

Aktenzeichen: 2 AZR 287/97

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 11. März 1998

- 2 AZR 287/97 -

I. Arbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 27. September 1994

- 4 Ca 9348/93 -

II. Hessisches

Landesarbeitsgericht

Urteil vom 13. Februar 1997

- 14 Sa 1906/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Fristlose Kündigung gegenüber einer Prokuristin (Mitgesellschafterin) wegen Kompetenzüberschreitung und Störung des Betriebsfriedens - Einschränkung der Kündigungsbefugnis des Geschäftsführers einer GmbH durch den Gesellschaftsvertrag

Gesetz:

BGB §§ 626, 133, 157, 242; GmbHG §§ 35, 37, 46 Nr. 7; KSchG §§ 4, 7, 13; ZPO § 138 Abs. 1, § 256

Leitsätze:

1. Sieht der Gesellschaftsvertrag einer GmbH vor, daß der Geschäftsführer zur Vornahme aller Geschäfte und Rechtshandlungen, die der Betrieb der Gesellschaft nicht gewöhnlich mit sich bringt, der Zustimmung der Gesellschafterversammlung bedarf, so ist in der Regel auch die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer im Innenverhältnis mit umfassenden Befugnissen ausgestatteten Mitgesellschafterin und Prokuristin zustimmungsbedürftig.

2. Auf eine entsprechende gesellschaftsvertragliche Beschränkung der Befugnisse des Geschäftsführers kann sich die Mitgesellschafterin und Prokuristin im Kündigungsschutzprozeß berufen; die fehlende Zustimmung der Gesellschafterversammlung ist ggf. ein sonstiger Unwirksamkeitsgrund i.S. von § 13 Abs. 3 KSchG (Weiterführung der Senatsrechtsprechung im Urteil vom 28. April 1994 - 2 AZR 730/93 - AP Nr. 117 zu § 626 BGB).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 287/97

14 Sa 1906/96 Hessen

Verkündet am
11. März 1998

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. März 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bröhl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Röder und Beckerle für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 13. Februar 1997 - 14 Sa 1906/96 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit zweier fristloser Arbeitgeberkündigungen.

Die Klägerin ist neben ihrem Schwager, dem Geschäftsführer der Beklagten, und ihrer Schwiegermutter Gesellschafterin der Beklagten. Sie hält 35 % der Gesellschaftsanteile, die sie von ihrem verstorbenen Ehemann geerbt hat. Im Gesellschaftsvertrag ist in § 9 unter der Überschrift "Einschränkung der Geschäftsführungsbefugnis" u.a. folgendes geregelt:

"Abs. 1

Die Geschäftsführer sind verpflichtet, die ihnen von der Gesellschafterversammlung durch besondere Geschäftsordnung oder Einzelanweisung auferlegten Beschränkungen ihrer Geschäftsführerbefugnis zu beachten.

Abs. 2

Die Geschäftsführer bedürfen zur Vornahme der nachfolgenden Geschäfte und Handlungen der Zustimmung der Gesellschafterversammlung:

...



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- d) Abschluß von Anstellungsverträgen, in denen eine Gewinnbeteiligung oder Altersversorgung zugesagt werden soll oder die ein Bruttogehalt von mehr als 60.000,00 DM zusagen

...

- g) Vornahme aller Geschäfte und Rechtshandlungen, die der Betrieb der Gesellschaft nicht gewöhnlich mit sich bringt
- h) Erteilung von Prokuren."

Die Klägerin war seit 1. April 1966 bei der Beklagten, die neben der Klägerin acht Arbeitnehmer auf 5 1/2 Vollzeitstellen beschäftigt, als Angestellte tätig. Nach dem Tod ihres Ehemannes, der bis dahin ebenfalls Geschäftsführer bei der Beklagten gewesen war, schlossen die Parteien unter dem 28. August 1992 einen neuen Arbeitsvertrag, aufgrund dessen die Klägerin ab 1. September 1992 als Prokuristin ganztags zu einer monatlichen Bruttovergütung in Höhe von 5.000,00 DM beschäftigt wurde. In dem Vertrag ist ferner u.a. folgendes vereinbart:

"§ 1

...

