Landesarbeitsgericht Köln, 9 Ta 220/18

Datum:	11.01.2019
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	9. Kammer
Entscheidungsart:	Beschluss
Aktenzeichen:	9 Ta 220/18
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2019:0111.9TA220.18.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Köln, 14 Ca 5316/18
Schlagworte:	Rechtsweg – Geschäftsführer nach Abberufung - Schmerzensgeld
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Tenor:

Die sofortige Beschwerde des Klägers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 13.09.2018– 14 Ca 5316/18 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

G r ü n d e 1

I. 2

Die Parteien streiten im Beschwerderechtszug über die Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten. 3

Die Beklagte betreibt Medizinische Versorgungszentren, in denen angestellte Zahnärzte und Fachzahnärzte für Kieferorthopädie tätig sind. Der Kläger einer der Gründungsgesellschafter der Beklagten und ausweislich des Handelsregisters (AG K HRB) ist seit dem 08.01.2014 auch deren Geschäftsführer. Nach Verkauf seiner Gesellschaftsanteile an die St. F Krankenhaus GmbH, E , deren Geschäftsführer Herr Dr. H war, schloss der Kläger unter dem 26.10.2016 mit der Beklagten einen „Geschäftsführerdienstvertrag“ sowie am 10.01.2017 einen Nachtragsvertrag. Seine monatliche Vergütung betrug zuletzt 18.101,67 EUR brutto. 4

Mit Schreiben vom 04.05.2018, adressiert an Herrn Dr. H / /St. F Krankenhaus GmbH, legte der Kläger sein Geschäftsführeramt bei der Beklagten mit Wirkung zum Zeitpunkt der Löschung seiner Geschäftsführerposition im Handelsregister nieder. Zudem kündigte er sein Vertragsverhältnis zum 31.12.2018. Am 22.05.2018 erfolgte die Löschung im 5

Handelsregister.

Mit seiner am 14.06.2018 bei dem Arbeitsgericht Köln eingegangenen und später erweiterten Klage begehrt Kläger die Zahlung eines Schmerzensgeldes insbesondere wegen Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen sowie Beleidigungen seitens der Beklagten sowie die Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts wegen Nichtbeschäftigung. 6

Das Arbeitsgericht hat den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen durch Beschluss vom 13.09.2018 für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Landgericht Köln verwiesen. Zur Begründung hat es angeführt, dass der Kläger nicht Arbeitnehmer i. S. d. §§ 2 Abs. 1 Nr. 3, 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG sei. Es liege kein sog. sic-non-Fall vor, bei dem für die Rechtswegeröffnung die Rechtsbehauptung, Arbeitnehmer der beklagten Partei (gewesen) zu sein, genüge. Der Kläger habe nicht schlüssig, widerspruchsfrei und substantiiert dargelegt, dass er Arbeitnehmer sei. 7

Der Beschluss ist dem Kläger am 24.09.2018 zugestellt worden. Der Kläger hat mit Schriftsatz vom 06.10.2018, eingegangen beim dem Arbeitsgericht Köln am 08.10.2018, gegen den Beschluss sofortige Beschwerde eingelegt, der das Arbeitsgericht nicht abgeholfen hat. 8

Die sofortige Beschwerde begründet er mit der Ansicht, das ursprüngliche Dienstverhältnis habe sich nach seiner Amtsniederlegung dadurch in ein Arbeitsverhältnis umgewandelt, dass er nicht nur der Gesellschaftsversammlung, sondern auch dem neuen Geschäftsführer der Beklagten, Herrn Dr. H , gegenüber weisungsgebunden gewesen sei. Diese Weisungsgebundenheit komme in dem Schreiben der Beklagten vom 24.05.2018 zum Ausdruck, mit dem ihm das St. F Krankenhaus in E als Arbeitsort zugewiesen worden sei. Auch die Vorgabe, dass Herr Dr. H künftig sein ausschließlicher Ansprechpartner in allen Angelegenheiten sein solle, spreche für seine Weisungsgebundenheit. Schließlich habe er für alle Zahnarztpraxen der Beklagten Hausverbot erhalten und keine Weisungsbefugnis gegenüber Mitarbeitern (mehr) besessen. Jedenfalls stelle das Schreiben der Beklagten vom 24.05.2018 ein schriftliches Vertragsangebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages dar, das er, der Kläger, stillschweigend angenommen habe. Im Krankenhaus in E habe er, so seine Behauptung, am 28.05.2018, 30.05.2018 sowie am 31.05.2018 seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit untätig absitzen müssen. Für seine Arbeitnehmereigenschaft spreche zudem, dass die Beklagte mit ihm geworben und ihn auf ihrer Homepage als angestellten Zahnarzt geführt habe. Schließlich sei der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff zu Grunde zu legen, wonach ein Geschäftsführer einer GmbH durchaus Arbeitnehmer sein kann. 9

