbeitssachen sind ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis, § 2 Abs. 1 Z. 3a Arbeitsgerichtsgesetz, sowie für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, § 2 Abs. 1 Z. 3d ArbGG, und für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen, § 2 Abs. 1 Z. 4a ArbGG.

19

Gemäß § 2 Abs. 3 ArbGG können auch nicht unter die Abs. 1 und 2 dieses Paragrafen fallenden Rechtsstreitigkeiten vor die Gerichte für Arbeitssachen gebracht werden, wenn der Anspruch mit einer bei einem Arbeitsgericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig werdenden bürgerlichen Rechtsstreitigkeit der in den Abs. 1 und 2 bezeichneten Art in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang steht und für die Geltendmachung nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist. Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift sind von dieser sogenannten „Zusammenhangszuständigkeit“ auch Ansprüche gegen Dritte umfasst, sofern ein entsprechender Zusammenhang gegeben ist (vergleiche BAG Beschluss vom 04.09.2018 – 9 AZB 10/18). Sinn und Zweck dieser Regelung ist, dass rechtlich oder innerlich zusammengehörende Verfahren nicht in Verfahren vor verschiedenen Gerichten aufgespalten werden sollen (vergleiche BAG am angegebenen Ort). Die Begriffe sind wegen der mit der Vorschrift bezweckten einheitlichen Streitentscheidung weit auszulegen. Ein rechtlicher Zusammenhang ist in den in § 33 ZPO genannten Fällen gegeben; ein wirtschaftlicher Zusammenhang besteht, wenn die Streitigkeiten der Haupt- und Zusammenhangsklage aus dem gleichen einheitlichen Lebenssachverhalt entspringen und keine zufällige Verbindung besteht (vergleiche Erfurter Kommentar/Ahrendt, 25. Aufl. 2025, § 2 ArbGG Rn. 30). Nach der von beiden Parteien des vorliegenden Rechtsstreites zitierten aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei der Beurteilung die Natur des Rechtsverhältnisses maßgebend, aus dem der Klageanspruch hergeleitet wird. Ein rechtlicher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis besteht, wenn der Anspruch auf dem Arbeitsverhältnis beruht oder durch dieses bedingt ist. Ein unmittelbar wirtschaftlicher Zusammenhang ist gegeben, wenn der Anspruch auf demselben wirtschaftlichen Verhältnis beruht oder wirtschaftliche Folge desselben Tatbestands ist. Die Ansprüche müssen innerlich eng zusammengehören, also einem einheitlichen Lebenssachverhalt entspringen. Diese Voraussetzungen liegen regelmäßig vor, wenn eine nicht aus dem Arbeitsverhältnis resultierende Leistung im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis erbracht wird oder beansprucht werden kann. Der Zusammenhang kommt besonders deutlich dann zum Ausdruck, wenn die Leistung auch eine Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb bezweckt (BAG, Beschluss vom 16.04.2014 – 10 AZB 12/14, unter Bezugnahme auf weitere BAGRechtsprechung).

20

b. Angewendet auf den hier zu entscheidenden Fall bedeutet dies eine Eröffnung des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten (auch) für die Beklagten zu 2-5. aa. Dabei ist aus Sicht des Gerichtes zunächst klar, dass sich eine Rechtswegzuständigkeit zu den Arbeitsgerichten hinsichtlich der Beklagten zu 2-5 nicht aus § 2 Abs. 1 ArbGG ergibt. Die Beklagten zu 2-5 waren zu keinem Zeitpunkt Arbeitgeber des Klägers. Soweit der Kläger sich im Beschwerdeverfahren darauf beruft, die Beklagten zu 2 und 3 seien als „Eigentümer“ der B1 (gemeint wohl: der InsolvenzschuldnerInnen) gemäß § 3 ArbGG an den Arbeitsgerichten zu verklagen, folgt das Gericht dem nicht. Die vom Kläger hierzu zitierte BAG-Entscheidung (5 AZB 98/08) betrifft eine vollkommen andere Konstellation, nämlich diejenige des Insolvenzverwalters als „Rechtsnachfolger“, und gesteht diesem den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten auch dann zu, wenn er eine Forderung geltend macht, die der Arbeitgeber selbst nicht hätte geltend machen können (dort: Rückforderung wegen Insolvenzanfechtung). Soweit sich der Kläger auf die Grundsätze einer sogenannten „Durchgriffshaftung“ im Konzern beruft, ist für das Gericht nicht erkennbar, dass deren Voraussetzungen im Übrigen vorliegen würden („existenzvernichtender Eingriff“; vgl. z.B. MüKoBGB/Wagner, 9. Aufl. 2024, BGB § 826 Rn. 225ff, 228).