Abs. 3

Der Dienstvertrag kann von der Gesellschaft nur außerordentlich gekündigt werden. ...

§ 2

Abs. 1

Aufgabe der Prokuristin ist die Leitung der Unternehmensbereiche Herstellung, Buchhaltung, Finanzen und der Verlagsbereiche Literaturwissenschaften und Antroposophie.

Abs. 2

Die Prokuristin kann darüber hinaus für das Unternehmen tätig werden, soweit sie dies nach ihrem Ermessen für erforderlich und mit den Belangen der Gesellschaft verträglich hält.



Abs. 3

Die Vornahme von Investitionen (sowohl im Anlage- als auch im Umlaufvermögensbereich) in Einzelvolumen über 20.000,00 DM muß mit dem Geschäftsführer abgesprochen werden."

Der Arbeitsvertrag war von den Gesellschaftern durch einen Gesellschafterbeschuß vom 25. August 1992 gebilligt worden.

In Absprache mit der Klägerin und auf Wunsch der Klägerin stellte die Beklagte ab 1. April 1993 für den Bereich der Herstellung eine ausgebildete Herstellerin mit langjähriger Berufserfahrung, Frau D , ein.

Mit Schreiben vom 20. Mai 1993, in welchem der Geschäftsführer der Beklagten auf ein Gespräch über den gestörten Betriebsfrieden Bezug nahm, erklärte er gegenüber der Klägerin u.a.:

"Es ist ausschließlich meine Kompetenz, die Aufgabenverteilung im Verlag zu regeln. Leider ist es nicht das erste Mal, daß Du gegen Anweisungen von mir vorgehst. Dieses Verhalten kann ich nicht hinnehmen."

In einem weiteren Schreiben vom 28. Mai 1993 rügte der Geschäftsführer der Beklagten das Verhalten der Klägerin. Mit Schreiben vom 28. August 1993 erklärte der Geschäftsführer der Beklagten gegenüber der Klägerin u.a.:

"Bitte zwinge mich nicht durch weitere Grenzüberschreitungen wie die der letzten zwölf Monate, Deine Kompetenzen so zu regeln, daß erst gar keine Zonen mehr bestehen, in denen Probleme auftauchen können. Auch wenn Dir die Deutlichkeit dieser Zeilen zunächst sehr hart vorkommt: Es muß jetzt die Basis bereinigt werden. Nur so kann



eine nach allen Erfahrungen des letzten Jahres sich ergebende Eskalation verhindert werden."

Mit Schreiben vom 8. November 1993 kündigte die Beklagte das mit der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis fristlos.

Gegen diese Kündigung hat sich die Klägerin mit ihrer am 12. November 1993 beim Arbeitsgericht eingegangenen Kündigungsschutzklage gewandt. Der in der Klageschrift angekündigte Antrag ging ferner dahin festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis ungekündigt über den 8. November 1993 hinaus fortbesteht.

Mit Schreiben vom 18. November 1993 kündigte die Herstellerin D ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 31. Dezember 1993 unter Hinweis darauf, die Klägerin habe sich ihr gegenüber als Vorgesetzte geriert, ohne die entsprechende Qualifikation zu haben, und das Betriebsklima erheblich gestört.

Am 19. November 1993 strengte die Klägerin gegen die Beklagte ein Verfahren auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung an, mit dem sie ihre Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen erreichen wollte. In diesem Zusammenhang versicherte die Klägerin an Eides statt, ihr sei vom Geschäftsführer der Beklagten bislang keine Abmahnung ausgesprochen worden.

