

Für das Nachschlagewerk! Ja (i)
Für die Fachpresse! Nein
Für die amtliche Sammlung! Nein

070

Gesetz: ZPO § 282; HGB § 15; GmbHG §§ 37, 46;
ArbGG § 5 Abs. 1 Satz 2

Leitsatz: Beweismittel sind vom Beweisführer genau und
spezifiziert zu bezeichnen.

Aktenzeichen: 5 AZR 7/71
Urteil des BAG vom 18. Juni 1971

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 18. Juni 1971

Im Namen des Volkes!

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

070

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 1971 durch die Bundesrichter Dr. Auffarth, Siara und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Keller und Schumacher für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 30. September 1970 - 4 Sa 106/69 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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



Tatbestand:

Der Kläger war früher "general sales manager" der Firma D Ltd., T /England, einer Tochtergesellschaft der Firma D International AG, W /Schweiz, die wiederum eine Tochtergesellschaft der Firma D Industries Inc., New R /USA, ist. Der Kläger hat dieses Dienstverhältnis durch eine am 9. März 1968 ausgesprochene Kündigung beendet. Die Firma D Industries Inc. war zu dieser Zeit Mitgesellschafter der damals unter dem Firmennamen A Packmaschinenfabrik GmbH firmierenden Beklagten. Weiterer Gesellschafter der Beklagten war damals ein Herr A , der gleichzeitig alleiniger Geschäftsführer der Beklagten war.

Im Frühjahr 1968 erschien bei dem Kläger in London der Diplom-Volkswirt W als Beauftragter der Beklagten und schloß mit dem Kläger einen Anstellungsvertrag ab, nach dem dieser ab 15. April 1968 für ein Jahresgehalt von 3.600,- englischen Pfund als "general manager" in England für die Beklagte tätig werden sollte. Über den Vertragsabschluß existieren zwei im wesentlichen gleiche schriftliche Ausfertigungen. Die eine datiert vom 10. März 1968 und ist lediglich von dem damaligen alleinigen Geschäftsführer der Beklagten A unterzeichnet. Die andere datiert vom 15. April 1968 und ist von Herrn A und dem Kläger unterzeichnet. Beide Formulare waren von A im voraus unterzeichnet worden.

Am 12. März 1968 schied A als Geschäftsführer der Beklagten aus und verkaufte gleichzeitig seinen Gesellschaftsanteil an die Firma D Industries, USA.

Die Beklagte hat die Durchführung des Anstellungsvertrages vom 10. März/15. April 1968 abgelehnt. Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger von der Beklagten Gehaltszahlung auf Grund dieses Vertrages für die 2 1/2 Monate, in denen er sich vergeblich um eine anderweitige Stellung bemüht habe. Im einzelnen hat er vorgetragen:

Am 10. März 1968 sei die Vertragsurkunde vom 15. April 1968 von beiden Seiten unterzeichnet worden. Die Datierung



des Vertrages sei mit Rücksicht auf den für den 15. April 1968 vorgesehenen Dienstantritt gewählt worden. Es handele sich dabei auch um die einzige Urkunde über den Vertragsabschluß. Herr W habe nach seiner Rückkehr aus London diese Urkunde dem Rechtsanwalt Dr. B übergeben, der zur Regelung der Belange der Firma D nach Hamburg gekommen sei und dort an einer Konferenz mit Herrn A, Rechtsanwalt K aus Hamburg und Herrn Dr. Sch aus der Schweiz teilgenommen habe. Rechtsanwalt Dr. B habe bei dieser Besprechung erklärt, der Anstellungsvertrag mit dem Kläger werde in jedem Falle honoriert werden, auch nachdem Herr A als Gesellschafter und Geschäftsführer der Beklagten ausgeschieden sei. Als Ersatz für die an Rechtsanwalt Dr. B übergebene Originalurkunde habe W für die eigenen Unterlagen aus der Erinnerung eine Abschrift angefertigt, in die er irrtümlicherweise das Datum vom 10. März 1968 eingesetzt habe.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 750 englische Pfund zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat in allen Instanzen die sachliche Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts gerügt. Der Kläger sei als general manager angestellt worden. Der general manager nach englischem Recht entspräche dem Geschäftsführer nach deutschem Recht; damit entfalle die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen.