21

bb. Das Gericht sieht aber den Rechtsweg hinsichtlich der Beklagten zu 2-5 aus § 2 Abs. 3 ArbGG eröffnet. Zwischen dem Rechtsstreit des Klägers mit dem Beklagten zu 1 einerseits und den Rechtsstreitigkeiten des Klägers mit den Beklagten zu 2-5 andererseits besteht ein unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang.

22

(1) Hierfür ist zunächst Voraussetzung, dass derjenige Rechtsstreit, mit dem der Zusammenhang besteht, beim Arbeitsgericht anhängig war oder ist (vergleiche BAG Beschluss vom 23.05.2025 – 9 AZB 2/25) und für diesen Rechtsstreit der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet ist. Das ist vorliegend der Fall, denn der Rechtsstreit zwischen dem Kläger und dem Beklagten zu 1 ist eine arbeitsrechtliche Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne von § 2 Abs. 1 Z. 3 ArbGG. Zwischen dem Kläger und den Insolvenzschuldnerinnen, deren „Rechtsnachfolger“ im Sinne von § 3 ArbGG der Beklagte zu 1 ist, besteht (ggf.: bestand) unstrittig ein Arbeitsverhältnis. Die Ansprüche, die der Kläger hier geltend macht, beruhen nach seiner Behauptung zumindest auch auf Pflichtverletzungen der Insolvenzschuldnerinnen bzw. deren Repräsentanten von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, nämlich der Verletzung der Nebenpflicht aus § 241 Abs. 2 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag, auf Rechte, Rechtsgüter und Vermögensinteressen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen und den Arbeitnehmer dabei unaufgefordert über alle Umstände zu informieren, die für Entscheidungen im Zusammenhang mit der Durchführung der Rechtsbeziehung erheblich sind. Der Beklagte zu 1 hat sich vorliegend auch gegen die Eröffnung des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten nicht verwahrt.

23

(2) Mit diesem Rechtsstreit besteht ein unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang, denn die Ansprüche entspringen einem einheitlichen Lebenssachverhalt und zwischen ihnen besteht nicht nur eine zufällige Verbindung, was sich insbesondere daran zeigt, dass die gesellschaftsrechtliche Beteiligung des Klägers an den Insolvenzschuldnerinnen jedenfalls auch eine Bindung an den Betrieb bezweckt.

24

Nach der übereinstimmenden Darstellung der Parteien sollte mit der beworbenen Mitarbeiterbeteiligung zum einen die bisherige Arbeitsleistung des Klägers honoriert werden. Bereits dies spricht für einen inneren Zusammenhang zwischen dem Arbeitsverhältnis einerseits und der gesellschaftsrechtlichen Beteiligung andererseits. Zum anderen sollte aber auch die längerfristige Zusammenarbeit der Parteien gesichert werden.

25

Nach dem Exit-Bonus-Agreement, welches unmittelbar zusammenhängend mit der gesellschaftsrechtlichen Beteiligung abgeschlossen wurde, sollte der Kläger in bestimmten Konstellationen einen sogenannten „Exit-Bonus“ erhalten. Eine Berechtigung zu diesem Bonus hängt direkt mit dem Wohlverhalten des Klägers im Arbeitsverhältnis mit einer der Gesellschaften der K.-Gruppe zusammen: So darf der Kläger z.B. seinen Arbeitgeber nur aus einem arbeitgeberseitig verursachten wichtigen Grund verlassen (vergleiche dort Z. 1.1.3.IV). Auch lit. (E) der Präambel des Exit-Bonus-Agreements macht deutlich, die Arbeit bestimmter Manager und Beschäftigter der K.-Gruppe solle durch eine Bonuszahlung belohnt werden, da die Zukunft der K.-Gruppe insbesondere von deren Arbeitsanstrengungen/Arbeitserfolg abhänge.