In der mündlichen Verhandlung über den Antrag auf einstweilige Verfügung am 7. Dezember 1993, bei der die Klägerin anwesend war, wurde ihrem Prozeßbevollmächtigten vor der Antragstellung ein Schriftsatz der Beklagten vom 1. Dezember 1993 übergeben, mit



dem die Beklagte u.a. eine weitere (vorsorgliche) fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklärte.

Im vorliegenden Rechtsstreit hat die Klägerin erstmals mit Schriftsatz vom 28. Januar 1994 geltend gemacht, auch diese weitere fristlose Kündigung sei unberechtigt und unwirksam.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, beide Kündigungen hätten als ungewöhnliche Rechtsgeschäfte i.S.d. § 9 Abs. 2 g des Gesellschaftsvertrages der Zustimmung durch die Gesellschafterversammlung bedurft. Die Kündigung vom 1. Dezember 1993 habe sie fristwährend mit dem erweiterten Feststellungsantrag angegriffen. Die Klägerin hat behauptet, ihr sei nicht die Verantwortung für den Bereich Herstellung entzogen worden. Die Herstellerin D

sei lediglich zu ihrer - der Klägerin - Entlastung eingestellt worden. Über eine Abänderung ihres Arbeitsvertrages sei nie gesprochen worden. Vielleicht habe der Geschäftsführer Frau D Zusagen gemacht, die er dann nicht habe einhalten können. Sie selbst habe sich niemals illoyal gegenüber dem Unternehmen verhalten. Sie habe immer versucht, zum Wohl des Unternehmens und im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben zu handeln.

Die Klägerin hat, soweit für die Revisionsinstanz noch von Interesse, beantragt

festzustellen, daß das Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 8. November 1993 aufgelöst wurde, sondern ungekündigt über diesen Zeitraum hinaus fortbesteht,



wobei allerdings inzwischen nur noch die Wirksamkeit beider Kündigungen im Streit steht, nicht dagegen ein darüber hinausgehendes ("allgemeines") Feststellungsbegehren der Klägerin.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, der Anstellungsvertrag der Klägerin sei einvernehmlich, zumindest aber stillschweigend, abgeändert worden. Da die Klägerin sich mit dem Bereich Herstellung überfordert gefühlt habe, habe sie um Einstellung einer Herstellerin gebeten. Auf ihren Wunsch sei sie im April 1993 von ihren Aufgaben im Bereich Herstellung entbunden worden. Das Aufgabengebiet der Klägerin sei neu geordnet worden; ihr sei die Bearbeitung von Manuskripten und Fahnen auf allen Verlagsgebieten übertragen worden. Trotzdem habe sich die Klägerin weiter als Chefin geriert und dabei ihre Kompetenzen überschritten sowie das Betriebsklima unerträglich gestört.

Bereits seit Oktober 1992 habe die Klägerin mehrfach auch in anderer Hinsicht ihre Kompetenzen überschritten, sich gegenüber Mitarbeitern und dem Geschäftsführer der Beklagten im Ton vergriffen und es gegenüber dem Geschäftsführer an Aufrichtigkeit fehlen lassen. In der ersten Oktoberhälfte 1993 habe die Klägerin schließlich wiederholte Weisungen des Geschäftsführers, die Fertigstellung des Wörterbuchs "Druck und Papier" durch Einschaltung von Frau C voranzutreiben, ignoriert und ihr eigenmächtiges, die Qualität des Werkes gefährdendes Verhalten durch



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Lügen verdeckt. Als dem Geschäftsführer dies am 13. Oktober 1993 durch Rücksprache mit Frau C klargeworden sei, sei er zur Klägerin gegangen und habe sie mündlich mit den Worten abgemahnt: "Ich will mit Dir zusammenarbeiten, aber die Grundlage dafür ist Wahrhaftigkeit."

