
Datum: 14.07.2022
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 9 Ta 68/22
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2022:0714.9TA68.22.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 5 Ca 6936/21
Schlagworte: Matrixorganisation - Geschäftsführer - Arbeitsvertrag
Normen: § 17a GVG, § 5 ArbGG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Für die Klage eines Arbeitnehmers gegen seine Vertragsarbeitgeberin sind die Gerichte für Arbeitssachen auch dann zuständig, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Matrixstruktur eines Unternehmensverbunds zum Geschäftsführer von zwei anderen dem Unternehmensverbund angehörenden Gesellschaften bestellt wurde.

Tenor:

Die sofortige Beschwerde der Beklagten gegen den die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen feststellenden Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 10.05.2022 – 5 Ca 6936/21 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

G r ü n d e 1

I. 2

Der Kläger trat gemäß einem von ihm am 06.07.1998 unterzeichneten schriftlichen Anstellungsvertrag als Leiter des Instituts für Verkehrssicherheit zum am 01.10.1998 in die Dienste der Beklagten. Im Zuge der Neugestaltung der Matrix-Organisation der T Group wurde der Kläger im Jahr 2011 zum Leiter des globalen Geschäftsfelds M.04 3

Entwicklung/Typprüfung befördert. Die Verantwortlichkeit des Klägers als Leiter dieses Geschäftsfelds umfasste neben der Führung der entsprechenden Teams in Europa die Führung großer Teams in China, Japan, Korea und Nordamerika.

Mit Schreiben vom 04.07.2013, mit dessen Inhalt sich der Kläger durch eine Gegenzeichnung vom 06.08.2013 einverstanden erklärte, wandte sich die Beklagte wie folgt an den Kläger: 4

„... wir freuen uns über Ihre Bereitschaft, ab dem 01. September 2013 zusätzlich zu Ihrer Aufgabe als Globaler Geschäftsfeldleiter M.04 die Geschäftsführung der Gesellschaften 5

? T L GmbH, Luxemburg 6

? T F GmbH Berlin. 7

zu übernehmen. 8

Die Übernahme dieser Geschäftsführungsfunktionen erfolgt im Rahmen Ihres bestehenden Anstellungsvertrages mit der T K GmbH. Mit der Vergütung aus diesem Vertragsverhältnis sind zugleich alle Vergütungsansprüche als Geschäftsführer abgegolten. ...“ 9

Mit Schreiben 21.11.2017 teilte die Beklagte dem Kläger das Ergebnis einer Gehaltsüberprüfung wie folgt mit: 10

„... wie mit Ihnen einvernehmlich besprochen wurde, werden die aktuell unter- 11

schiedlichen Vergütungsbestandteile für Ihre Tätigkeiten in der T 12

K GmbH und den Gesellschaften T L GmbH 13

und T F GmbH ab dem 01. Januar 2018 wie folgt 14

zusammengefasst. 15

Ihre Pauschalvergütung beträgt ab 01.01.2018 insgesamt brutto 13.333,33 Euro. Die Zulage in Höhe von brutto 750,- Euro entfällt zum gleichen Zeitpunkt. Ihr Tantiemerahmen beträgt ab 01.01.2018 bei 100 % Ziel- und Leistungserfüllung brutto 50.000,- Euro. Die Tantieme in Höhe von brutto 11.000,- Euro für die Geschäftsführertätigkeit entfällt zum gleichen Zeitpunkt.“ 16

Zuletzt erhielt der Kläger, dem Gesamtprokura erteilt worden war, eine monatliche Vergütung iHv. durchschnittlich 18.586,33 EUR. 17

Die Beklagte kündigte das zwischen den Parteien bestehende Anstellungsverhältnis mit Schreiben vom 14.12.2021 zum 31.07.2022. Seit dem 04.01.2022 wird der Kläger nicht mehr als Geschäftsführer der luxemburgischen Gesellschaft geführt. Zudem wurde der Kläger gemäß einem Gesellschafterbeschluss vom 28.02.2022 der T L GmbH abberufen. 18

Mit seiner am 20.12.2021 bei dem Arbeitsgericht Köln anhängig gemachten und der Beklagten am 27.12.2021 zugestellten Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit der Kündigung, das Fortbestehen seines Arbeitsverhältnisses und einen Weiterbeschäftigungsanspruch geltend. 19