II. 10

Die sofortige Beschwerde ist unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das zuständige Landgericht Köln verwiesen. Denn der Kläger ist kein Arbeitnehmer iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG. Nach dieser Vorschrift sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis, über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses, aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses und aus dessen Nachwirkungen, aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen sowie über Arbeitspapiere. Nach § 13 GVG gehören hingegen vor die ordentlichen Gerichte alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten, für die nicht entweder die Zuständigkeit von Verwaltungsbehörden oder Verwaltungsgerichten begründet ist oder auf Grund von Vorschriften des Bundesrechts besondere Gerichte bestellt oder zugelassen sind. 11

1.) Der Kläger war Geschäftsführer der Beklagten und als solcher auch nach Niederlegung der Geschäftsführung nicht auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages für sie tätig. 12

a) Der Anstellungsvertrag des Geschäftsführers einer GmbH ist regelmäßig ein auf die Geschäftsbesorgung durch Ausübung des Geschäftsführeramtes gerichteter freier Dienstvertrag (BAG, Beschluss vom 15. November 2013 - 10 AZB 28/13 -, Rn. 18, juris), der nachrangig zum gesellschaftsrechtlichen Organverhältnis diejenigen Rechtsbeziehungen zwischen dem Geschäftsführer und der Gesellschaft regelt, die nicht bereits durch die organschaftliche Stellung des Geschäftsführers vorgegeben sind (BGH, Urteil vom 10. Mai 2010 - II ZR 70/09 -, Rn. 7, juris). Daran, dass der Kläger auf der Grundlage eines freien Dienstvertrages tätig war, ändert nichts, dass er sein Geschäftsführeramt mit Schreiben vom 04.05.2018 niedergelegt hatte. Dies hatte zwar zur Folge, dass die negative Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG, wonach Personen, die wie Geschäftsführer gemäß § 35 Abs. 1 Satz 1 GmbHG kraft Gesetzes zur Vertretung einer juristischen Person berufen sind, nicht als Arbeitnehmer gelten, nicht mehr greift. Der rechtliche Charakter des Anstellungsverhältnisses eines Organvertreters ändert sich jedoch nicht allein dadurch, dass er als Organvertreter abberufen wird. Durch die Beendigung der Organstellung wird das Anstellungsverhältnis nicht zum Arbeitsverhältnis. Die Bestellung und die Niederlegung des Geschäftsführeramtes sind ausschließlich körperschaftliche Rechtsakte. Durch sie werden gesetzliche und satzungsmäßige Kompetenzen übertragen oder wieder entzogen. Als körperschaftliche Rechtsakte haben sie für sich allein aber keinen Einfluss auf den Fortbestand und die Rechtsnatur des der Organbestellung zugrunde liegenden Rechtsverhältnisses (BAG, Beschluss vom15. November 2013 - 10 AZB 28/13 -, Rn. 16, 18,juris). Es bedarf vielmehr weiterer Umstände, aus denen sich ergibt, dass der Anstellungsvertrag aufgrund der nach der Beendigung der Organstellung verrichteten Tätigkeiten nachträglich zum Arbeitsvertrag geworden ist, wenn ein solches - wie vorliegend - nicht ausdrücklich begründet worden ist. Ohne vertragliche Neugestaltung der Vertragsbeziehungen bildet der bisherige Geschäftsführerdienstvertrag auch nach Wegfall der Organstellung weiterhin die Grundlage der vertraglichen Beziehungen der Parteien (Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Beschluss vom 23. Mai 2018 – 2 Ta 657/17 –, Rn. 38, juris). So liegt der Fall auch hier. 13

