

Aktenzeichen: 5 AZB 5/95
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Beschluß vom 20. Oktober 1995
- 5 AZB 5/95 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 04. Mai 1994
- 7 Ca 361/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 05. Dezember 1994
- 5 Ta 9/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Rechtswegzuständigkeit - GmbH-Geschäftsführer

Gesetz:

ArbGG §§ 2, 5 Nr. 1 Satz 3; GVG §§ 17, 17 a; BGB § 611 Abhängigkeit

Leitsatz:

Wird ein Arbeitnehmer zum Geschäftsführer einer konzernabhängigen Gesellschaft bestellt, so liegt darin allein noch keine (stillschweigende) Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit der Obergesellschaft.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZB 5/95

5 Ta 9/94 Hamburg

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 20. Oktober
1995 beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die weitere sofortige Beschwerde der Beklagten gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. Dezember 1994 - 5 Ta 9/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten beider Beschwerdeverfahren zu tragen.

G r ü n d e :

A. Die Parteien streiten um die Berichtigung eines Zeugnisses und um Schadenersatz. Vorab streiten sie darüber, welcher Rechtsweg für den Rechtsstreit eröffnet ist.

Der Kläger wurde von der Beklagten durch Vertrag vom 24. Oktober 1988 als leitender Angestellter eingestellt. Er sollte eine "Konzeption für das höherwertige Firmengeschäft mit dem Schwerpunkt im Lebensversicherungsgeschäft" entwickeln mit "dem Ziel, in leitender Position die Konzeption voraussichtlich ab April 1989 umzusetzen".

Im Juli 1989 wurde der Kläger zum Geschäftsführer der Gesellschaft für Kapitelbeschaffung und Versicherungsvermittlung mbH (im folgenden: K) und im Juni 1990 außerdem zum Geschäftsführer der V GmbH bestellt. Die Beklagte ist alleinige Gesellschafterin der beiden genannten Gesellschaften. Besondere Geschäftsführerverträge wurden mit dem Kläger nicht abgeschlossen. Insbesondere wurden die Entgeltvereinbarungen mit der Beklagten, nach denen der Kläger Grundgehalt und Provision erhielt, nicht geändert.



Mit Schreiben vom März 1990 ernannte die Beklagte den Kläger zum Organisationsdirektor. Mit Schreiben vom 18. Februar 1991 wurde dem Kläger mit Wirkung vom 1. März 1991 Gesamtprokura für die Beklagte erteilt. Das Arbeitsentgelt wurde weiterhin durch die Beklagte abgerechnet und - wie sie mit dem Schreiben ihres Vorstandsmitglieds G D vom 8. Dezember 1992 an den Kläger, "Organisationsdirektor, H -AG" hervorhob - auch von der Beklagten "zur Verfügung gestellt".

Die K vermittelte in der Folgezeit eine Reihe von Versicherungsverträgen, die ihr von der "Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Versorgungseinrichtungen e.V." (AuV) angedient worden waren. Die K zahlte Provisionen. Zur Sicherung etwaiger Ansprüche auf Rückzahlung von Provisionen wegen Stornierung von Versicherungsverträgen erteilte das Bankhaus L mehrere Bürgschaften. Die Verträge mit der AuV und den ihr angeschlossenen Unterstützungskassen wurden notleidend. Das Bankhaus L lehnte aus zwischen den Parteien streitigen Gründen Leistungen aus den Bürgschaften ab. Inzwischen hat die Beklagte das Bankhaus L vor dem Landgericht Düsseldorf auf Auszahlung der Bürgschaftsbeträge verklagt und dem Kläger den Streit verkündet (Aktenzeichen: 37 O 260/94). In dem Streitverkündungsschriftsatz heißt es, für den Fall des Unterliegens der hiesigen Beklagten und dortigen Klägerin sei "ein Anspruch gegen den Streitverkündeten auf Schadloshaltung, der sich vertraglich und gesetzlich ergeben kann, in Betracht zu ziehen".



In dem bereits erwähnten Schreiben vom 8. Dezember 1992 wies die Beklagte darauf hin, daß der Kläger 1992 "überwiegend mit der Wahrnehmung von zwei Geschäftsführertätigkeiten für die H -

" beauftragt war. Mit weiterem Schreiben vom 17. Dezember 1992 wandte sich die Beklagte erneut an den Kläger. Darin heißt es u.a.:

"Wir haben begründeten Anlaß zu der Annahme, daß Sie Ihre Pflichten als Geschäftsführer der K sowie Ihre Pflichten aus dem Anstellungsvertrag mit der H -AG nicht mit der gebotenen Sorgfalt wahrgenommen haben.

