

Abschrift

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 51/13
1 Ca 1467/12 ArbG Flensburg



Beschluss

In dem Beschwerdeverfahren

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 05.04.2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden beschlossen:

Die sofortige Beschwerde des Klägers gegen den Verweisungsbeschluss des Arbeitsgerichts Flensburg vom 01.02.2013 – 1 Ca 1467/12 – wird auf dessen Kosten zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe

I.

Mit seiner sofortigen Beschwerde wendet sich der Kläger gegen eine Rechtswegverweisung.

Im Hauptsacheverfahren streiten die Parteien über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Der Kläger wurde, wie im Gesellschaftsvertrag vorgesehen, mit Wirkung zum 28.05.2012 zum Geschäftsführer der Beklagten bestellt. Seiner Tätigkeit lag zunächst ein mündlicher Anstellungsvertrag zugrunde. Mit Wirkung zum 01.09.2011 schlossen die Parteien einen Geschäftsführeranstellungsvertrag (Vertrag vom 15./19./23.12.2011 = Bl. 4 ff. d. A.). Gemäß der Präambel des Geschäftsführeranstellungsvertrags sollte damit der mündlich geschlossene Anstellungsvertrag mit schuldrechtlicher Wirkung völlig neu gefasst werden.

Am 18.10.2012 wurde der Kläger als Geschäftsführer abberufen. Die Abberufung wurde am 31.10.2012 ins Handelsregister eingetragen. Die Beklagte kündigte den Geschäftsführeranstellungsvertrag vom 15./19./23.12.2011 mit Schreiben vom 19.10.2012 fristlos. Die Kündigung ging dem Kläger am 22.10.2012 zu.

Am 08.11.2012 hat der Kläger Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erhoben. Er hat gemeint, seit der Abberufung als Geschäftsführer stehe er in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Nach der Abberufung greife die Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG nicht mehr. Maßgebend sei der Zeitpunkt der Kündigung.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im ersten Rechtszug, insbesondere der Rechtsausführungen der Parteien zur Rechtswegzuständigkeit, wird auf Ziffer 1 der Gründe des angefochtenen Beschlusses verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 01.02.2013 den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für nicht gegeben erklärt und den Rechtsstreit an das Landgericht Flensburg verwiesen. Das Vertragsverhältnis habe sich mit der Abberufung nicht in ein Arbeitsverhältnis umgewandelt.

Gegen diesen ihm am 14.02.2013 zugestellten Beschluss hat der Kläger am 28.02.2013 sofortige Beschwerde eingelegt.

Mit Beschluss vom 13.03.2013 hat das Arbeitsgericht der sofortigen Beschwerde nicht abgeholfen und diese dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II.

1. Die sofortige Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft, §§ 48 Abs. 1 ArbGG, 17 a Abs. 4 Satz 3 GVG und form- sowie fristgerecht eingelegt worden, §§ 78 Satz 1 ArbGG, 569 Abs. 1 u. 2 ZPO.

2. Die Beschwerde ist nicht begründet. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeits-sachen ist unzulässig. Daher ist der Rechtsstreit an das zuständige Gericht der ordentlichen Gerichtsbarkeit zu verweisen. Aufgrund der gesetzlichen Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG liegt keine bürgerliche Rechtsstreitigkeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG vor.

a. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. b ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses. Im vorliegenden Fall streiten die Parteien jedoch nicht über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses, sondern über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Geschäftsführeranstellungsvertrages. Der Kläger begehrt keinen Kündigungsschutz als Arbeitnehmer, sondern klagt auf Fortbestand seines Geschäftsführeranstellungsvertrages vom 15./19./23.12.2011.