Die Beklagte hat die Zulässigkeit des Rechtswegs gerügt und dazu vorgetragen, dass sie die bis zum 31.12.2017 unterschiedlichen Vertragsverhältnisse mit Rücksicht auf die 20

organschaftliche Bestellung des Klägers in den weiteren Gesellschaften einerseits und seine globale Führungsrolle im Geschäftsbereich M.04 andererseits zusammengeführt und auch hinsichtlich der Entgeltseite einheitlich behandelt habe. In diesem einheitlichen Vertragsverhältnis habe der Kläger die gesetzlichen Befugnisse eines Leitungsorgans einer juristischen Gesellschaft ausgeübt. Soweit zu dem Kläger bis zum 31.12.2017 ein Anstellungsverhältnis eines leitenden Angestellten bestanden habe, sei dieses jedenfalls seit dem 01.01.2018 zu Gunsten des einheitlichen Dienstverhältnisses aufgehoben worden.

Das Arbeitsgericht hat mit einem am 10.05.2022 verkündeten Beschluss den Rechtsweg zur Arbeitsgerichtsbarkeit für eröffnet erklärt und dies im Wesentlichen wie folgt begründet: Der Kläger sei unstreitig nie Geschäftsführer der Beklagten gewesen. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über den Rechtsweg sei er zudem nicht mehr Geschäftsführer der T L S.a.r.L sowie der T L GmbH gewesen. Ob die ursprüngliche Konstellation im streitgegenständlichen Vertragsverhältnis überhaupt dazu führen könne, dass der Rechtsweg nicht eröffnet sei, müsse daher nicht entschieden werden. 21

Gegen diesen ihr am 16.05.2022 zugestellten Beschluss richtet sich die am 27.05.2022 bei dem Landesarbeitsgericht eingelegte sofortige Beschwerde der Beklagten. 22

Sie vertritt die Auffassung, dass der Kläger kein Arbeitnehmer sei. Die Aufgaben und Funktionen als Leiter des weltweiten Geschäftsfelds M.04 sowie die Aufgaben des Klägers als Geschäftsführer habe sie im Jahr 2017 zu einem einheitlichen Dienstverhältnis zusammengefasst und mit Wirkung ab dem 01.01.2018 auch einheitlich vergütet. Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG sei der Kläger daher nicht als Arbeitnehmer anzusehen. Das Arbeitsgericht habe damit zu Unrecht offengelassen, ob die Zusammenfassung der Dienstverhältnisse innerhalb der Matrix-Organisation zu der Nichteröffnung des Rechtswegs führen könne. 23

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gründe des angefochtenen Beschlusses, die im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze und die eingereichten Unterlagen Bezug genommen. 24

II. 25

Die nach § 17a Abs. 4 Satz 3 GVG statthafte und auch im Übrigen zulässige sofortige Beschwerde der Beklagten ist unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für zulässig erklärt. Denn der Kläger war Arbeitnehmer der Beklagten. Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich demgemäß aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a und b ArbGG unabhängig von der Frage, ob es sich bei den Klageanträgen teilweise um sog. Sic-non-Fälle handelt, bei denen die bloße Rechtsansicht der Klagepartei, es handele sich um ein Arbeitsverhältnis, den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet (dazu BAG, Beschluss vom 8. Februar 2022 – 9 AZB 40/21 –, Rn. 20, juris; BAG, Beschluss vom 9. April 2019 – 9 AZB 2/19 –, Rn. 12, juris). 26

1.) Der Kläger hatte mit der Beklagten 1998 einen Arbeitsvertrag geschlossen, wonach er leitender Angestellter sein sollte. Ob der Kläger tatsächlich als leitender Angestellter iSd. § 14 Abs. 2 KSchG, § 5 Abs. 3 BetrVG anzusehen ist, kann für die Frage des Rechtswegs ungeklärt bleiben. Denn auch leitende Angestellte, denen Prokura eingeräumt ist, nehmen zwar in ihrem Verantwortungsbereich unternehmerische Aufgaben mit großer Entscheidungsfreiheit wahr, sind aber gleichwohl Arbeitnehmer (vgl. BAG, Beschluss vom 13. Juli 1995 – 5 AZB 37/94 –, Rn. 16, juris). 27

2.) An der Arbeitnehmereigenschaft des Klägers hat sich durch die Berufung zum Geschäftsführer der T L GmbH (S.a.r.L) und der T F GmbH nichts geändert. Durch die Bestellungen wurde der Arbeitsvertrag mit der Beklagten weder aufgehoben noch zum Ruhen gebracht. Denn zum einen arbeitete der Kläger weiterhin für die Beklagte als Geschäftsfeldleiter. Zum anderen bildete der Arbeitsvertrag die Grundlage der Geschäftsführerbestellungen.

