

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Ta 94/16

7 Ca 7244/15

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 12.12.2016

Rechtsvorschriften: §§ 2, 5, 48 ArbGG, § 17 a GVG

Orientierungshilfe:

Ist in einem Verfahren um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung streitig, ob ein Geschäftsführer als Arbeitnehmer anzusehen ist, und ist die ordentliche Kündigung vertraglich ausgeschlossen, kann der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht bereits mit dem Antrag begründet werden, festzustellen, dass "das Arbeitsverhältnis" durch die (außerordentliche) Kündigung nicht beendet sei. Die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis bestand, ist insoweit als Zulässigkeitsvoraussetzung für den Feststellungsantrag zu prüfen, nämlich ob insoweit ein Feststellungsinteresse besteht (§ 256 ZPO). Ein sog. sic-non-Fall kann daher nicht angenommen werden.

Beschluss:

1. Auf die sofortige Beschwerde der Beklagten wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 16.03.2016 abgeändert.
2. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nicht eröffnet.
3. Der Rechtsstreit wird an das Landgericht Ansbach verwiesen.
4. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:

I.

Der Kläger war seit 01.09.1992 für die Beklagte tätig.

Unter dem 29.03.1992 schlossen die Parteien einen Anstellungsvertrag, nach dem der Kläger als Leiter der Gesamtverwaltung sowie im Rahmen der Position des Rentmeisters eingestellt wurde.

Mit Wirkung zum 01.01.1996 wurde der Kläger zum Geschäftsführer bestellt. Hierüber schlossen die Parteien einen Geschäftsführervertrag ohne Datum, der auszugsweise lautet:

§ 1 Geschäftsführung und Vertretung

- (1) . . . Weisungen der Gesellschafterversammlung sind zu befolgen, soweit Vereinbarungen in diesem Vertrag nicht entgegenstehen.

§ 2 Einzelne Aufgaben

- (1) . . .
- (2) Der Geschäftsführer nimmt die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers im Sinne der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften wahr.

. . .

Unter § 3 des Geschäftsführervertrags sind die Geschäfte aufgeführt, zu denen der Kläger die Einwilligung der Gesellschafterversammlung benötigte. Insoweit wird auf den in Kopie vorgelegten Geschäftsführervertrag Bezug genommen (Bl. 14 d.A.).

In § 4 des Geschäftsführervertrags ist bestimmt, dass der Geschäftsführer an bestimmte Arbeitszeiten nicht gebunden sei.

Mit Schreiben vom 18.12.2015 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass die Gesellschafterversammlung beschlossen habe, ihn mit sofortiger Wirkung als Geschäftsführer der Gesellschaft abzurufen. Gleichzeitig wurde dem Kläger der Abberufungsbeschluss erklärt.

Mit einem weiteren Schreiben vom selben Tag erklärte die Beklagte die außerordentliche Kündigung des zwischen „der Gesellschaft und Ihnen bestehenden Geschäftsführer- Anstellungsverhältnisses“ zum 31. Januar 2016.

Der Kläger erhob am 30.12.2015 die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Nürnberg.

Die Beklagte rügt, der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten sei nicht gegeben.

Mit Beschluss vom 16.03.2016 stellte das Arbeitsgericht fest, dass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet sei.

Der Beschluss wurde der Beklagten am 21.03.2016 zugestellt.

Die Beklagte legte gegen den Beschluss am 04.04.2016 sofortige Beschwerde ein.

Die Beklagte macht geltend, der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten sei nicht eröffnet. Der Kläger sei nicht als Arbeitnehmer anzusehen. Da § 626 BGB auch im Dienstvertragsrecht gelte, dringe der Kläger mit seiner bloßen Behauptung eines Arbeitsverhältnisses nicht durch.

Die Beklagte trägt vor, es habe auf Schloss E... niemanden gegeben, der dem Kläger hätte Weisungen erteilen können. F... sen. sei ohnehin nur Mitgeschäftsführer und nicht Gesellschafter gewesen und habe sich bereits seit Jahren von Geschäftsführeraufgaben zurückgezogen, F... jun. sei in München ganztags als Investmentbanker tätig.

Der Kläger macht geltend, er sei als Arbeitnehmer anzusehen.