b. Wer Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes ist, ergibt sich aus § 5 ArbGG. Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG gelten in Betrieben einer juristischen Person oder Personengesamtheite, Personen nicht als Arbeitnehmer, die kraft Gesetzes, Satzung und Gesellschaftsvertrags allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans zur Vertretung der juristischen Person oder Personengesamtheit berufen sind. Die Fiktion des § 5 Abs. Satz 3 ArbGG gilt unabhängig davon, ob das der Organstellung zugrunde liegende Rechtsverhältnis materiell rechtlich ein freies Dienstverhältnis oder ein Arbeitsverhältnis ist. Auch wenn das Arbeitsverhältnis zwischen juristischer Person und Vertretungsorgan wegen starker interner Weisungsabhängigkeit als Arbeitsverhältnis anzusehen ist und deshalb dem materiellen Arbeitsrecht unterliegt, sind zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus dieser Rechtsbeziehung die ordentlichen Gerichte berufen. Nur dann, wenn die Rechtsstreitigkeit zwischen dem Mitglied des Vertretungsorgans und der juristischen Person nicht das der Organstellung zugrunde liegende Rechtsverhältnis, sondern eine weitere Rechtsbeziehung betrifft, greift die Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG nicht ein (BAG 20.08.2003 – 5 AZB 79/02 – BAGE 107, 165; 03.02.2009 – 5 AZB 100/90 – NZA 2009, 669; 26.10.2012 – 10 AZB 60/12).

Das ist etwa dann der Fall, wenn der Organvertreter Rechte auch mit der Begründung geltend macht, nach der Abberufung als Geschäftsführer habe sich das gekündigte Anstellungsverhältnis – wieder – in ein Arbeitsverhältnis umgewandelt (BAG 06.05.1999 – 5 AZB 22/98 –).

c. Danach gilt der Kläger nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift. Denn die Parteien streiten über das der Organstellung zugrunde liegende Rechtsverhältnis. Sowohl für Streitigkeiten aus der Organstellung als auch aus dem zugrunde liegenden Anstellungsverhältnis zur juristischen Person sind die ordentlichen Gerichte und nicht die Arbeitsgerichte zuständig. Das der Organstellung zugrunde liegende Rechtsverhältnis ist der Geschäftsführeranstellungsvertrag vom 15./19./23.12.2011. Der rechtliche Charakter des Anstellungsverhältnisses eines Organvertreters ändert sich nicht allein dadurch, dass der Organvertreter abberufen wird (BAG 25.06.1997 – 5 AZB 41/96 – NZA 1997, 1363). Durch den Abberufungsakt wird das Anstellungsverhältnis nicht zum Arbeitsverhältnis (BAG 25.06.1997, aaO.). Das bedeutet, dass allein der mit der Abberufung des Klägers verbundene Verlust der Organstellung nicht zur Umwandlung des zuvor bestehenden Geschäftsführeranstellungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis führt.

Die Parteien haben nach der Abberufung des Klägers als Geschäftsführer am 18.10.2012 auch keinen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Vielmehr blieb der Geschäftsführeranstellungsvertrag bestehen und wurde einen Tag später mit Schreiben vom 19.10.2012 fristlos gekündigt. Nur am Rande sei erwähnt, dass die fristlose Kündigung dem Kläger am 22.10.2012 zuging, während die Abberufung erst am 31.10.2012 ins Handelsregister eingetragen worden ist. Im Außenverhältnis ist die Abberufung also erst nach Kündigungszugang wirksam geworden.

Zwar kann die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte auch dann gegeben sein, wenn die Klagepartei Ansprüche aus einem während der Zeit als Geschäftsführer nicht aufgehobenen Arbeitsverhältnis nach Abberufung als Organmitglied geltend macht. Aber selbst wenn vor dem 01.09.2011 aufgrund mündlichen Vertrags ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden haben sollte, konnte dies nicht wieder aufleben.

Denn die Parteien haben den mündlich geschlossenen Vertrag vom 28.05.2010 durch den Geschäftsführeranstellungsvertrag vom 15./19./23.12.2011 ausdrücklich völlig neu gefasst und damit abgelöst.

Da die Parteien somit um den Fortbestand des Geschäftsführeranstellungsvertrags streiten, sind die Gerichte für Arbeitssachen gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG nicht zuständig, sondern die ordentlichen Gerichte.

3. Das Landesarbeitsgericht konnte über die sofortige Beschwerde ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter entscheiden, § 78 Abs. 3 ArbGG.

Der Kläger hat gemäß § 97 ZPO die Kosten seiner erfolglosen sofortigen Beschwerde zu tragen.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Rechtsbeschwerde liegen nicht vor. Gegen diese Entscheidung ist daher ein Rechtsmittel nicht gegeben.

gez...