a) Die Parteien hatten den zwischen ihnen geschlossenen Arbeitsvertrag nicht anlässlich der Bestellung des Klägers zum Geschäftsführer aufgehoben. In ihrem Schreiben vom 04.07.2013 hatte die Beklagte dem Kläger ausdrücklich mitgeteilt, dass die Übernahme der Geschäftsführungsfunktionen im Rahmen seines bestehenden Anstellungsvertrages erfolge. 29

b) Dieser Vertrag bildete damit die Grundlage für die Bestellungen des Klägers zum Geschäftsführer der anderen Gesellschaften. Wird ein in einem Unternehmensverbund beschäftigter Arbeitnehmer zum Geschäftsführer einer anderen verbundangehörigen Gesellschaft bestellt, kann ein zuvor abgeschlossener Arbeitsvertrag die Rechtsgrundlage für die Geschäftsführerbestellung bei der anderen Gesellschaft sein (vgl. BAG, Urteil vom 25. Oktober 2007 – 6 AZR 1045/06 –, Rn. 15, juris; BGH, Urteil vom 15. März 2016 – II ZR 114/15 –, Rn. 22, juris; Schleusener in GK-ArbGG, § 5 ArbGG, Rn. 171; ErfK/Kiel, 22. Aufl. 2022, § 14 KSchG, Rn. 5a; Baumann in Oppenländer/Trölitzsch, GmbH-GF-HdB, 3. Auflage 2020, § 13, Rn. 25). Bei einer solchen Drittanstellung verbleibt es bei der Rechtsnatur des ursprünglichen Vertragsverhältnisses als Arbeitsverhältnis, wenn der Angestellte neben seinen neuen Aufgaben als Geschäftsführer weiterhin Aufgaben bei seiner Vertragsarbeitgeberin ausübt (vgl. zur Geschäftsführerbestellung bei einer Tochtergesellschaft Saenger/Inhvester, 4. Aufl. 2020, § 35 GmbHG, Rn. 67). 30

b) Der Arbeitsvertrag des Klägers mit der Beklagten hatte sich durch die Bestellung zum Geschäftsführer nicht in einen freien Dienstvertrag umgewandelt. 31

aa) Zwar wird der Geschäftsführer einer GmbH nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für diese in aller Regel auf der Grundlage eines freien Dienstvertrags und nicht aufgrund eines Arbeitsvertrags tätig (BAG, Beschluss vom 8. Februar 2022 – 9 AZB 40/21 –, Rn. 22, juris; BAG, Urteil vom 11. Juni 2020 – 2 AZR 374/19 –?, BAGE 171, 44-54, Rn. 25; BAG, Urteil vom 24. November 2005 – 2 AZR 614/04 –, BAGE 116, 254-264, Rn. 18). Denn die Gesellschaft hat in der Regel keine über ihr gesellschaftliches Weisungsrecht hinausgehende Weisungsbefugnis bezüglich der Umstände, unter denen der Geschäftsführer seine Leistung zu erbringen hat. Sie kann, anders als eine Arbeitgeberin, regelmäßig nicht die konkreten Modalitäten der Leistungserbringung durch arbeitsbegleitende und verfahrensorientierte Leistungen bestimmen (vgl. BAG, Beschluss vom 8. Februar 2022 – 9 AZB 40/21 –, Rn. 22, juris). Insoweit fehlt es in Bezug auf die Gesellschaft an der für eine Arbeitnehmereigenschaft iSd. § 611a BGB notwendigen persönlichen Abhängigkeit des Geschäftsführers. 32

bb) Diese weitgehende Weisungsfreiheit des Geschäftsführers im Verhältnis zur Gesellschaft ist von seiner Weisungsgebundenheit gegenüber der Vertragsarbeitgeberin zu trennen. Deren Weisungsrecht kann sich nicht auf die organschaftlichen Pflichten des Geschäftsführers einer anderen Gesellschaft erstrecken. Denn die organschaftlichen Pflichten des Geschäftsführers begrenzen das allgemeine Weisungsrecht der Arbeitgeberin in Bezug auf die Gesellschaft. Sie sind insoweit „weisungsfest“ (Saenger/Inhvester, 4. Aufl. 2020, § 35 GmbHG, Rn. 67). Die Weisungsungebundenheit des Geschäftsführers als Organ gilt umgekehrt nicht im Hinblick auf seine Stellung als Arbeitnehmer gegenüber seiner 33

