

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' Nein

126

24 AUG 1972

Gesetz BGB § 611 Gemischter Vertrag, ArbGG § 2 Abs. 1 Nr 2
Leitsätze

- 1 Übernimmt ein Angestellter zusätzlich die Aufgaben des Geschäftsführers einer in der Rechtsform der GmbH betriebenen Tochterfirma seines Arbeitgebers, dann liegt in der Regel ein einheitlicher gemischter Vertrag nicht vor, wenn die beiden Tätigkeitsbereiche sich funktionell und sachlich voneinander trennen lassen. Dabei sind die folgenden Umstände in Betracht zu ziehen, die für das Vorliegen eines einheitlichen Vertrages mit mehreren unselbständigen Bestandteilen sprechen könnten: Ein gleichzeitiger Vertragsabschluß, ein einheitlicher Inhalt der verschiedenen Vereinbarungen, ihre gleiche rechtliche Behandlung und ihre gegenseitige Abhängigkeit voneinander.
- 2 Wenn in einem solchen Fall der Arbeitgeber das Vertragsverhältnis insgesamt aufkündigt, dann sind zur Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, das die Grundlage für die Angestelltentätigkeit bildet, die Gerichte für Arbeitssachen sachlich zuständig, sofern der Streitgegenstand hierauf beschränkt ist.

Aktenzeichen 2 AZR 437/71

Urteil des BAG vom 24 August 1972

LAG Hamm



Verkündet am
24 August 1972

gez. H. H. H.,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

126

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 24 August 1972 durch
die Bundesrichter Dr. Groninger, Dr. Rengler und Hille-
brecht sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Hautmann und
Thieß für Recht erkannt

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26 August 1971
- 4 Sa 423/71 - wird zurückgewiesen

Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und
der Revision

V o n R e c h t s w e g e n '

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Der Kläger war seit 1934 zuletzt als Vertriebsleiter bei der beklagten Kommanditgesellschaft beschäftigt. Er erhielt im Jahre 1967 zusammen mit zwei anderen Mitarbeitern Gesamtprokura. Die Beklagte betreibt eine Lebensmittelgroßhandlung. Um auch unmittelbar an Endverbraucher verkaufen zu können, gründeten ihre Gesellschafter die L GmbH & Co KG, die Lebensmitteleinzelhandelsgeschäfte in Form von Supermärkten betrieb. Komplementarin dieser Kommanditgesellschaft wurde die L GmbH, die ebenso wie die L GmbH & Co KG eine Tochtergesellschaft der Beklagten ist. Zum Geschäftsführer der L GmbH wurde im März 1968 neben dem Sohn der Komplementarin der Beklagten auch der Kläger bestellt. Das durchschnittliche Monatseinkommen des Klägers betrug im Jahre 1970 4 000,-- DM, es setzte sich u. a. aus einem Festgehalt und umsatz- oder gewinnabhängigen Bezügen zusammen.

Mit Schreiben vom 14. Mai 1970 hat die Beklagte dem Kläger das 'Vertragsverhältnis' zum 31. Dezember 1970 gekündigt. Der Kläger hat daraufhin am 27. Mai 1970 beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15. Mai 1970 nicht aufgelöst sei.

Der Kläger hat vorgetragen, im vorliegenden Prozeß solle über die Wirksamkeit der Kündigung lediglich insoweit entschieden werden, wie es seine Vertriebsleitertätigkeit betrafte. Seine Aufgaben als Prokurist und Vertriebsleiter der Beklagten seien durchaus von denen eines Geschäftsführers der L GmbH zu trennen.

Die Beklagte hat die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts gerügt mit der Begründung, der Vertrag zwischen den Parteien sei sowohl die Grundlage für die Beschäftigung des Klägers als Vertriebsleiter wie auch für seine Tätigkeit als Geschäftsführer der L GmbH gewesen. Dieses Vertragsverhältnis sei insgesamt betrachtet nicht als Arbeitsverhältnis en-



zusehen, weil die Geschäftsführertätigkeit überwogen habe und eine Aufteilung der beiden Aufgabenbereiche nicht möglich sei

Das Arbeitsgericht hat abgesonderte Verhandlung über die Einrede der sachlichen Unzuständigkeit angeordnet und durch Zwischenurteil die Einrede der Beklagten verworfen. Die dagegen eingelegte Berufung der Beklagten blieb erfolglos