b) Von einer solchen Neugestaltung der Vertragsbeziehungen kann hier nicht ausgegangen werden. 14

aa) Arbeitnehmer ist gemäß § 611a Abs. 1 BGB, wer aufgrund eines Arbeitsvertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an (so auch schon diest. Rspr. des BAG, etwa Beschluss vom 08. September 2015 – 9 AZB 21/15 –, Rn. 13, juris; BAG, Urteil vom 15. Februar 2012 – 10 AZR 301/10 –, Rn. 13, juris). 15

bb) Das Arbeitsgericht hat unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe zu Recht eine einem Arbeitnehmer vergleichbare Weisungsabhängigkeit des Klägers verneint. Auch die Darlegungen des Klägers in der Beschwerdeinstanz können eine solche Weisungsgebundenheit nicht begründen. 16

(1) Seine Ansicht, ein Arbeitsverhältnis sei nach der Amtsniederlegung dadurch entstanden, dass er nunmehr nicht mehr der Gesellschafterin, sondern dem neuen Geschäftsführer Dr. H gegenüber weisungsgebunden gewesen sei, trifft nicht zu. Die Anweisung erfolgte durch Herrn Dr. H mit Schreiben vom 24.05.2018 in seiner Eigenschaft als Geschäftsführer der Gesellschafterin und dementsprechend unter dem Briefkopf des St. F Krankenhauses. Herr Dr. H vertrat insoweit gemäß § 35 Abs. 1 Satz 1 GmbHG die Gesellschafterin. Mit eben diesem Schreiben wurde dem Kläger auch das St. F Krankenhaus als Erfüllungsort vorgegeben. Zudem handelt es sich bei diesem Schreiben lediglich um eine Weisung hinsichtlich des Ortes der Tätigkeit des Klägers, der nach seiner Amtsniederlegung und dem von der Gesellschafterin im selben Schreiben erteilten Hausverbot für ihre Betriebsstätten seiner Hauptaufgabe, der Geschäftsführung, nicht mehr nachgehen konnte. Aus dem Schreiben ergibt sich jedoch nicht, dass der Kläger einem umfassenden arbeitsvertraglichen Weisungsrecht, schon gar nicht der Beklagten, unterworfen gewesen wäre. Das Schreiben enthält keine Vorgaben hinsichtlich der einzelnen Tätigkeiten, wie sie bei Weisungen gegenüber einem Arbeitnehmer typischerweise getroffen werden. 17

(2) Die weiteren vom Kläger dargelegten Umstände - das ihm gegenüber ausgesprochene Hausverbot, der Wegfall der Weisungsbefugnis gegenüber Mitarbeitern, die Werbung der Beklagten mit dem Kläger sowie die Anweisung, Schlüssel, Arbeits-/Betriebsmittel und Geschäftsunterlagen herauszugeben - sind ebenfalls keine tätigkeitsbezogenen Weisungen. Sie gingen zum Teil (Herausgabe von Schlüsseln, Arbeits-/Betriebsmitteln und Geschäftsunterlagen, Wegfall der Weisungsbefugnis) mit dem Verlust der Organstellung des Klägers einher. Zum Teil stellen sie vorbeugende Sicherungsmaßnahmen im Hinblick auf einen möglichen Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot dar (Hausverbot). Dass die Beklagte mit dem Kläger als angestelltem Zahnarzt der Beklagten auf deren Homepage und in dem Zeitungsartikel der K in S lässt ebenfalls keinen Schluss auf eine umfassende persönliche Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Klägers zu. Zum Einen ist der Wortlaut der Werbung nicht ausschlaggebend für die Rechtsnatur des zwischen Kläger und Beklagter bestehenden Vertragsverhältnisses. Zum Anderen befand sich der Kläger noch bis zum 31.12.2018 in einem Anstellungsverhältnis zu der Beklagten, nämlich auf der Grundlage eines freien Dienstvertrages. 18