In der Sache hat sie bestritten, mit dem Kläger bereits am 10. März 1968 einen Anstellungsvertrag geschlossen zu haben. Der Vertrag mit Datum vom 15. April 1968 sei aber unwirksam, da A zu diesem Zeitpunkt bereits als Geschäftsführer ausgeschieden sei. Zwar sei am 15. April 1968 die Abberufung des bisherigen Geschäftsführers A noch nicht in das Handelsregister eingetragen gewesen; aus dem Schriftsatz des Klägers vom 10. Oktober 1969 ergebe sich jedoch, daß die Abberufung dem Kläger schon lange vor dem 15. April 1968 bekannt gewesen sei.



Darüber hinaus hält die Beklagte den Anstellungsvertrag deshalb für unwirksam, weil sie ihn mit Schreiben vom 16. April 1968 wegen arglistiger Täuschung angefochten habe. In dem Schreiben hat die Beklagte u.a. ausgeführt, sie fechte den Vertrag aus jedem erdenklichen Rechtsgrunde vorsorglich an. Im vorliegenden Verfahren hat die Beklagte die Täuschungshandlung des Klägers näher dahin erläutert, daß er sich mit seiner Kündigung vom 9. März 1968 und dem Abschluß des Anstellungsvertrages mit der Beklagten in Konkurrenzstellung zur D Ltd. und damit zum D -Konzern insgesamt begeben habe. Der damalige Geschäftsführer der Beklagten A habe nämlich das Ziel verfolgt, den D -Konzern aus der Beteiligung bei der Beklagten herauszudrängen und alleiniger Gesellschafter zu werden. In Kenntnis dieser Zielsetzung habe der Kläger sich vom D -Konzern abgesetzt und auf die Seite von A geschlagen. Aus den vorgenannten Gründen hält die Beklagte den Anstellungsvertrag auch für sittenwidrig. Es sei ihr nicht zuzumuten, einen gegen die Interessen des D -Konzerns gerichteten Anstellungsvertrag zu erfüllen.

Die Beklagte ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Das Landesarbeitsgericht hat die sachliche Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts bejaht und die Entscheidung in der Sache wie folgt begründet:

Es könne offen bleiben, ob der Anstellungsvertrag am 10. März oder am 15. April 1968 abgeschlossen worden sei. Auch ein Abschluß am oder kurz vor dem 15. April 1968 sei für die Beklagte verpflichtend. Denn die Abberufung des früheren Geschäftsführers der Beklagten sei erst nach dem 15. April 1968 in das Handelsregister eingetragen worden. Es sei nicht bewiesen, daß der Kläger bei Abschluß des Vertrages das Ausscheiden des Herrn A gekannt habe. Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts greift die von der Beklagten erklärte Anfechtung des Vertrages nicht durch. Eine Täuschungshandlung des Klägers sei nicht ersichtlich. Der Vertragsabschluß sei schließlich durch den alleinigen Geschäftsführer der Beklagten erfolgt, der



nach dem Vortrag der Beklagten in Konkurrenz zum D -Konzern habe treten wollen. Damit sei eine Täuschung der Beklagten ausgeschlossen. Das Landesarbeitsgericht verneint auch die Sittenwidrigkeit des Vertrages, weil die Beklagte selbst durch die Hand ihres alleinigen Geschäftsführers A den Vertrag voll gebilligt habe.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