Am 2. November 1993 habe der Geschäftsführer dann nach Rückkehr aus dem Urlaub erfahren, daß die Klägerin am 5. Oktober 1993 die Herstellerin D angewiesen habe, mit den Umbrucharbeiten fortzufahren, ohne die Korrekturen und Ergänzungen von Frau C abzuwarten. Die Klägerin habe Frau D erklärt, wenn der Geschäftsführer eine gegenteilige Weisung erteile, solle sie sich nicht daran halten. Ebenfalls am 2. November 1993 habe der Geschäftsführer erfahren, daß die Klägerin Frau D am 19. Oktober 1993 erklärt habe, daß sie - die Klägerin - ihren Leitungsanspruch bezüglich des Bereichs Herstellung durchsetzen werde. Die Klägerin habe u.a. gesagt: "Was das für Sie bedeutet, das können Sie sich selber ausmalen". Am 6. und 7. November 1993 habe der Geschäftsführer erfahren, daß die Klägerin der Arbeitnehmerin B gesagt habe, sie werde die Leitung der Herstellung übernehmen, es dürfte kein Anruf, kein Fax und kein Brief die Geschäftsräume der Beklagten verlassen, ohne über ihren - der Klägerin - Schreibtisch gegangen zu sein. Dadurch sei der Geschäftsführer so zermürbt gewesen, daß er die Absicht gehabt habe, die Geschäftsführung niederzulegen. Als er mehrere Mitarbeiter darüber informiert habe, hätten diese erklärt, daß sie dann selber keinen Tag mehr bleiben wollten. Auch hätten inzwischen langjährig beschäftigte Arbeitnehmer für den Fall, daß die Klägerin zurückkehre, mit Kündigungen gedroht.



Ausschlaggebender Kündigungsgrund, so die Beklagte, seien die dem Geschäftsführer am 2. November 1993 bekannt gewordenen Geschehnisse. Die anmaßende Anordnung der Klägerin gegenüber der Herstellerin D , sie solle bei dem Sachwörterbuch "Druck und Papier" mit dem Umbruch fortfahren, auch wenn sie eine gegenteilige Weisung des Geschäftsführers erhalte, lasse sich nicht mit einer unklaren Regelung entschuldigen oder als Fahrlässigkeit abtun. Eine solche Weisung einer im besonderen Vertrauensverhältnis stehenden Prokuristin müsse entweder zur Zerstörung der Autorität des Geschäftsführers der Beklagten führen oder zur Zerstörung der Autorität der Klägerin. Was die übrigen Vorwürfe gegenüber der Klägerin angehe, so seien sie nicht als Aufzählung von Kündigungsgründen gedacht, jedoch bei der Interessenabwägung zugunsten der Beklagten zu berücksichtigen. Bei der Abwägung der gegenseitigen Interessen seien wegen des Ausschlusses einer ordentlichen Kündigung und der eine besondere Loyalität und Kooperationsbereitschaft erfordernden herausgehobenen Vertrauensstellung der Klägerin geringere Anforderungen an die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber zu stellen. Ungeachtet des Grundsatzes, daß es bei Störungen im Vertrauensbereich keiner Abmahnungen bedürfe, enthielten alle Schreiben an die Klägerin klare Hinweise darauf, daß sich der Geschäftsführer der Beklagten im betrieblichen Ablauf Einzelanweisungen vorbehalte, und auch mit dem Hinweis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen die nötige Warnfunktion.

Schließlich hat die Beklagte zu der weiteren Kündigung vom 1. Dezember 1993 die Auffassung vertreten, deren Wirksamkeit



folge nicht nur daraus, daß die Klägerin in ihrer eidesstattlichen Versicherung zum Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung bewußt gelogen habe, sondern bereits aus dem Umstand, daß die Klägerin diese Kündigung mit ihrem sogenannten Kombinationsantrag gegen die Kündigung vom 8. November 1993 nicht ordnungsgemäß angegriffen und insoweit die Klagefrist versäumt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit in der Revisionsinstanz noch von Bedeutung, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten insoweit zurückgewiesen.