Seine Geschäftsführertätigkeit unterscheide sich erheblich von herkömmlichen Geschäftsführertätigkeiten, weil den fürstlichen Betrieben eine ganz andere Tradition zugrunde liege als vergleichbaren inhabergeführten Mittelstandsbetrieben. Die Funktion des Geschäftsführers entspreche der eines Rentmeisters. Ein Rentmeister sei, da in eine Hierarchie eingebettet, von einer vorgesetzten Instanz/Person geführt worden.

Die fürstliche Familie habe wie selbstverständlich von ihm erwartet, dass er als Vertreter und Statthalter fürstlicher Interessen wie ein Beamter tätig werde, der trotz seiner hohen Position selbstverständlich stets seinem Dienstherrn verpflichtet gewesen sei und dessen Wünsche und Weisungen anzunehmen gehabt habe.

Exemplarisch werde genannt

- organisatorische und praktische Unterstützung und Vorbereitung von Familienfeiern im Fürstlichen Haus (Hochzeiten, Taufen)

- 4 -

- eine Anweisung per e-mail (ca. März/April 2011) von ID F...in, sich mit Rechtsanwalt Sch... wegen der rechtlichen Möglichkeit der Installation von Solarpaneelen auf dem Dach von Schloss Sa... (Privatvermögen) ins Benehmen zu setzen
- es habe die Anweisung von F... jun. gegeben, sich um die Verräumung eines Schanks, der aus Rosenheim angeliefert werden sollte, zu kümmern
- Beauftragung durch F... sen., den Ostflügel der E... Residenz von nicht mitverkauften Möbeln zu räumen und sie woanders einzulagern
- Anweisung von F... jun., wiederholt dafür Sorge zu tragen, dass dessen historischer Landrover jeweils für Jagdeinsatz fahrfähig bereit stehe
- Anweisung von F... jun., Gespräche mit der Bank zu führen wegen des Baus eines Doppelhauses, das ausschließlich seine Privatangelegenheit gewesen sei
- Heranziehung für administrative und teils politische Auseinandersetzungen mit dem Landratsamt im Zusammenhang mit der privat betriebenen Rinderzucht wie für die Verwaltung in Privatbesitz gehaltener Immobilien
- Anweisung von F... jun., eine 1994 angelegte Grünanlage im O... abzuholzen/zu beseitigen
- Anweisung von F... jun., er, der Kläger, solle sich beim Brauereifest 2015 nicht mehr in die Planungen und deren Umsetzung einbringen; das Brauereifest sei von Katalin F...in ohne Rücksicht auf Kosten geplant worden; in der Kostenverantwortung habe jedoch er als Geschäftsführer gestanden, über seine Einwendungen hätten sich Katalin F...in und ihr Mann hinweggesetzt
- Mailkorrespondenz ca. September/Okttober 2013: Katalin F...in an ihn, eine Rechnung der Werbeagentur Co... zu begleichen, die er in seiner Funktion als Geschäftsführer als unangemessen hoch empfunden hatte und deren Bezahlung er empfohlen hatte, nicht vorzunehmen. Die Anweisung, die Rechnungszahlung vorzunehmen, sei ohne Auseinandersetzung mit ihm erfolgt. Zu diesem Zeitpunkt habe Katalin F...in einerlei formal gestützte Funktion im Unternehmen gehabt, sondern habe ihre Autorität aus der Tatsache bezogen, dass sie als Ehefrau des Ge-

sellschafters F... jun. der verlängerte Arm dieses Gesellschafters gewesen sei und auf diese Weise in das operative Geschäft habe eingreifen können

- im Zusammenhang mit der Listung von Brauereiprodukten bei der Firma Ed... habe Katalin F...in an ihm vorbei den Sachbearbeiter S... angewiesen, dem Einkäufer von Ed... bei seinem Anliegen nach einem Rechnungsrabatt von 10% entgegen zu kommen
- Anweisung von Katalin F...in per mail, sich aus dem Nutzungsänderungsverfahren So... zurückzuziehen, da sie dieses Verfahren selbst weiter betreiben werde.

