

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 118/17
2 Ca 1259 a/16 ArbG Neumünster



Beschluss

Im Beschwerdeverfahren betr. Rechtsweg

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 14.09.2017
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden
b e s c h l o s s e n :

1. Die sofortige Beschwerde des Klägers vom 06.03.2017 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 16.02.2017 – 2 Ca 1259 a/16 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
2. Die weitere Beschwerde gegen diese Entscheidung wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung und in diesem Zusammenhang vorab über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen.

Wegen des Sach- und Streitstands wird auf Seite 1 der Gründe des angegriffenen Beschlusses des Arbeitsgerichts Neumünster vom 16.02.2017 Bezug genommen (Bl. 32 d. A.).

II.

Die sofortige Beschwerde des Klägers ist zulässig, sie ist an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt, §§ 17 a Abs. 2 und 4 Satz 3 GVG, 576 Abs. 1 Nr. 1, 569 Abs. 1 und 2 ZPO.

Die sofortige Beschwerde ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen im vorliegenden Fall nicht eröffnet ist. Für die gegen die fristlose Kündigung gerichtete Klage sind die Gerichte für Arbeitssachen sachlich nicht zuständig.

1. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a, b ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen zuständig für „bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern“ aus dem Arbeitsverhältnis und über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses. Es liegt zwar eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit vor; der Kläger ist aber nicht Arbeitnehmer der Beklagten im Sinne von § 5 Abs. 1 ArbGG.

2. Das Arbeitsgericht hat richtig erkannt, dass hier nicht schon die Fiktionswirkung des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG eingreift. Sie endete mit der Abberufung des Klägers als Geschäftsführer am 11.11.2016. Nach der Abberufung als Geschäftsführer richtet sich die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen bei Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Geschäftsführer und der Gesellschaft nach allgemeinen Grundsätzen (vgl. BAG 22.10.2014 – 10 AZB 46/14 -; 08.09.2015 – 9 AZB 21/15 -). Diese Grundsätze sind zu beachten, wenn die Voraussetzungen der abdrängenden Verweisung des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG nicht mehr vorliegen. Das gilt auch für solche arbeitsrechtlichen Ansprüche, die im Zeitraum begründet wurden, als die Voraussetzungen der abdrängenden Verweisung noch vorlagen.

3. Mit der Abberufung des Klägers als Geschäftsführer ist nicht automatisch ein sic-non-Fall gegeben. Denn der rechtliche Charakter des Vertragsverhältnisses eines – ehemaligen – Organvertreters ändert sich nicht allein durch die Abberufung als Geschäftsführer. Durch den Abberufungsakt wird das Vertragsverhältnis nicht automatisch zum Arbeitsverhältnis (BAG 26.10.2012 – 10 ABZ 60/12 – Rn 16, Juris).

Im vorliegenden Fall liegt keine sic-non-Konstellation vor. Die streitbefangene Kündigung ist am Maßstab des § 626 BGB zu messen. Dessen Voraussetzungen gelten für Dienstverträge aller Art ebenso wie für Arbeitsverhältnisse.

4. Nach den vom Bundesarbeitsgericht zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses vom Rechtsverhältnis eines reinen Dienstnehmers aufgestellten Grundsätze unterscheiden sich beide durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (BAG 15.12.2012 – 10 AZR 301/10 – Rn 13, Juris). Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (BAG 17.04.2013 – 10 AZR 272/12 – Rn 15, Juris). Welches Rechtsverhältnis vorliegt, ist anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände

des Einzelfalls zu ermitteln. Der objektive Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen. Widersprechen sich Vereinbarungen und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgebend (BAG 21.07.2015 – 9 AZR 484/14 – Rn 20, Juris).

Hieran gemessen hat der Kläger nicht schlüssig dargelegt, dass er für die Beklagte als Arbeitnehmer tätig war.

