

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: GmbHG § 37; HGB § 126 Abs. 2; KSchG § 1; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 141/76

Urteil des BAG vom 17. November 1977

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 Sa 1138/75 Düsseldorf

Verkündet am
17. November 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. November 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Donnig und Pape für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 31. Oktober 1975 - 4 Sa 1138/75 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 7. August 1923 geborene Kläger, der die höhere Handelsschule besucht und eine Ausbildung als Techniker erhalten hat, trat im Jahre 1950 als Angestellter in die Dienste der Beklagten, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung. An der Gesellschaft besitzen mehrere Familienstämme Anteile. So sind auch die Mutter des Klägers und der Geschäftsführer H B - , ein Vetter des Klägers, Gesellschafter der Beklagten. Die Einstellung des Klägers beruhte auf einer Gesellschaftervereinbarung vom 2. September 1950. Diese sah vor, daß Herr H B Geschäftsführer der Beklagten werden und daß er nach Antritt seiner Tätigkeit den Kläger als Angestellten in angemessener Position im Betrieb der Gesellschaft anstellen solle. Der Kläger war zunächst technischer Leiter der Weberei und des Vorwerks der Beklagten. Seit 1960 hatte er Prokura. Sein monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 4.165,-- DM.

Im Sommer 1973 hatte die Beklagte dem Kläger aus personenbedingten Gründen gekündigt. Die Gesellschafter der Beklagten beschlossen jedoch am 21. Februar 1974 einstimmig, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen. Das Arbeitsverhältnis sollte, sofern es nicht vor dem 31. Dezember 1974 aus wichtigem Grund endete, auf unbestimmte Zeit fortlaufen. Für diesen Fall sollte die Geschäftsführung mit dem Kläger über eine Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist verhandeln. Weiter wurde die Geschäftsführung verpflichtet, dem Kläger mit Wirkung vom 1. Juni 1976 wieder Prokura zu erteilen. Schließlich hoben die Gesellschafter in dem erwähnten Beschluß hervor, daß der Kläger in seiner Tätigkeit den Weisungen der Geschäftsleitung unterworfen sei. Jeder Verstoß gegen solche Weisungen sollte einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen.

Nach Wiederaufnahme seiner Tätigkeit leitete der Kläger das Vorwerk und stand zur besonderen Verfügung der Geschäftsleitung. Die Leitung der Weberei war vom 21. Februar 1974 ab zwei anderen Angestellten übertragen. Am 31. Oktober 1974 legte die Beklagte die Weberei ihres Betriebes still. Im Zusammenhang

- 3 -



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



- 3 -

damit schieden 44 von etwa 110 Arbeitnehmern aus. Sie erhielten im Rahmen eines zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat vereinbarten Sozialplanes Abfindungen von insgesamt 80.000,-- DM.

Mit Schreiben vom 15. November 1974 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. Juni 1975. In diesem Schreiben heißt es unter anderem:

"Wir sind leider gezwungen, unseren Webereibetrieb mit seinen Abteilungen stillzulegen und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen freizustellen. Dabei verweisen wir auf die Betriebsversammlung am 31.10.74.

Zu unserem Bedauern sind auch Sie von dieser Maßnahme betroffen, und wir müssen Ihnen hiermit zum 30.6.75 kündigen.

.....

Sofern bei Ablauf des Kündigungsstermins Ihr Arbeitsplatz noch nicht ausgelaufen ist, kann das Beschäftigungsverhältnis jedoch mit eintägiger Kündigung fortgesetzt werden."

Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger mit seiner Klage. Er erstrebt die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses. Er hat geltend gemacht, die Kündigung entbehre bereits deswegen der Rechtswirksamkeit, weil sie nicht von den Gesellschaftern der Beklagten beschlossen worden sei. Da seine Einstellung durch einstimmigen Gesellschafterbeschuß erfolgt sei, bedürfe jedenfalls auch eine ordentliche Kündigung eines derartigen Beschlusses. Überdies fehle der Kündigung die erforderliche Klarheit, weil die Beklagte ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter anderen Bedingungen, nämlich mit eintägiger Kündigungsfrist, angeboten habe.

Weiter hat der Kläger die Betriebsbedingtheit der Kündigung bestritten und behauptet, die Stilllegung der Weberei habe seinen Tätigkeitsbereich nur teilweise berührt. Das von ihm zuletzt geleitete Vorwerk bestehe weiter und sei sogar vergrößert worden. Dadurch hätten auch die mit seiner Leitung zusammenhängenden Aufgaben einen größeren Umfang angenommen.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Schließlich hat der Kläger vorgetragen, die Beklagte habe bei seiner Kündigung soziale Gesichtspunkte nicht berücksichtigt und keine sozialgerechte Auswahl getroffen. An seiner Stelle habe sie dem 63 Jahre alten Prokuristen S kündigen müssen. Dieser sei ausschließlich für die Weberei tätig gewesen, sein Aufgabengebiet sei durch deren Stilllegung weggefallen. Außerdem habe S wegen Erreichung des Rentenalters längst selbst mit der Arbeit aufhören wollen und sei nur durch die Bitten des Geschäftsführers zum Bleiben bewogen worden. Auch den Arbeitsplatz des Angestellten R habe der Kläger ausfüllen können.

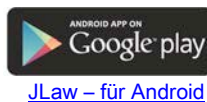
Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat zunächst bestritten, daß der Kläger durch Gesellschafterbeschuß eingestellt worden sei, und vorgetragen, der im Jahre 1950 berufene Geschäftsführer B habe sich lediglich für die Zeit nach Antritt seiner Tätigkeit verpflichtet, den Kläger als Angestellten in angemessener Position im Betrieb der Beklagten anzustellen. Die Einstellung des Klägers selbst sei, wie bei allen anderen Arbeitnehmern, durch den Geschäftsführer, nicht aber durch die Gesellschafterversammlung erfolgt. Ebensowenig schränke der Beschluß der Gesellschafterversammlung vom 21. Februar 1974 die Befugnis des Geschäftsführers der Beklagten ein, dem Kläger gegenüber eine Kündigung auszusprechen.

Weiter hat die Beklagte geltend gemacht, mit der Schließung der Weberei seien die mit dieser zusammenhängenden Aufgaben des Klägers fortgefallen. Allein für das Vorwerk einen leitenden Angestellten einzusetzen, sei wirtschaftlich nicht zu vertreten. Die übriggebliebenen Aufgaben des Klägers seien von anderen Führungskräften übernommen. Es habe daher keine Möglichkeit bestanden, den Kläger sinnvoll anderweitig zu beschäftigen. Auch habe die Beklagte die richtige soziale Auswahl getroffen. Mit dem Prokuristen S könne der Kläger nicht verglichen werden. S sei seit 41 Jahren im Betrieb tätig. Er sei Notgeschäftsführer, Leiter des Rechnungswesens und der Buchhaltung sowie daneben noch für weitere Aufgaben im Bereich der Finanzen zuständig. Wenn er mit Erreichung der Altersgrenze ausscheide, solle sein

- 5 -



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



- 5 -

Arbeitsplatz nicht wieder besetzt werden. Auch mit dem Angestellten R könne der Kläger nicht verglichen werden. R sei 58 Jahre alt und seit 20 Jahren im Betrieb beschäftigt. Er sei Chemiker und Färbermeister. Diese Aufgaben könne der Kläger nicht übernehmen.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er das Ziel seiner Klage weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Sache bedarf noch weiterer Aufklärung.

1. Der Kläger hat geltend gemacht, er sei durch Beschluß der Gesellschafter der Beklagten eingestellt worden, daher könne sein Arbeitsverhältnis auch nur durch Beschluß der Gesellschafter beendet werden, der Geschäftsführer der Beklagten sei nicht befugt, ihm die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zustimmung der Gesellschafter auszusprechen. Demgegenüber hat das Landesarbeitsgericht den Standpunkt eingenommen, weder aus der Verhandlung vom 2. September 1950 noch aus dem Beschluß der Gesellschafterversammlung vom 21. Februar 1974 ergebe sich eine Einschränkung der Entlassungsbefugnis des Geschäftsführers der Beklagten. Weiter hat das Landesarbeitsgericht auf die gesetzliche Regelung verwiesen, wonach die Vertretungsmacht des Geschäftsführers einer GmbH nur im Verhältnis zur Gesellschaft beschränkbar ist, dritten Personen gegenüber jedoch keine rechtliche Wirkung hat. Es ist daher davon ausgegangen, die streitige Kündigung sei nicht aus Gründen unwirksam, die außerhalb des Kündigungsschutzrechts liegen.

Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

2. In der notariell beurkundeten Verhandlung vom 2. September 1950 sind die beteiligten Gesellschafter, nämlich die Mutter des Klägers und deren Schwester Frau K B, die Mutter des späteren Geschäftsführers der Beklagten, übereingekommen, daß Herr H B zum neuen Geschäftsführer der Gesellschaft bestellt werden solle (§ 2 des Verhandlungsprotokolls).