c) Die Parteien haben ihre vertragliche Beziehung nach der Amtsniederlegung durch den Kläger auch nicht neu geregelt. Das Schreiben der Beklagten vom 24.05.2018 stellt kein schriftliches Vertragsangebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages dar, das der Kläger konkludent durch zur Verfügung seiner Arbeitsleistung angenommen hat. Ein Vertragsschluss setzt übereinstimmende, auf dieselben Rechtsfolgen gerichtete Willenserklärungen voraus (Staudinger/Reinhard Bork (2015) Vorbemerkungen zu §§ 145–156, Rn. 2). In dem Schreiben der Beklagten vom 24.05.2018 kommt jedoch ein Rechtsfolgewillen, mit dem Kläger einen Arbeitsvertrag zu schließen, nicht zum Ausdruck. An dem Abschluss eines Arbeitsvertrages bestand zudem weder für die Beklagte noch für den Kläger ein erkennbares Interesse, nachdem er den Geschäftsführerdienstvertrag zum 31.12.2018 gekündigt hatte. Vor diesem Hintergrund kann nicht angenommen werden, dass der Kläger ein neues, bis zum 31.12.2018 befristetes Vertragsverhältnis hätte eingehen wollen. 19

2.) Zu Unrecht rügt der Kläger, das Arbeitsgericht habe bei seiner Entscheidung über die Zulässigkeit des Rechtswegs auf den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff abstellen müssen, nach dem auch der Fremdgeschäftsführer einer GmbH Arbeitnehmer sei. Der Vorrang des Unionrechts gilt nur, soweit der streitgegenständliche Sachverhalt einen Bezug zu Unionsrecht aufweist. Der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff verdrängt den nationalen, 20

wenn es um die Anwendung des unionsrechtlichen Arbeitsrechts oder die Auslegung einer nationalen Arbeitnehmerschutzbestimmung geht, die auf einer unionsrechtlichen Rechtsnorm basiert oder zumindest durch eine solche Norm beeinflusst wird. In diesen Fällen ist eine europarechtskonforme Auslegung der nationalen Rechtsnorm geboten. Bei der Frage der Arbeitnehmereigenschaft für Rechtswegzuständigkeit gemäß §§ 2 Abs. 1 Nr. 3, 5 ArbGG ist dies aber nicht der Fall (Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Beschluss vom 23. Mai 2018 – 2 Ta 657/17 –, Rn. 34, juris).

3.) Zu Recht hat das Arbeitsgericht schließlich das Vorliegen eines sic-non-Falles verneint. Hauptbeispiel für einen solchen Fall ist die auf die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses gerichtete Klage. Die entsprechenden Tatsachenbehauptungen des Klägers sind in einem solchen Fall "doppelrelevant", nämlich sowohl für die Rechtswegzuständigkeit, als auch für die Begründetheit der Klage (grundlegend BAG, Beschluss vom 24. April 1996 - 5 AZB 25/95 -, BAGE 83, 40-52, Rn. 34). Mit der Verneinung der Zuständigkeit wäre der Rechtsstreit auch in der Sache praktisch entschieden. Würde der Rechtsstreit verwiesen, so müsste das Gericht, wenn es der Begründung folgt, die zur Verweisung geführt hat, die Klage als unbegründet abweisen (BAG, Beschluss vom 03. Dezember 2014 - 10 AZB 98/14 -, Rn. 17, juris; BAG, Beschluss vom 24. April 1996 - 5 AZB 25/95 -, BAGE 83, 40-52, Rn. 37). Ein sic-non-Fall liegt hier nicht vor. Die Klage kann nicht nur dann begründet sein, wenn das Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis einzuordnen ist. Ein Schmerzensgeldanspruch kann sowohl einem Arbeitsnehmer als auch dem Geschäftsführer einer GmbH zustehen. 21

4.) Zuständiges Gericht für den vorliegenden Rechtsstreit ist somit gemäß § 17 Abs. 1 ZPO, §§ 71 Abs. 1, 23 Nr. 1 GVG das Landgericht Köln. 22

5.) Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Beschwerde zu tragen. 23

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE