

ARBEITSRECHTLICHE BERATUNG IM bdvb



Michael Bürger ist seit 18 Jahren Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist Vorsitzender der Fachgruppe Personal und begleitet diese seit 1999 mit arbeitsrechtlichen Seminaren.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ- KLAGE DES GESCHÄFTS- FÜHRERS EINER GMBH

Mitglieder des Vertretungsorgans einer juristischen Person – so genannte Organvertreter – können im Regelfall keinen Rechtsstreit vor den Arbeitsgerichten führen, sondern haben die ordentlichen Gerichte, d.h. das zuständige Landgericht, anzurufen. Hinter dieser Diskussion verbirgt sich aber die tiefer greifende Frage, ob ein Geschäftsführer nicht doch als Arbeitnehmer anzusehen sein kann und damit die Schutzwirkungen des Kündigungsschutzgesetzes auch für ihn eingreifen.

Der Kläger war bei der Muttergesellschaft als Abteilungsleiter Bereich Private Banking / Steuerindizierte Produkte seit Mitte 2001 tätig. Im September 2008 wurde er zum Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft bestellt und ins Handelsregister eingetragen. Nach einem Gesellschafterwechsel legte er sein Amt im Juni 2010 nieder und blieb bis September 2010 für die Tochtergesellschaft weiter tätig. Diese kündigte das Anstellungsverhältnis mit mehreren Schreiben, wogegen der Kläger Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Köln einreichte. Die Gesellschaft berief sich auf die Unzuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit, aber das Landesarbeitsgericht Köln bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz, wonach der eingeschlagene Weg zulässig gewesen sei. Die an das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt gerichtete Beschwerde der Firma hatte keinen Erfolg.

In seiner Entscheidung stellt das BAG fest, dass wenn der Geschäftsführer einer GmbH geltend macht, nach der Abberufung als Geschäftsführer habe sich das nicht gekündigte Anstellungsverhältnis – wieder – in ein Arbeitsverhältnis umgewandelt, dem Rechtsstreit nicht zwingend das Organschaftsverhältnis zugrunde liegen müsse, sondern eine weitere Rechtsbeziehung, also z.B. ein Arbeitsvertrag, in Betracht käme. Selbstverständlich führt ein vorangehender schriftlicher Auflösungsvertrag mit der Muttergesellschaft zu einem Erlöschen dieses Arbeitsverhältnisses. In der

Praxis hat das BAG aber mehrfach entschieden, dass ein nicht ausdrücklich beendetes Arbeitsverhältnis lediglich durch den schriftlichen Abschluss eines GmbH-Geschäftsführervertrages als aufgelöst gilt. Es besteht dann, entgegen früherer Meinung der höchsten deutschen Arbeitsrichter, das Arbeitsverhältnis neben der Geschäftsführertätigkeit nicht weiter als ruhend fort. Anders liegt hingegen der Fall, was in der Praxis öfter vorkommt als man denkt, wenn eine bisherige Führungskraft aufgrund einer formlosen Abrede (also z.B. in mündlicher Abstimmung) zum Geschäftsführer der GmbH bestellt wird. Denn die wirkliche Aufhebung des früheren Arbeitsverhältnisses verlangt gem. § 623 BGB Schriftform, die mit der formlosen Übertragung der Geschäftsführertätigkeit nicht erfüllt ist.

PRAXISTIPP

Mit seiner vorstehenden Entscheidung bestätigt das Bundesarbeitsgericht, dass es im ersten Schritt genügt, wenn ein abberufenes Organmitglied im Rahmen einer Kündigungsschutzklage den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses vor dem Arbeitsgericht geltend macht. Damit reicht zunächst eine dahingehende Behauptung des Betroffenen aus, um mit der Gesellschaft in einen Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht eintreten zu können. Es ist aber ganz erhebliches Fingerspitzengefühl erforderlich, wenn im weiteren Verlauf des Verfahrens zu klären ist, dass es trotz Ausübung der Geschäftsführerposition nicht zum Erlöschen der Rechte aus einem vorangehenden Arbeitsverhältnis oder einem nach der Abberufung entstandenen Arbeitsverhältnis gekommen ist. Damit ist immerhin der Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit eröffnet, um auf die Gesellschaft mittels eingereicherter Kündigungsschutzklage Druck auszuüben, wenn sie nach Abberufung des Organvertreters eine einvernehmliche Lösung in Gestalt einer ausreichend langen Freistellung bei Gehaltsfortzahlung, Übernahme der Kosten eines qualifizierten Outplacements sowie einer angemessenen Abfindung ablehnt. Dennoch muss ein solcher Schritt wohl überlegt sein und ist nicht ohne Risiko, da das Arbeitsgericht in der Lage ist, die Kündigungsschutzklage rechtskräftig abzuweisen, wenn es nach eingehender Prüfung die Voraussetzungen für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses als nicht gegeben erachtet.

Fragen: Michael.Buerger@bdvb.de

KOSTENLOSE ERSTBERATUNG FÜR bdvb-MITGLIEDER

Auf Augenhöhe mit der Firma bei

- Abmahnung
- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Abfindung
- Gehalt und Anpassung
- Versetzung/Abordnung
- Urlaubsrecht
- Fortbildungskosten (Erstattung)
- Neues Vertragsangebot
- Auslands-Einsatz
- Zeugnis
- Variable Vergütung, Bonus
- Geschäftsführer-Dienstvertrag

(Vertretung vor allen Arbeitsgerichten bundesweit)

Michael.Buerger@bdvb.de
Kanzlei, Florastr. 29
40217 Düsseldorf
Tel. 0211/2 39 23 00
Mobil: 0170/4 94 84 06