Eine erste Revision der Beklagten führte zur Aufhebung des angegriffenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache, weil das abgesetzte Urteil verspätet zur Geschäftsstelle gelangte, so daß der absolute Revisionsgrund fehlender Gründe gemäß § 551 Nr. 7 ZPO vorlag. Auf das erneute Berufungsverfahren hat das Landesarbeitsgericht wie in seinem ersten Urteil erkannt und der Beklagten auch die Kosten des ersten Revisionsverfahrens auferlegt.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiter die vollständige Abweisung der Klage.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das Anstellungsverhältnis der Klägerin durch die streitigen Kündigungen nicht aufgelöst worden ist.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die dem Geschäftsführer im November 1993 bekanntgewordenen Geschehnisse stellten kein zur Kündigung berechtigendes Fehlverhalten der Klägerin dar. Das erforderliche Gewicht des wichtigen Grundes werde von der aus gesellschaftsrechtlicher und familiärer Verbundenheit geschlossen, als Sicherheit für die Klägerin gedachten vertraglichen Abrede über den Ausschluß der ordentlichen Kündigung maßgeblich beeinflusst; daraus sei zu folgern, daß nur außergewöhnlich gewichtige Umstände als Kündigungsgrund in Betracht kommen sollten. Solche Umstände lägen nicht vor. Das der Klägerin vertraglich eingeräumte Recht, für das Unternehmen tätig zu werden, soweit sie dies nach ihrem Ermessen für erforderlich hielt, habe die im Regelfall bestehende alleinige und umfassende Anordnungsbefugnis des Geschäftsführers begrenzt. Im Innenverhältnis sei der Klägerin die Stellung einer Mitunternehmerin eingeräumt gewesen, weshalb die von der Beklagten beanstandeten Anweisungen der Klägerin keine bzw. jedenfalls keine gewichtigen Vertragsverletzungen darstellten. Auch ein Fall der Druckkündigung sei nicht dargetan.

Was die fristlose Kündigung vom 1. Dezember 1993 angehe, so sei diese von dem mit der Klage gegen die Kündigung vom 8. November 1993 verbundenen allgemeinen Feststellungsantrag erfaßt worden. Wichtige Gründe i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB habe die Beklagte für diese zweite Kündigung nicht vorgetragen.

II. Die vom Landesarbeitsgericht offengelassene Frage, ob eine außerordentliche Kündigung gegenüber der Klägerin für ihre Wirksamkeit der Zustimmung der Gesellschafterversammlung gem. § 9



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Abs. 2 g des Gesellschaftsvertrages bedurfte, ist zu bejahen. Im Ergebnis ist das angefochtene Urteil somit schon deshalb nicht zu beanstanden, weil der Geschäftsführer der Beklagten vor den streitigen Kündigungen eine solche Zustimmung nicht eingeholt hatte.

1. Der Revision ist zwar zuzugeben, daß § 9 des Gesellschaftsvertrages nicht ausdrücklich vorschreibt, die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer Mitgesellschafterin und Prokuristin bedürfe der Zustimmung der Gesellschafterversammlung. Sowohl aus § 9 Abs. 2 d des Gesellschaftsvertrages – die Zurverfügungstellung eines Firmenwagens auch für die private Nutzung ist ein geldwerter Vorteil, der als Teil der Gegenleistung für die Arbeitsleistung der Klägerin deren Vergütung insgesamt über die inzwischen maßgebliche Grenze von 60.000,00 DM brutto hebt – als auch aus § 46 Nr. 7 GmbHG i.V.m. § 9 Abs. 2 h des Gesellschaftsvertrages läßt sich jedoch entnehmen, daß ein Arbeitsvertrag wie der der Klägerin für die Gesellschaft von herausragender Bedeutung ist.