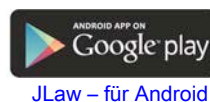
Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag weiter, wegen sachlicher Unzuständigkeit des angerufenen Gerichts die Klage als unzulässig abzuweisen

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet

1 Das Landesarbeitsgericht hat die sachliche Zuständigkeit für einen Rechtsstreit aus den vertraglichen Beziehungen zwischen den Parteien rechtsfehlerfrei nur geprüft, soweit sie Grundlage für die Tätigkeit des Klagers als Vertriebsleiter der Beklagten gewesen sind. Es hat die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen bejaht und entscheidend darauf abgestellt, daß der Kläger auch nach seiner Bestellung zum Geschäftsführer der L GmbH & Co. KG auf der Grundlage des zwischen den Parteien fortbestehenden früheren Vertrags (unstreitig) noch als Vertriebsleiter tätig gewesen ist. Das angefochtene Urteil hat damit die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien, die die Beschäftigung des Klagers als Vertriebsleiter zum Inhalt gehabt haben, als Arbeitsverhältnis gewertet und die Frage, ob dieses Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten beendet worden ist, als alleinigen Streitgegenstand angesehen. Diese rechtliche Würdigung ist im Ergebnis zutreffend. Die Rügen der Revision vermögen daran nichts zu ändern

2 Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß für die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte der jeweilige Streitgegenstand maßgeblich ist (vgl. BAG AP Nr 14



zu § 5 ArbGG) Die Bestimmung des Streitgegenstandes erfolgt ausschließlich durch die klagende Partei (vgl. Habscheid, Der Streitgegenstand im Zivilprozeß 1956 S. 222, BAG AP Nr. 6 zu § 3 ZPO). Ihr Klagebegehren ergibt sich aus dem Antrag in Verbindung mit der Klagebegründung. Diese Grundsätze für die Ermittlung des Streitgegenstandes hat das angefochtene Urteil befolgt.

a) Der Kläger begehrt die Feststellung, daß durch die Kündigung der Beklagten sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nicht aufgelöst worden sei. Wie sich aus seinem Vortrag in beiden Vorinstanzen ergibt, betrachtet er als Arbeitsverhältnis nur die vertraglichen Beziehungen, die Grundlage seiner unstreitig fortgesetzten Tätigkeit als Vertriebsleiter der Beklagten waren, lange vor der Bestellung zum Geschäftsführer durch den Anstellungsvertrag begründet wurden und als Arbeitsverhältnis im Rechtssinne zu kennzeichnen sind.

b) Ob nach der Bestellung des Klägers zum Geschäftsführer der L GmbH für diese neue Tätigkeit – wie der Kläger meint – ein Dienstvertrag zwischen ihm und der L GmbH zustandegekommen ist oder ob die Darstellung der Beklagten zutrifft, der Anstellungsvertrag mit der Beklagten sei später auch die Grundlage für die Tätigkeit des Klägers als Geschäftsführer geworden, kann dahingestellt bleiben. Auch wenn der Anstellungsvertrag zwischen den Parteien in dieser Form abgeändert worden wäre und damit sowohl eine Arbeitspflicht des Klägers gegenüber der Beklagten (als Vertriebsleiter) wie auch eine Dienstpflicht des Klägers als Geschäftsführer zugunsten der L GmbH begründet hätte, wurde entgegen der Auffassung der Revision kein untrennbarer gemischter Vertrag vorliegen, über dessen Fortbestand nur einheitlich entschieden werden konnte.

Das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien stellt auch dann keine "unzerstörbare Einheit" dar (vgl. BAG 21, 340 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gemischter Vertrag). Es läßt sich viel-



mehr in zwei wenn auch miteinander verbundene selbständige Verträge aufspalten. Die Beklagte vertritt zwar die Ansicht, eine Aufteilung in die Wirkungssphäre als Geschäftsführer einerseits und die als Arbeitnehmer andererseits sei nicht möglich, hat dafür aber keine durchschlagende Begründung gegeben. Für das Vorliegen eines einheitlichen Vertrages mit mehreren unselbständigen Bestandteilen konnten folgende Umstände sprechen, die jedoch hier nicht gegeben sind (vgl. Enneccerus-Lehmann, Schuldrecht, 15. Aufl., S. 393 bis 394 einschl. Anm. 1). Der Abschluß mehrerer vertraglicher Regelungen zum gleichen Zeitpunkt, ein einheitlicher Inhalt der Vereinbarungen, die gleiche rechtliche Behandlung der verschiedenen Vereinbarungen und eine gegenseitige Abhängigkeit der Vereinbarungen voneinander.