Wir stellen Sie daher unter Fortzahlung der Bezüge mit sofortiger Wirkung von Ihren Dienstpflichten aus dem Anstellungsvertrag mit der H -AG frei. Ihre arbeitsrechtliche Treuepflicht bleibt hiervon unberührt. Nach Abschluß unserer Ermittlungen werden wir eine endgültige Entscheidung hinsichtlich Ihres Anstellungsvertrages treffen.

Die Gesellschafterversammlungen der K und der V werden Ihre Bestellung zum Geschäftsführer widerrufen.

Wir bitten Sie, für erforderlich werdende Gespräche auch während Ihrer Freistellung jederzeit für uns erreichbar zu sein.

Die H -AG und deren Tochtergesellschaften behalten sich eine Entscheidung darüber vor, ob und in welchem Umfang gegen Sie Schadensersatzansprüche wegen Verletzung Ihrer Pflichten aus dem Anstellungsvertrag mit der H -AG bzw. Ihrer Geschäftsführerpflichten geltend gemacht werden."

Der Kläger wurde noch im Dezember 1992 als Geschäftsführer der K und der V abberufen.

Am 14. Mai 1993 schlossen die Parteien einen Aufhebungsver-



trag. Danach erhielt der Kläger eine Abfindung in Höhe von 780.000,00 DM. § 1 Abs. 1 dieses Aufhebungsvertrages hat folgenden Wortlaut:

"Das zwischen den Parteien seit dem 1.10.1988 bestehende Anstellungsverhältnis wird auf Veranlassung der H zum 30.6.1993 aufgehoben. Bis zu diesem Zeitpunkt ist Herr E unwiderruflich von der Pflicht zur Arbeitsleistung freigestellt. Durch die Freistellung sind sämtliche Urlaubsansprüche abgegolten."

Unter demselben Datum erteilte die Beklagte dem Kläger ein Zeugnis.

In einem Schreiben der Beklagten an die jetzigen Prozeßbevollmächtigten des Klägers vom 5. Juli 1993 heißt es u.a.:

"...

Unsere Gesellschaft behält sich unverändert unfassend Ansprüche, speziell Schadensersatzansprüche aus dem AGuV-Komplex, insbesondere dem Bürgschaftskomplex L -Bank, gegenüber Ihrem Mandanten vor. ..."

Mit seiner vor dem Arbeitsgericht erhobenen Klage nimmt der Kläger die Beklagte auf Berichtigung seines Zeugnisses in Anspruch. Er hat ferner negative Feststellungsklage mit folgendem Antrag erhoben:

"2. Festzustellen, daß der Beklagten keine Schadensersatzansprüche gegen den Kläger wegen angeblicher Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten im Zusammenhang mit dem Abschluß folgender Verträge zustehen:

- a) Bürgschaft des Bankhauses L
Nr. D 91/8.657 vom 12.04.1991
- b) Bürgschaft des Bankhauses L
Nr. D 92/9.357 vom 20.05.1992 in der



Fassung des Nachtrages zur Bürgschaft
Nr. D 92/9.357 vom 24.07.1992

- c) aus dem am 09.03./14.03.1990 zwischen der Versorgungseinrichtung für Mitarbeiter von Dienstleistungsunternehmen e.V., Palmaille 35, 22767 Hamburg und der Beklagten geschlossenen Gruppenversicherungsvertrag Nr. KL-FG 5604 in der Fassung der Nachträge vom 11.05.1990, 12.09.1990 und 23.10.1990."

Die Beklagte hat die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen gerügt und die Auffassung vertreten, für den Rechtsstreit sei wegen der Organstellung des Klägers die ordentliche Gerichtsbarkeit zuständig.

Der Kläger hat vorgetragen: Das zwischen den Parteien bestehende Anstellungsverhältnis sei zu keiner Zeit aufgehoben worden. Auch als Geschäftsführer der K habe er ausschließlich Aufgaben der Beklagten erfüllt. Diese sei "nur auf dem Papier" selbständig, in Wahrheit aber von den Anweisungen des Vorstands der Beklagten völlig abhängig gewesen.

Die Beklagte hat anfänglich vorgetragen: Der Kläger sei nicht mehr ihr Arbeitnehmer und auch nicht mehr für sie tätig gewesen. Der ursprünglich zwischen den Parteien geschlossene Anstellungsvertrag sei durch die Bestellung zum Geschäftsführer der Tochtergesellschaften K und V zumindest stillschweigend aufgehoben worden. Nunmehr trägt die Beklagte vor: Zwar sei der Kläger auch für sie als Organisationsdirektor tätig geworden. Zum weit überwiegenden Teil sei er aber mit der Wahrnehmung seiner Aufgaben als Geschäftsführer befaßt gewesen. Die im Klageantrag zu 2) genannten Verträge habe er aber während und im Rahmen



seiner Tätigkeit als Geschäftsführer für die K abgeschlossen. Deswegen seien hier nur Ansprüche wegen Verletzung seiner Pflichten als Geschäftsführer der K denkbar. Aus diesem Grunde gebe es keine arbeitsrechtlichen Ansatzpunkte für Schadenersatzansprüche.

Sie, die Beklagte, habe sich gegenüber dem Kläger auch nicht eigener Schadenersatzansprüche berührt. Sie habe vielmehr nur mitgeteilt, daß sie sich ggf. die Geltendmachung solcher Schadenersatzansprüche vorbehalte. Zudem habe sie diese Erklärung nicht in ihrer Eigenschaft als eventuelle Arbeitgeberin des Klägers, sondern in ihrer Eigenschaft als Gesellschafterin der K abgegeben.

Das Arbeitsgericht hat den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für zulässig erklärt. Die sofortige Beschwerde der Beklagten blieb erfolglos. Mit ihrer weiteren sofortigen Beschwerde begehrt sie die Feststellung der Unzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen.

B. Die weitere sofortige Beschwerde hat keinen Erfolg. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für zulässig erklärt. Dies ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 a, c, d ArbGG. Es handelt sich um einen Rechtsstreit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus einem Arbeitsverhältnis.

I. Der Kläger war Arbeitnehmer der Beklagten im Sinne des § 5 Abs. 1 ArbGG. Diese Vorschrift regelt abschließend, wer zu den



Arbeitnehmern im Sinne des ArbGG zählt. § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG steht der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit nicht entgegen. Nach dieser Vorschrift gelten nicht "als Arbeitnehmer ... in Betrieben einer juristischen Person oder einer Personengesamtheit Personen, die kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrag allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans zur Vertretung der juristischen Person oder der Personengesamtheit berufen sind".

Der Kläger war als Geschäftsführer der K und der V GmbH Organvertreter dieser beiden Gesellschaften, er war aber nicht Organvertreter der Beklagten. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts schließt § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen nur für Streitigkeiten mit solchen juristischen Personen oder Personengesamtheiten aus, deren Vertreter die Organvertreter sind (Urteile vom 10. Juli 1980 - 3 AZR 68/79 - und vom 17. Januar 1985 - 2 AZR 96/84 - AP Nr. 1, 2 zu § 5 ArbGG 1979; Urteil vom 15. April 1982 - 2 AZR 1101/79 - BAGE 39, 16 = AP Nr. 1 zu § 14 KSchG 1969). Der Geschäftsführer einer abhängigen GmbH, dessen Bestellung ein Vertragsverhältnis mit dem herrschenden Unternehmen zugrunde liegt, gilt nur im Verhältnis zur GmbH nicht als Arbeitnehmer (BAG Beschluß vom 21. Februar 1994 - 2 AZB 28/93 - AP Nr. 17 zu § 5 ArbGG 1979, zu II 3 b bb (3) der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

Hier streitet der Kläger nicht mit der K, deren Geschäftsführer er war, sondern mit der Beklagten, der Muttergesellschaft der K, mit der er einen Arbeitsvertrag geschlossen hatte.



II. Der Kläger war bis zu seinem Ausscheiden am 30. Juni 1993 Arbeitnehmer der Beklagten, und zwar auch insoweit, als er die Geschäfte der K und der V führte.

1. Hinsichtlich des Rechtsverhältnisses von GmbH-Geschäftsführern ist zu unterscheiden zwischen dem Organisationsakt der Bestellung, für die gemäß § 46 Nr. 5 GmbHG die Gesellschafter zuständig sind, und dem schuldrechtlichen Vertragsverhältnis, das der Bestellung zugrunde liegt. Dieses schuldrechtliche Vertragsverhältnis muß nicht notwendig mit der Gesellschaft geschlossen werden, zu dem die Organschaft besteht. Es ist vielmehr zulässig, daß die Organstellung in einer bestimmten juristischen Person oder Personengesamtheit auf einem Vertrag mit einem Dritten beruht. Dieses Rechtsverhältnis kann auch ein Arbeitsverhältnis sein (BAG Beschluß vom 21. Februar 1994, aaO, unter II 3 (4) der Gründe; Henssler, RdA 1992, 289, 300).

So liegen die Dinge hier. Der Kläger war als leitender Angestellter, also als Arbeitnehmer eingestellt worden. Dieser Vertrag ist anlässlich der Bestellung des Klägers zum Geschäftsführer nicht aufgehoben oder zum Ruhen gebracht worden. Eine derartige Vereinbarung haben die Parteien weder ausdrücklich noch konkludent geschlossen. Der Anstellungsvertrag blieb unverändert. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Entgeltvereinbarung. Der Kläger erhielt sein Geld weiter von der Beklagten. Ob intern die K belastet wurde, ist unerheblich.