2. Ohne Erfolg bleibt die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die vertragliche Stellung der Klägerin unzutreffend bewertet, indem es aus § 2 Abs. 1 und 2 des Arbeitsvertrages eine vom Geschäftsführer unabhängige Position abgeleitet und angenommen habe, die im Regelfall bestehende alleinige und umfassende Anordnungsbefugnis des Geschäftsführers werde im vorliegenden Fall durch das Recht der Klägerin begrenzt, für das Unternehmen tätig zu werden, soweit sie dieses nach ihrem Ermessen für erforder-



derlich halte. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Klägerin sei insbesondere mit § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages vor dem Hintergrund der gesellschaftsrechtlichen und familiären Verbundenheit im Innenverhältnis die Stellung einer Mitunternehmerin eingeräumt worden, beruht auf einer Auslegung des Arbeitsvertrages. Diese kann der Senat, da es nicht um eine für eine Vielzahl von Fällen bestimmte typische Vertragsklausel geht, nur darauf überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht die einschlägigen Rechtsvorschriften über die Auslegung (§§ 133, 157 BGB) nicht richtig angewandt hat, ob es dabei gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen und ob es wesentlichen Auslegungstoff außer Acht gelassen hat (ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt BAG Urteil vom 31. Januar 1996 - 2 AZR 68/95 - AP Nr. 17 zu § 1 KSchG 1969 Personenbedingte Kündigung, zu II 1 b aa der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 73 Rz 16, m.w.N.).

Derartige Auslegungsfehler läßt das angegriffene Urteil nicht erkennen. Insbesondere ist die vorgenommene Auslegung rechtlich möglich und verstößt entgegen der Ansicht der Revision auch nicht gegen §§ 35 und 37 GmbHG. § 35 und § 37 Abs. 2 GmbHG regeln nämlich lediglich die Vertretung der Gesellschaft im Außenverhältnis und bestimmen insoweit die Stellung des Geschäftsführers. Für das Innenverhältnis läßt dagegen § 37 Abs. 1 GmbHG Beschränkungen der Vertretungsbefugnis ausdrücklich zu (vgl. Lutter/Hommelhoff, GmbHG, 14. Aufl., § 37 Rz 12), und zwar im Rahmen des Gesellschaftsvertrages auch durch generelle Beschlüsse der Gesellschafterversammlung (vgl. Hachenburg/Mertens, GmbHG, 8. Aufl., § 37 Rz 19).



3. Würde man dem Geschäftsführer gleichwohl im Innenverhältnis die Befugnis zubilligen, diesen Arbeitsvertrag ohne Zustimmung der Gesellschafterversammlung zu kündigen, stünde dies im Widerspruch zu der mit dem Gesellschafterbeschluß vom 25. August 1992 gewollten und gebilligten Kompetenzverteilung und -überlagerung, welche durch die Kündigung grundlegend verändert würde. Dazu kommt, daß die Klägerin im Hinblick auf ihre Stellung als Gesellschafterin mit Gesellschaftsanteilen von immerhin 35 % im Hinblick und auf die familiäre Verbundenheit kündigungsrechtlich besonders geschützt sein sollte, wie der vertragliche Ausschluß einer ordentlichen Kündigung belegt. Insgesamt betrachtet ist deshalb der Klägerin darin beizupflichten, daß die streitigen Kündigungen die von der Gesellschafterversammlung festgelegte Unternehmenspolitik tangierten (vgl. Lutter/Hommelhoff, aaO, Rz 17; Scholz/Schneider, GmbHG, 8. Aufl., § 37 Rz 7, 30) und wegen ihrer Bedeutung für die Gesellschaft und die Gesellschafter, insbesondere die Klägerin als Gesellschafterin, Ausnahmeharakter hatten (vgl. Lutter/Hommelhoff, aaO, Rz 11; Scholz/Schneider, aaO, Rz 15). Sie waren i.S.v. § 9 Abs. 2 g des Gesellschaftsvertrages durchaus ungewöhnliche Rechtsgeschäfte, die der Zustimmung der Gesellschafterversammlung bedurften.