Keines dieser vier Merkmale trifft auf das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien zu. Es fehlt an einem gleichzeitigen Vertragsabschluß. Der Anstellungsvertrag über die Beschäftigung des Klagers als Angestellter der Beklagten ist bereits 1934 abgeschlossen worden, während vertragliche Beziehungen zwischen den Parteien als Grundlage für die Geschäftsführertätigkeit des Klagers erst nach der am 8. März 1968 erfolgten Bestellung zum Geschäftsführer begründet worden sein können.

Ihrem Inhalt nach waren die vom Kläger zu erbringenden Dienstleistungen gegenüber der Beklagten und gegenüber der L GmbH funktionell und sachlich verschieden. Wenn sie auch dem gleichen wirtschaftlichen Zweck dienten, nämlich dem Absatz von Waren durch die Beklagte und durch ihre Tochterfirma, so betrafen sie doch einerseits die Belieferung der Einzelhändler durch die Beklagte und andererseits die Geschäftsführung für die Verbrauchermärkte der L GmbH & Co. KG. Diese beiden Aufgabengebiete des Klagers lassen sich nicht nur sachlich, sondern auch zeitlich voneinander abgrenzen, weil der Kläger nicht zugleich für die Beklagte und für die L GmbH & Co. KG tätig werden konnte. Ob dabei



nach dem zeitlichen Umfang die Tätigkeiten als Vertriebsleiter oder als Geschäftsführer überwogen, ist in diesem Zusammenhang unerheblich

Die beiden Tätigkeiten waren auch nicht rechtlich gleichzubehandeln, weil der Kläger nach dem insoweit übereinstimmenden Vortrag der Parteien seine Dienste als Geschäftsführer jedenfalls nicht in persönlicher Abhängigkeit von der Beklagten erbracht hat und daher insoweit die arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht anwendbar sind

Es fehlt schließlich auch an jedem Anhaltspunkt dafür, daß die vertraglichen Vereinbarungen über die Tätigkeit des Klägers als Vertriebsleiter einerseits und als Geschäftsführer andererseits in ihrem Bestande voneinander abhängig sein sollten. Der Kläger ist offenbar mit Rücksicht auf seine lange Betriebszugehörigkeit bei der Beklagten in verantwortlicher Stellung zum Geschäftsführer der L GmbH bestellt worden. Daraus kann aber nicht umgekehrt geschlossen werden, daß nunmehr auch die Fortsetzung der langjährigen Vertriebsleitertätigkeit von der Bestellung zum Geschäftsführer abhängig gemacht werden sollte. Eine andere, erst bei der materiell-rechtlichen Prüfung zu erörternde Frage ist, ob der Wegfall der Aufgaben des Klägers als Geschäftsführer die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses als Vertriebsleiter im Sinne des § 1 KSchG sozial zu rechtfertigen vermag.

c) Demnach ist nach § 2 Abs 1 Nr 2 ArbGG das Arbeitsgericht für die Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, das von anderen etwa sonst noch zwischen den Parteien bestehenden Rechtsbeziehungen abgegrenzt werden kann, sachlich zuständig.

3 Die Revision war mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen, die auch bei einem erfolglosen Rechtsmittel gegen ein Zwischenurteil eintritt (vgl. BGHZ 20, 397 [398]). Da das Landesarbeitsgericht unter Berufung auf eine durch diese



Entscheidung des Bundesgerichtshofs überholte Rechtsprechung des Reichsgerichts (vgl. RGZ 121, 77) zu Unrecht die Kostenentscheidung dem Schlußurteil vorbehalten hat, war insoweit die Entscheidung nachzuholen (vgl. BGH aaO, S. 400). Nach § 97 ZPO waren der Beklagten auch die Kosten des Berufungsverfahrens aufzuerlegen.

gez. Dr. Groninger

Bundesrichter Dr. Rengler
befindet sich im Urlaub

Hillebrecht

gez. Dr. Groninger

Dr. Hautmann

Thieß