26

Ebenso verknüpft die Gesellschaftervereinbarung (i.V.m. der „Beitrittserklärung“) die Mitarbeiterbeteiligung mit dem Arbeitsvertrag. Wie bereits das erstinstanzliche Gericht zurecht betont hat, unterscheidet die Vereinbarung zwischen sogenannten Good Leavern und Bad Leavern, wobei die Good Leaver im Fall des „Exit“ (Verkauf von mindestens 50% der Gesellschaftsanteile an der K.-Gruppe) in höherem Maße profitieren sollten als die Bad Leaver. Der Begriff „Leaver“ bezieht sich dabei auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Voraussetzungen, unter denen der Arbeitnehmer ein Good Leaver ist, benennt Z. 14.1 der Gesellschaftervereinbarung abschließend, in allen übrigen Fällen ist der scheidende Arbeitnehmer ein „Bad Leaver“ (vergleiche Z. 14.2 a.A. der Gesellschaftervereinbarung). Dabei ergibt sich aus Z. 14.1.5 und 14.1.6., dass der Arbeitnehmer nur dann „unschädlich“ sein Arbeitsverhältnis kündigen kann, wenn ein wichtiger Grund aus der Sphäre der K.-Gruppe besteht; in allen anderen Fällen hat er bei einer Eigenkündigung wirtschaftliche Nachteile im Hinblick auf seine Mitarbeiterbeteiligung. Deshalb trifft es auch nicht zu, wenn die Beklagten zu 2-5 argumentieren, ein Bad Leaver sei der Arbeitnehmer nur bei Verletzung der Verpflichtungen aus seinen gesellschaftsrechtlichen Vereinbarungen. An dieser Vereinbarung zeigt sich deutlich, dass die „Arbeitnehmer-Investoren“ nicht ausschließlich nur durch die

Beteiligung als solche gebunden werden sollten, sondern darüber hinaus auch dadurch, dass sie hinsichtlich der Beteiligung Nachteile erleiden würden, wenn sie die K.-Gruppe verlassen.

27

Das Arbeitsverhältnis einerseits und die Mitarbeiterbeteiligung andererseits sind auch dadurch verknüpft, dass jedwede Beendigung des Anstellung-, Dienst- oder Beratungsvertrages oder der Organstellung des „Co-Investors“ zwingend dazu führt, dass dieser seine Anteile dem „Investor“, also letztlich der Verkäuferin der Beteiligungen und damit wirtschaftlich gesehen der K.-Gruppe, anbieten muss. Zutreffend ist, dass ein Ankauf (Rückkauf) nicht zwingend erfolgen muss, sodass aus Sicht der Beteiligungsgeber nur ein Ankaufsrecht vorliegt. Von Seiten des Klägers allerdings handelt es sich um eine Pflicht.

28

Aus den vorgenannten Gründen ist der vorliegende Fall nicht mit der von der Beklagtenseite herangezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Beschluss vom 16.4.2014 – 10 AZB 12/14) vergleichbar. Dort hat das Bundesarbeitsgericht zunächst festgestellt, dass ein rechtlicher Zusammenhang zwischen Gesellschaftsvertrag und Arbeitsverhältnis nicht bestand, denn eine rechtliche Verknüpfung bestehe nicht. Weder nehme der eine Vertrag auf den anderen Bezug, noch seien bei der Prüfung der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen arbeitsrechtliche Fragen zu erörtern. Bereits letzteres ist im vorliegenden Fall anders, denn bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger wäre gegebenenfalls die Frage zu erörtern, ob ein „wichtiger Grund“ gegeben ist und in wessen Sphäre dieser zu suchen sei (vergleiche Z. 14.1 der Gesellschaftervereinbarung), was eine arbeitsrechtliche Frage ist. Darüber hinaus bestand in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall auch gerade deshalb kein wirtschaftlicher Zusammenhang, weil Gesellschaftsvertrag und Arbeitsvertrag voneinander unabhängig waren. Dort blieben etwaige aus dem Gesellschaftsvertrag folgende wirtschaftliche Vorteile dem Kläger auch im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten (Ziff. II.2.c der BAG-Entscheidung), was im vorliegenden Fall gerade nicht uneingeschränkt zutrifft.

29

Aus den genannten Gründen folgt das Gericht auch nicht der Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz (Beschluss vom 24.9.2024 – 5 Ta 101/24). Wenn das LAG Rheinland-Pfalz argumentiert, die rein tatsächliche Mitursächlichkeit des Arbeitsverhältnisses für die gesellschaftsrechtliche Beteiligung des Arbeitnehmers reiche für einen unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang nicht aus, so trifft dies zwar rechtlich zu; allerdings geht, wie vorstehend dargestellt, im vorliegenden Fall die Verknüpfung zwischen Gesellschaftsvertrag und Arbeitsverhältnis über eine „rein tatsächliche Mitursächlichkeit des Arbeitsverhältnisses“ hinaus. Die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz enthält keine Einzelheiten zu den zwischen den Parteien im dortigen Fall getroffenen vertraglichen Vereinbarungen und setzt sich mit diesen nicht auseinander. Gerade diese Vereinbarungen sind es aber, die im hier zu entscheidenden Fall zur Annahme einer Verknüpfung zwischen Gesellschaftsvertrag und Arbeitsverhältnis führten.