4. Anders als in dem Fall, den der Senat im Urteil vom 28. April 1994 (- 2 AZR 730/93 - AP Nr. 117 zu § 626 BGB) zu entscheiden hatte, verweist zwar vorliegend der Arbeitsvertrag der Klägerin nicht auf den Gesellschaftsvertrag und es geht nicht bloß um eine ordentliche Kündigung, sondern um außerordentliche



Kündigungen. Dies ist jedoch nicht von ausschlaggebender Bedeutung, denn der grundlegende Gedanke jener Entscheidung gilt auch hier: § 37 Abs. 2 GmbHG schützt nur dritte Personen, der Grundsatz der unbeschränkten Vertretungsmacht eines Geschäftsführers gilt nicht für den Rechtsverkehr zwischen der Gesellschaft und einem einzelnen Gesellschafter und es würde den Schutzzweck des § 37 Abs. 2 GmbHG geradezu in sein Gegenteil verkehren, wenn man aus dieser Vorschrift die Wirksamkeit der streitigen Kündigungen ableiten wollte; damit würde die Beklagte aus dem Verstoß ihres Geschäftsführers gegen § 9 Abs. 2 g des Gesellschaftsvertrages gegenüber einer ihrer Gesellschafterinnen rechtliche Vorteile erlangen, was mit den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) unvereinbar wäre. Diese Grundsätze gebieten es vielmehr, daß sich die Klägerin gegenüber der Beklagten auf die fehlende Zustimmung der Gesellschafterversammlung als Unwirksamkeitsgrund für die streitigen Kündigungen berufen darf (vgl. auch Zöllner in Baumbach/Hueck, GmbHG, 16. Aufl., § 37 Rz 29).

5. Dem steht nicht etwa entgegen, daß dann eine Kündigung gegenüber der Klägerin gänzlich ausgeschlossen wäre, weil die Beklagte die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht einhalten könnte. Ist über eine Kündigung nach dem Gesellschaftsvertrag von der Gesellschafterversammlung ein Beschluß zu fassen, so kommt es für den Beginn der Ausschußfrist grundsätzlich auf den Zeitpunkt an, in dem die ordnungsgemäß einberufene und zusammengetretene Gesellschafterversammlung in Kenntnis gesetzt wird (vgl. Senatsurteil vom 25. Februar 1998 - 2 AZR 279/97 - zur Veröffentlichung bestimmt und BGH Urteil vom 19. Mai 1980 - II ZR 169/79 - NJW 1981,



166 für einen Aufsichtsrat; Erman/Hanau, BGB, 9. Aufl., § 626 Rz 90; KR-Hillebrecht, 4. Aufl., § 626 BGB Rz 246, m.w.N.; MünchKomm-Schwerdtner, BGB, 3. Aufl., § 626 Rz 228). Ein früherer Zeitpunkt der Kenntniserlangung des Geschäftsführers könnte allerdings dann Bedeutung für den Fristablauf erlangen, wenn dieser nicht unverzüglich und ordnungsgemäß eine außerordentliche Gesellschafterversammlung einberufen würde (vgl. zur Verzögerung der Kenntnisvermittlung durch nicht kündigungsbefugte Personen in ähnlich selbständiger Stellung BAG, aaO und KR-Hillebrecht, aaO, Rz 251, m.w.N.; vgl. ferner Erman/Hanau, aaO und MünchKomm-Schwerdtner, aaO).

6. Die fehlende Zustimmung der Gesellschafterversammlung ist ein sonstiger Unwirksamkeitsgrund, der nicht innerhalb der Frist der §§ 13 Abs. 1, 4 KSchG mit einer Kündigungsschutzklage geltend gemacht werden mußte. Es kommt deshalb für die Kündigung vom 1. Dezember 1993 nicht darauf an, ob, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der Zusatz "sondern ... fortbesteht" zum Antrag der Klägerin in der Klageschrift vom 11. November 1993 den Streitgegenstand i.S. von § 256 ZPO erweitert hatte, so daß er auch die genannte spätere Kündigung erfaßte (vgl. Senatsurteil vom 13. März 1997 - 2 AZR 512/96 - AP Nr. 38 zu § 4 KSchG 1969, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

Von der Problematik der Klagefrist abgesehen ist im übrigen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, aus der eidesstattlichen Versicherung der Klägerin im Verfahren über den Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung ergebe sich kein wichtiger Grund i.S. von § 626 Abs. 1 BGB, revisionsrechtlich nicht zu beanstan-



den. Die Schreiben vom 20. Mai, 28. Mai und 28. August 1993 bringen in der Tat nicht zum Ausdruck, die Klägerin gefährde im Fall einer Fortsetzung ihres gerügten Verhaltens den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses. Zumal vor dem Hintergrund ihrer vertraglichen "Unkündbarkeit" war solches für die Klägerin aus den genannten Schreiben nicht zu ersehen. Damit fehlte diesen Schreiben die kündigungsrechtliche Warnfunktion, die von der ganz herrschenden Meinung in der Literatur als unverzichtbares Element des Rechtsbegriffs "Abmahnung" angesehen wird (vgl. z.B. HK-KSchG/Dorndorf, § 1 Rz 580, 581; KR-Hillebrecht, aaO, Rz 98; von Hoyningen-Huene, RdA 1990, 193, 199; Kasseler Handbuch/Isenhardt, 1.3 Rz 503; Kammerer, AR-Blattei SD 20 Rz 16; Peterek, Anm. zu EzA § 611 BGB Abmahnung Nr. 18; Stahlhacke/Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 6. Aufl., Rz 7 Fn. 6). Im Zusammenhang mit der beantragten einstweiligen Verfügung kam es der Klägerin ersichtlich darauf an, ob sie in kündigungsrelevanter Weise abgemahnt worden war. Es ist deshalb in keiner Weise zu beanstanden, daß die Klägerin eidesstattlich versicherte, ihr sei bislang keine Abmahnung ausgesprochen worden, und sie war auch nicht gemäß § 138 Abs. 1 ZPO gehalten, die von ihr mit Recht nicht als Abmahnungen im kündigungsrechtlichen Sinne angesehenen Schreiben des Geschäftsführers der Beklagten dem Gericht vorzulegen. Daß ihr Verhältnis zu dem Geschäftsführer der Beklagten bis zur Kündigung vom 8. November 1993 nicht völlig konfliktfrei verlaufen war, hatte die Klägerin wahrheitsgemäß vorgetragen. Mehr war von ihr nicht zu verlangen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur unzureichenden Darlegung der Voraussetzungen einer Druckkündigung lassen keinen Rechtsfehler erkennen.

7. Entgegen der Ansicht der Revision ist schließlich auch die Kostenentscheidung des angegriffenen Urteils nicht zu beanstanden. Wer die Kosten der Revision zu tragen hat, bestimmt sich im Fall der Aufhebung und Zurückverweisung nach dem endgültigen Ob-siegen bzw. Unterliegen. Hat das Berufungsgericht nach Zurückverweisung durch das Revisionsgericht im Ergebnis wieder dieselbe Entscheidung getroffen wie in dem zunächst erfolgreich angegriffenen ersten Urteil, sind dem Beklagten auch die Kosten seiner erfolgreichen Revision aufzuerlegen (vgl. Thomas/Putzo, ZPO, 20. Aufl., § 97 Rz 8). Davon macht das Gesetz auch für den Fall keine Ausnahme, daß der Erfolg der Revision auf dem absoluten Revisionsgrund des § 551 Nr. 7 ZPO beruhte.

Etzel

Richter am BAG

Fischermeier

Bröhl hat Urlaub.

Etzel

Röder

Beckerle



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