Vertragsarbeitgeberin. Anders als die Beklagte meint, führt die unternehmensübergreifende Zusammenfassung von Arbeitnehmer- und Geschäftsführeraufgaben nicht zu einem einheitlichen Dienstverhältnis. Vielmehr ist es in Bezug auf die Aufgaben des Klägers als Leiter des globalen Geschäftsfelds M.04 bei dem Direktionsrecht der Beklagten und damit bei der Stellung des Klägers als Arbeitnehmer der Beklagten verblieben.

cc) Die Einbindung des Klägers und seiner Aufgaben in eine Matrix-Struktur ändert daran nichts. 34

(1) Die Mehrlinigkeit innerhalb einer Matrixstruktur begründet zwar zwei Weisungsbeziehungen, nämlich die rechtlich begründete Berichtslinie zum Vertragsarbeitgeber und eine tatsächlich übergreifende Berichtslinie zum Matrixmanager. Innerhalb der Matrixstruktur bei der T Group liegt etwa die Ergebnisverantwortung bei den globalen Geschäftsbereichsverantwortlichen. Demgemäß hatte der Kläger als Geschäftsfeldleiter an den Verantwortlichen für den Geschäftsbereich Mobilität zu berichten. Das disziplinarische Weisungsrecht ist jedoch bei der Beklagten als Vertragsarbeitgeberin geblieben. Dazu gehören neben dem Recht zur Abmahnung und zur Kündigung des Arbeitsvertrags alle sonstigen Rechte, die sich aus der Gläubigerstellung des Arbeitgebers ergeben (Schubert, NZA 2022, 145, 146; Fritz, NZA-Beilage 2018, 98, 99 f., Maschmann, NZA 2017, 1557). 35

(2) Dieser Teil des Direktionsrechtes ist auch innerhalb einer Matrixorganisation unübertragbar, weil es den Kern der Arbeitgeberfunktion darstellt (Fritz, NZA-Beilage 2018, 98, 100), die ein Vertragsarbeitgeber grundsätzlich nicht an Dritte wie andere Konzerngesellschaften oder dort angestellte Matrix-Manager übertragen kann (vgl. Lembke in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 10. Aufl. 2022, § 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers, Rn. 7a). Dementsprechend hat im vorliegenden Fall die Beklagte als Vertragsarbeitgeberin die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger ausgesprochen. 36

3.) Schließlich verlangt § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG nicht, den Kläger nicht als Arbeitnehmer der Beklagten anzusehen. 37

a) Nach dieser Vorschrift gelten zwar Personen, die, wie der Geschäftsführer einer deutschen Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer luxemburgischen Société à responsabilité limitée, kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrags zur Vertretung der juristischen Person berufen sind, nicht als Arbeitnehmer. Diese negative gesetzliche Fiktion erstreckt sich grundsätzlich auch auf das der Organstellung zugrunde liegende Anstellungsverhältnis, und zwar selbst dann, wenn letzteres im Einzelfall nicht als freier Dienstvertrag iSd. § 611 BGB, sondern als Arbeitsvertrag iSd. § 611 a BGB zu qualifizieren sein sollte (vgl. Mohr/Bourazeri, NZA 2019, 595, 597; GMP/Müller-Glöge, 10. Aufl. 2022, § 5 ArbGG, Rn. 45). 38

b) Dies gilt jedoch nur für das Verhältnis des Geschäftsführers zu der Gesellschaft, deren Organ er ist. Wenn der Rechtsstreit nicht das der Organstellung zugrunde liegende Rechtsverhältnis, sondern eine weitere Rechtsbeziehung betrifft, greift die Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG nicht ein (vgl. BAG, Beschluss vom 26. Oktober 2012 – 10 AZB 60/12 –, Rn. 17, juris; BAG, Beschluss vom 3. Februar 2009 – 5 AZB 100/08 –, Rn. 8, juris; BAG, Beschluss vom 6. Mai 1999 – 5 AZB 22/98 –, Rn. 15, juris). Für Streitigkeiten aus einem Anstellungsvertrag mit einem Dritten sind nach dem Widerruf der Bestellung zum Geschäftsführer die Gerichte für Arbeitssachen jedenfalls dann zuständig, wenn der Arbeitsvertrag, wie hier, nicht ausschließlich die Geschäftsführertätigkeit zum Gegenstand 39

hatte (BAG, Urteil vom 17. August 1972 – 2 AZR 359/71 –, AP § 626 BGB Ausschlussfrist Nr. 4; Schleusener in GK-ArbGG, § 5 ArbGG, Rn. 171).

III. 40

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. Danach sind der Beklagten die Kosten des Verfahrens deswegen aufzuerlegen, weil ihre sofortige Beschwerde erfolglos geblieben ist. 41

IV. 42

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 43