Soweit der Kläger auf den Inhalt des Geschäftsführervertrags vom 11./24.11.2014 abstellt, kann daraus gerade nicht auf den Bestand eines Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. So heißt es beispielsweise in § 1 Absätze 1 und 2 wie folgt:

- (1) Der Geschäftsführer vertritt die Gesellschaft gerichtlich und außergerichtlich und ist alleinvertretungsberechtigt.
- (2) Der Geschäftsführer führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze, des Gesellschaftsvertrages und dieses Anstellungsvertrages. Weisungen der Gesellschafterversammlung hat er zu befolgen.

Weiter heißt es in § 4 zu den Pflichten des Klägers wie folgt:

- (1) Der Geschäftsführer hat die Geschäfte der Gesellschaft sowie der Kommanditgesellschaft mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes zu führen und die ihm durch Gesetz, Satzung und diesen Vertrag obliegenden Pflichten genau und gewissenhaft zu erfüllen.
- (2) Der Geschäftsführer nimmt die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers im Sinne der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften wahr.

Dienstort und Arbeitszeit sind in § 6 des Geschäftsführervertrags wie folgt geregelt:

- (1) Der Geschäftsführer hat seine Leistung überwiegend in 2... E... zu erbringen (etwa drei bis vier Tage pro Woche). Ansonsten ist ein Arbeiten vom Home-Office möglich.
- (2) Der Geschäftsführer hat seine volle Arbeitskraft und Fähigkeiten und Kenntnisse in den Dienst der Gesellschaft zu stellen.
- (3) An eine bestimmte Arbeitszeit ist der Geschäftsführer nicht gebunden.

Diese Regelungen deuten auf eine weitgehende Entscheidungsfreiheit hin und sind für eine Tätigkeit als Fremdgeschäftsführer typisch. Von einer arbeitsvertraglichen Weisungsgebundenheit des Klägers ist im Vertrag keine Rede. Sie ergibt sich auch nicht daraus, dass der Kläger an Weisungen der Gesellschafterversammlung gebunden ist. Denn die Beschränkung der Vertretungsbefugnis gegenüber den Gesellschaftern folgt bereits aus der gesetzlichen Regelung in § 37 Abs. 1 GmbH-Gesetz. Danach sind die Geschäftsführer der Gesellschaft gegenüber verpflichtet, die Beschränkungen einzuhalten, welche für den Umfang ihrer Befugnis, die Gesellschaft zu vertreten, durch den Gesellschaftsvertrag oder durch Beschlüsse der Gesellschafter festgesetzt sind. In seiner Nichtabhilfeentscheidung vom 30.08.2017 weist das Arbeitsgericht zutreffend darauf hin, dass aus den vom Kläger angeführten Umständen, dass er Tantiemen zur Genehmigung vorzulegen hatte, ein Marketing-Budget erst nach einem halben Jahr freigegeben wurde und dass Verhandlungen mit Banken von einem Gesellschafter geführt worden sind, nicht auf den Bestand eines Arbeitsverhältnisses geschlossen werden kann. Entscheidend ist, dass der Kläger auch nach seinem eigenen Vortrag keinen für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungen unterlag, insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsorts. Die Regelung in § 6 des Anstellungsvertrags besagt gerade das Gegenteil. Dass das Vertragsverhältnis in der Praxis anders „gelebt“ worden ist, behauptet der Kläger nicht.

5. Da der Entscheidung somit nicht zugrunde gelegt werden kann, dass es sich bei dem Kläger um einen Arbeitnehmer im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG handelt

hat und die Rechtswegzuständigkeit der Arbeitsgerichte auch aus anderen Normen nicht hergeleitet werden kann, hat das Arbeitsgericht Neumünster den Rechtsstreit zu Recht an das unstreitig örtlich zuständige Gericht der ordentlichen Gerichtsbarkeit verwiesen.

6. Der Kläger hat als unterlegene Partei die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen.

Diese Entscheidung ergeht ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden allein.

Gründe für die Zulassung einer weiteren Beschwerde liegen nicht vor. Ein Rechtsmittel gegen diese Entscheidung ist nicht gegeben.