1. Fehl geht zunächst der in der Revisionsinstanz wiederholte Angriff der Beklagten gegen die sachliche Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts. Diese Rüge stützt sich wie bereits in den Vorinstanzen allein darauf, daß der im Anstellungsvertrag gebrauchte Begriff eines "general manager" dem eines "Geschäftsführers" nach deutschem Recht entspreche. In rein sprachlicher Hinsicht mag die Gleichsetzung von "general manager" und "Geschäftsführer" zutreffen. Daraus allein folgt jedoch nicht zwingend, daß dem Kläger durch den Anstellungsvertrag die Stellung eines Geschäftsführers der beklagten GmbH verschafft werden sollte. Dies erscheint schon deshalb ausgeschlossen, weil die Bestellung von Geschäftsführern einer GmbH der Bestimmung der Gesellschafter unterliegt (§ 46 Nr. 5 GmbH-Gesetz); Rechtshandlungen des bisherigen Geschäftsführers einer GmbH (hier des Herrn A) genügen hierzu nicht. Durch den Anstellungsvertrag kann der Kläger also nicht Vertretungsorgan der beklagten GmbH im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG geworden sein. Es muß somit, wie auch sonst, die Rechtsstellung des Klägers zur beklagten GmbH unabhängig von der sprachlichen Bezeichnung allein nach dem Gesamtinhalt des Vertrages beurteilt werden. Danach kann aber kein Zweifel an der gewollten Arbeitnehmereigenschaft des Klägers bestehen; denn der Vertrag enthält alle für ein Arbeitsverhältnis typischen Regelungen, vor allem in bezug auf Gehalt,



Überstunden, Urlaub, Gratifikationen u.a.

2. Auch in der Sache gehen die Angriffe der Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts fehl.

a) Ohne Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht zunächst das rechtswirksame Zustandekommen des Vertrages bejaht, auch wenn man gemäß dem Standpunkt der Beklagten von einem Vertragsabschluß erst am 15. April 1968 auszugehen hätte. Denn zu dem letzteren Zeitpunkt war die Abberufung des bisherigen Geschäftsführers noch nicht in das Handelsregister eingetragen und konnte daher dem Kläger nur entgegengehalten werden, wenn sie ihm bekannt gewesen wäre (§ 39 GmbH-Gesetz, § 15 Abs. 1 HGB). Das Landesarbeitsgericht hat das von der Beklagten bezeichnete Beweismittel für die Kenntnis des Klägers, nämlich dessen eigenen Schriftsatz vom 10. Oktober 1969, als ungeeignet bezeichnet; irgendwelche Rügen hiergegen hat die Revision nicht vorgebracht. Soweit die Revision die Kenntnis des Klägers aus weiteren Schriftstücken - nämlich Briefen des Klägers vom 14. und 17. März 1968 - herleiten will, handelt es sich ausweislich des Tatbestandes des angefochtenen Urteils um die in der Revisionsinstanz unbeachtliche Angabe eines neuen Beweismittels (§ 561 Abs. 1 ZPO). Zwar hatte die Beklagte die Briefe bereits in den Tatsacheninstanzen bei Gericht eingereicht, hatte sie aber nicht als Beweismittel für ihre Behauptung über die Kenntnis des Klägers von der Abberufung des Klägers bezeichnet. Das wäre aber für einen den Tatrichter zur Nachforschung verpflichtenden Beweis-antritt gemäß § 282 ZPO erforderlich gewesen; nach dieser Vorschrift hat der Beweisführer die Beweismittel zu jeder behaupteten Tatsache genau und spezifiziert zu bezeichnen (Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 282 Anm. III; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 30. Aufl., § 282 Anm. 1; vgl. auch BGHZ 35, 103 ff.). Das Landesarbeitsgericht hatte angesichts des Inhalts der Briefe, die sich mit der Frage der Abberufung des Geschäftsführers A nicht ausdrücklich befassen, auch keinen Anlaß, bei der Beklagten nachzufragen,



ob die Briefe als Beweismittel auch für den hier behandelten Streitpunkt in Frage kämen. Daher fällt dem Landesarbeitsgericht insoweit auch kein Verstoß gegen § 139 ZPO zur Last, falls man das Revisionsvorbringen hierzu als Rüge der Verletzung dieser Vorschrift aufzufassen hätte.