- 6 -



- 6 -

Gleichzeitig hat Herr H B sich verpflichtet, nach Antritt seiner Geschäftsführertätigkeit den jetzigen Kläger, der ebenso wie er selbst an der Verhandlung beteiligt war, als Angestellten in angemessener Position im Betrieb der Beklagten anzustellen (§ 3 Abs. 1 des Verhandlungsprotokolls). Diese Vorgänge machen deutlich, daß die beteiligten Familienstämme jeweils einem Mitglied, nämlich jeweils einem Sohn, eine Stellung im Betrieb der Gesellschaft einräumen und ihm damit eine Existenz schaffen wollten. Durch die Verwirklichung der in der Verhandlung vom 2. September 1950 beschlossenen Vorhaben - Bestellung H B zum Geschäftsführer und Anstellung des Klägers mit späterer Prokuraerteilung - hat sich ein bestimmtes Verhältnis der beteiligten Familienstämme zueinander ergeben, das nicht ohne Eingriff in das innere Gefüge der Gesellschaft geändert werden kann. Eine solche Änderung kann aber nicht durch einseitige Handlung des Vertreters eines Familienstammes herbeigeführt werden, vielmehr bedarf es hierzu der Zustimmung der Gesellschafter.

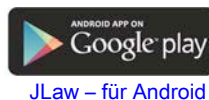
3. Nach § 37 Abs. 2 Satz 1 GmbHG hat eine Beschränkung der Vertretungsbefugnis des Geschäftsführers gegen dritte Personen keine rechtliche Wirkung. Zu den dritten Personen im Sinne der genannten Vorschrift sind regelmäßig auch Arbeitnehmer der Gesellschaft zu rechnen (BAG 12, 151 [154 f.] = AP Nr. 1 zu § 37 GmbHG [zu III der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Im vorliegenden Fall ist der Kläger zwar Angestellter und nicht Gesellschafter der Beklagten und wäre damit formell als Dritter im Sinne des § 37 Abs. 2 Satz 1 GmbHG anzusehen. Eine solche rein äußerliche Betrachtungsweise würde aber den oben geschilderten besonderen Umständen nicht gerecht. § 37 Abs. 2 Satz 1 GmbHG dient dem Schutz des Rechtsverkehrs Dritter mit der Gesellschaft; er hat für die innergesellschaftlichen Beziehungen keine Bedeutung, weil die innergesellschaftlichen Beziehungen nicht eines solchen Verkehrsschutzes bedürfen, wie das bei Dritten der Fall ist, die zu der Gesellschaft in Rechtsbeziehungen treten. Für die innergesellschaftlichen Beziehungen genügt der Schutz der Beteiligten aus dem Gesellschaftsvertrag, der Satzung oder aus sonstigen die Gesellschaft charakterisierenden Absprachen. Ein solcher Fall innergesellschaftlicher

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Beziehungen liegt hier vor. Durch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers würden die an der beklagten Gesellschaft beteiligten Familienstämme berührt und damit die Grundlage des Gesellschaftsvertrages, insbesondere die Repräsentanz der Mutter des Klägers in der Geschäftsführung der Beklagten betroffen. Bei dieser besonderen Fallgestaltung ist der Kläger gegenüber der Beklagten nicht Dritter im Sinne des § 37 Abs. 2 Satz 1 GmbHG, vielmehr haben seine Rechtsbeziehungen zu der Beklagten eine darüber hinausreichende gesellschaftsähnliche Prägung (vgl. hierzu auch BAG 10, 122 [127 ff.] = AP Nr. 1 zu § 164 HGB [zu II der Gründe] mit zahlreichen weiteren Nachweisen). Deshalb ist eine Beschränkung der Vertretungsmacht des Geschäftsführers der Beklagten aus dem Innenverhältnis der Gesellschaft auch dem Kläger gegenüber wirksam; die von dem Geschäftsführer der Beklagten dem Kläger gegenüber erklärte Kündigung bedarf daher wegen ihres Eingriffs in die inneren Verhältnisse der Beklagten der Zustimmung der Gesellschafter.

4. Da bisher nicht feststeht, ob die Gesellschafter der Beklagten der streitigen Kündigung zugestimmt haben oder nicht, mußte das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache an die Vorinstanz zurückverwiesen werden, damit diese die noch erforderlichen Feststellungen treffen kann. Sollte sich dabei herausstellen, daß die Gesellschafter der Kündigung zugestimmt haben oder daß die Kündigung nachträglich ihre Billigung findet, würden nach den derzeitigen Tatsachenfeststellungen gegen die Wirksamkeit der Kündigung aus kündigungsschutzrechtlicher Sicht Bedenken nicht zu erheben sein.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

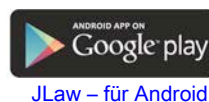
Dr. Gehring

Pape

Donnig



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)