2. Der Kläger wurde auch weiterhin für die Beklagte tätig. Das ergibt sich sowohl aus seiner Ernennung zum Organisationsdirektor im März 1990, als auch aus der Erteilung der Prokura im März 1991. Das wird von der Beklagten auch nicht mehr in Abrede gestellt.

3. Entgegen der Auffassung der Beklagten beruhte auch die Geschäftsführertätigkeit für die K auf dem Arbeitsvertrag. Die Tätigkeiten des Klägers als Geschäftsführer der K (und der V GmbH) und für die Beklagte ließen sich - anders als in der Fallgestaltung, die dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. August 1972 (- 2 AZR 437/91 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Gemischter Vertrag) zugrunde lag - nicht trennen. So hat das ursprünglich auch die Beklagte gesehen, wie ihre Schreiben vom 8. Dezember und vom 17. Dezember 1992 belegen. Im ersteren heißt es, daß der Kläger 1992 überwiegend mit der Wahrnehmung von zwei Geschäftsführertätigkeiten "für die H " beauftragt war. In letzterem Schreiben geht die Beklagte vom Bestehen nur eines Anstellungsvertrages aus, der auch Grundlage für die Geschäftsführertätigkeit war. Diesen hat sie ausdrücklich als Arbeitsvertrag angesehen, wie der Hinweis auf die "arbeitsrechtliche Treuepflicht" zeigt. Auch in dem Aufhebungsvertrag vom 14. Mai 1993 ist nur von einem zugrunde liegenden Anstellungsverhältnis die Rede.

III. Die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit für den Zeugnisberichtigungsanspruch ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 a, c ArbGG, für den Feststellungsantrag aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 a, d ArbGG.



1. Beruht die Geschäftsführerstellung bei einer abhängigen GmbH auf einem Arbeitsverhältnis mit der Konzernmuttergesellschaft, so kann das Verhalten des Geschäftsführers sowohl Schadenersatzansprüche der GmbH als auch solche der Konzernmutter auslösen. Im Streitfall kommen also sowohl Schadenersatzansprüche der Beklagten als auch solche der K in Betracht. Letztere können sich insbesondere aus § 43 Abs. 2 GmbHG ergeben. Etwaige Schadenersatzansprüche der Beklagten können auf verschiedenen Rechtsgrundlagen beruhen. Neben arbeitsrechtlichen kommen auch gesellschaftsrechtliche Ansprüche in Betracht. Es kann sich um originäre oder um abgetretene Ansprüche handeln.

2. Im Streitfall geht es nur um Ansprüche der Beklagten aus eigenem Recht, nicht um etwaige Schadenersatzansprüche der K oder an die Beklagte abgetretene Ansprüche. Arbeitsrechtliche Ansprüche der Beklagten sind entgegen ihrer Auffassung zumindest nicht von vornherein ausgeschlossen. § 43 GmbHG enthält zwar nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs eine Spezialregelung im Verhältnis zu dem Haftungsanspruch aus dem Geschäftsführervertrag (Urteil vom 12. Juni 1989 - II ZR 334/87 - ZIP 1989, 1390, 1392 = WM 1989, 1335, 1337). Das schließt aber Ansprüche Dritter nicht aus (BGHZ 75, 321; 76, 326). Insbesondere können Ansprüche solcher Dritter bestehen, mit denen der zugrunde liegende Anstellungsvertrag geschlossen wurde. Der Kläger hat seinen Feststellungsantrag von vornherein auf Schadenersatzansprüche wegen angeblicher Verletzung seiner "arbeitsvertraglichen Pflichten" im Zusammenhang mit drei näher bezeichneten Rechtsgeschäften beschränkt.



3. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, unabhängig davon, daß Ansprüche der Gesellschafter gegen den Geschäftsführer wegen Verletzung seiner Pflichten aus der Organstellung kaum vorstellbar seien, stünden solche Ansprüche in einem rechtlichen oder unmittelbar wirtschaftlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, so daß auch insoweit die Gerichte für Arbeitssachen nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 a ArbGG zuständig seien.

Bevor sich die Frage einer Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 a, Abs. 3 ArbGG stellt, wird das Arbeitsgericht zu erwägen haben, ob die Beschränkung des Feststellungsantrags auf Ansprüche wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten überhaupt zulässig ist. Der Kläger wird zu prüfen haben, ob er bei dieser Beschränkung bleibt. Denn nach § 17 Abs. 2 GVG n.F. entscheidet "das Gericht des zulässigen Rechtsweges ... den Rechtsstreit unter allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten". Sofern es sich um ein und denselben Sachverhalt handelt, aus dem die Beklagte originäre Schadenersatzansprüche herleitet, was nach dem bisherigen Vortrag der Parteien naheliegt, kommt eine Beschränkung der Prüfung auf einzelne Anspruchsgrundlagen nicht in Betracht.

Griebeling

Schliemann

Reinecke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)