30

c. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nicht aufgrund der Einrede der Schiedsvereinbarung ausgeschlossen. Ob diese Einrede im vorliegenden Fall durchgreift oder nicht, kann offenbleiben, sie führt jedenfalls nicht zu einer Ablehnung des Rechtsweges, sondern höchstens zu einer Unzulässigkeit der Klage. Den hierzu erfolgten Ausführungen der 3. Kammer des LAG Nürnberg in einem Parallelverfahren (3 Ta 91/24) schließt das Gericht sich an, nimmt auf diese Bezug und ergänzt sie wie folgt:

31

aa. § 1032 ZPO bestimmt, dass dann, wenn vor einem Gericht Klage in einer Angelegenheit erhoben wird, die Gegenstand einer Schiedsvereinbarung ist, das Gericht die Klage als unzulässig abzuweisen hat. Vor den Arbeitsgerichten ist die Möglichkeit einer Vereinbarung der Schiedsgerichtsbarkeit gemäß § 4 ArbGG beschränkt. Allerdings bezieht sich diese Beschränkung nach dem eindeutigen Wortlaut des § 4 ArbGG nicht auf die Fälle einer Zusammenhangszuständigkeit gemäß § 2 Abs. 3 ArbGG, sodass bei letzterer die Vereinbarung eines Schiedsgerichtes grundsätzlich zulässig ist.

32

bb. Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 1032 ZPO ist eine Klage für den Fall, dass eine wirksame und durchführbare Schiedsvereinbarung getroffen wurde, als unzulässig abzuweisen. Bereits aus dieser Formulierung folgt, dass die Klärung des Rechtsweges vorab erfolgen muss, denn diese folgt einem abweichenden Verfahren (§§ 1717b GVG) und führt gegebenenfalls zu einer Verweisung, nicht aber zu

einer Abweisung als unzulässig. Zwar ist nach der Gesetzesbegründung Zweck dieser Vorschrift, möglichst frühzeitig zu klären, ob der Weg zu den staatlichen Gerichten offensteht, andererseits hat der Gesetzgeber sich aber bewusst gegen das Verfahren einer Verweisung an das Schiedsgericht entschieden (vgl. BT-Drs. 13/5274, S. 38 Sp. 1). Eine Entscheidung über Zulässigkeit oder Unzulässigkeit einer Klage setzt aber die Rechtswegeröffnung voraus.

33

cc. Es trifft auch nicht zu, dass durch die Schiedsvereinbarung das Wahlrecht gemäß § 2 Abs. 3 ArbGG bereits ausgeübt worden wäre. § 2 Abs. 3 ArbGG bietet lediglich die Wahl zwischen den Arbeitsgerichten und den anderen für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zuständigen Gerichten, er eröffnet diesbezüglich ein Wahlrecht. Die Vereinbarung einer Schiedsgerichtsklausel bietet gerade kein Wahlrecht, sondern macht die Anrufung der staatlichen Gerichte unzulässig. Zudem kann das Wahlrecht des § 2 Abs. 3 ArbGG schon von seinem Wesen her nicht vor Klageerhebung ausgeübt werden, denn es setzt eine anhängige Klage voraus und kann dann durch anhängig machen eines weiteren Streitgegenstandes eben dieser Klage „angeheftet“ werden. Eine Vorab-Ausübung durch Vereinbarung einer Schiedsgerichtsklausel ergibt keinen Sinn.

34

Etwas anderes folgt nicht aus dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 5.9.2018, Az. 9 AS 3/18. Dort ging es um die Ausübung des Wahlrechts zwischen Landgericht und Arbeitsgericht; nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts hatte die dortige Klägerin von ihrem Wahlrecht bereits durch das Stellen des Mahnantrages bei einem Gericht der ordentlichen Gerichtsbarkeit ausgeübt, § 690 Abs. 1 Nr. 5 ZPO. Bei Durchführung eines Mahnverfahrens ist demgemäß entsprechend der gesetzlichen Vorgabe die Wahlmöglichkeit quasi vorverlagert. Für Schiedsgerichtsverfahren gibt es keine vergleichbaren gesetzlichen Vorschriften, für eine analoge Anwendung besteht nach Auffassung des Gerichts ebenfalls kein Anlass.

35

3. Die Beklagten zu 2-5 haben die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

36

4. Für die Festsetzung des Gegenstandswertes wurde $\frac{1}{4}$ des Streitwerts der Hauptsache in Ansatz gebracht. Neben dem Nominalwert des Schadensersatzanspruches, soweit er die Beklagten zu 2-5 betrifft, wurde für die weiteren Ansprüche ein Betrag in Höhe von 5.000 € („Regelstreitwert“) angenommen.

37

5. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erfolgt ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter, § 78 Satz 3 ArbGG.