b) Der Bestand des danach rechtswirksam abgeschlossenen Vertrages wird, wie das Landesarbeitsgericht weiterhin zu Recht angenommen hat, auch nicht durch die Anfechtung wegen arglistiger Täuschung in Frage gestellt. Die Beklagte selbst ist, wie ihr eigener Vortrag ergibt, durch das Verhalten des Klägers niemals getäuscht worden. Das, was die Beklagte jetzt als Täuschung ansieht, ist vielmehr durch ihren damaligen, gegenüber dem Kläger noch zu Recht in dieser Stellung auftretenden Geschäftsführer veranlaßt worden und richtet sich in Wahrheit gegen die jetzige Muttergesellschaft der Beklagten. Damit kann ein Vorwurf einer Täuschung gegenüber der Beklagten selbst nicht begründet werden.

c) Ebensowenig stellt es sich als eine unzulässige Rechtsausübung dar, daß der Kläger sich auf die Rechte aus dem Anstellungsvertrag beruft. Auf Grund seiner Dritten gegenüber nicht eingeschränkten und nicht einschränkbaron Vertretungsbefugnis (§ 37 Abs. 2 GmbH-Gesetz) war der Geschäftsführer der Beklagten berechtigt, den vorliegenden Anstellungsvertrag mit bindender Wirkung für die Beklagte abzuschließen. Nach allgemeiner Rechtsanschauung bindet freilich ein unter Mißbrauch der Vertretungsmacht abgeschlossenes und die Gesellschaft bewußt benachteiligendes Rechtsgeschäft die GmbH nicht, falls der Geschäftsgegner den Mißbrauch kannte oder erkennen mußte (BAG 12, 151 ff. = AP Nr. 1 zu § 37 GmbH-Gesetz mit weiteren Nachweisen aus Literatur und Rechtsprechung).

Vorliegendenfalls ist jedoch schon fraglich, ob der Geschäftsführer A zum Nachteil der Beklagten handelte, indem er die alleinige Übernahme der Geschäftsanteile der Beklagten anstrebte; ein etwaiges nachteiliges Handeln gegenüber dem anderen Gesellschafter käme hier aus Rechtsgründen



nicht in Betracht. Jedenfalls fehlen aber ausreichende Anhaltspunkte dafür, daß der Kläger allein schon durch den Abschluß eines Anstellungsvertrages die Interessen der Beklagten geschädigt hätte; daß die Einzelbedingungen des Vertrages, die Zulässigkeit seines Abschlusses vorausgesetzt, in unzumutbarer Weise ihren Belangen zuwiderliefen, hat die Beklagte nicht behauptet. Dem Kläger stand es nämlich frei, aus den Diensten des D -Konzerns auszuschcheiden und in die Dienste der Beklagten zu treten. Wenn er sich für die Beklagte entschieden hat, hat er sich allenfalls in Widerspruch zu den Belangen allein des D -Konzerns, nicht aber auch der Beklagten gesetzt. Anders wäre die Sachlage möglicherweise nur dann zu beurteilen, wenn er im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die - bereits erfolgte oder bevorstehende - Übernahme sämtlicher Geschäftsanteile der Beklagten durch den D -Konzern gekannt hätte. Davon kann aber keine Rede sein, solange noch der Mitgesellschafter A ihm rechtswirksam als Geschäftsführer der Beklagten gegenübertrat.

d) Die sonstigen Voraussetzungen des sich auf § 615 BGB stützenden Klageanspruchs hat das Landesarbeitsgericht ohne erkennbaren Rechtsverstoß bejaht. Insoweit hat die Revision auch keine Beanstandungen vorgebracht.

Danach war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Auffarth

Keller

Wendel

Schumacher

Siara



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)