Der Kläger trägt vor, von ihm sei von der Familie und letztlich von der Beklagten erwartet worden, dass er im Notfall krank gewordenes Personal selbst ersetzen konnte, Bierzeltgarnituren bei Brauereifesten aufzustellen, weil das stets knapp bemessene Personal zum Zeitpunkt des Brauereifestes Anfang Juli seine Kapazitätsgrenzen erreicht gehabt habe. Er habe für die Brauerei über Jahre hinaus den Außendienst allein oder mit anderen Teilzeitaußendienstmitarbeitern bestritten.

Die in all den Jahren einzige Freisetzung eines Mitarbeiters habe sich mit voller Unterstützung des F... sen. vollzogen, auch die Einstellung eines neuen Braumeisters.

Investitionen seien stets anlässlich Gesellschaftsversammlungen besprochen und (gegebenenfalls auch nicht) genehmigt worden.

Der Kläger führt aus, er sei Anfang Januar 2015, als F... jun. bereits Alleingesellschafter und zudem weiterer Geschäftsführer gewesen sei, von ihm aufgefordert worden, Rechnung darüber abzulegen, was in der laufenden bzw. kommenden Woche anstehe.

In einer e-mail vom 23.09.2015 an seine private e-mail-Adresse habe F... zum Ausdruck gebracht, dass er ihn bei der Urlaubsfrage einem Arbeitnehmer gleichgestellt sehe.

Ab ca. Mitte 2015 habe Katalin F...in massiv und an ihm als Geschäftsführer vorbei in die Urlaubsplanung der Angestellten und Teile der gewerblichen Mitarbeiter eingegriffen. Gleichzeitig habe F... jun. ihn angewiesen, zukünftig weitere Tätigkeiten für die Brauerei zu unterlassen, obwohl dieser Bereich zu seinem vertraglichen Aufgabenbereich gehört habe.

Der Kläger trägt vor, die Beklagte habe ihm über das gesellschaftliche Weisungsrecht hinaus auch weitergehende arbeitsbegleitende und verfahrensorientierte Weisungen gegeben und auf diese Weise die konkreten Modalitäten der Leistungserbringung bestimmt.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Die sofortige Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft, § 48 Absatz 1 ArbGG iVm § 17 a Absatz 4 Satz 3 GVG und § 567 ZPO, sowie form- und fristgerecht eingelegt worden, § 569 ZPO.

Die sofortige Beschwerde ist begründet.

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nicht gegeben. Vielmehr sind zur Entscheidung des Rechtsstreits die ordentlichen Gerichte berufen, §§ 71 Absatz 1, 23 Ziffer 1 GVG. Insbesondere ergibt sich die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nicht aus § 2 Absatz 1 Ziffer 3 b) ArbGG.

Die fehlende Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen folgt nicht bereits aus § 5 Absatz 1 Satz 3 ArbGG. Insoweit ist es unerheblich, ob das Beschäftigungsverhältnis zwischen den Parteien als Arbeitsverhältnis oder als Dienstverhältnis anzusehen ist.

Die Fiktion des § 5 Absatz 1 Satz 3 ArbGG greift unabhängig davon ein, ob das der Organstellung zugrunde liegende Rechtsverhältnis materiell-rechtlich als freies Dienstverhältnis oder als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist. Sie soll sicherstellen, dass die Mitglieder der Vertretungsorgane mit der juristischen Person keinen Rechtsstreit im „Arbeitgeberlager“ vor dem Arbeitsgericht führen. Auch wenn ein Anstellungsverhältnis zwischen der juristischen Person und dem Mitglied des Vertretungsorgans wegen dessen starker interner Weisungsabhängigkeit als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist und deshalb materielles Arbeitsrecht zur Anwendung kommt, sind zur Entscheidung eines Rechtsstreits aus dieser Rechtsbeziehung die ordentlichen Gerichte berufen, solange die Fiktion Wirkung entfaltet (Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 22.10.2014 – 10 AZB 46/14; juris).

Die Fiktionswirkung endet allerdings, wenn die Geschäftsführerposition nicht mehr besteht, weil der Beschäftigte als Geschäftsführer abberufen worden ist (Bundesarbeitsgericht aaO).

Da der Kläger unstreitig als Geschäftsführer abberufen wurde, ist zu prüfen, ob die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach allgemeinen Voraussetzungen besteht.

Dies ist nicht der Fall.

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ist zum einen zu bejahen, wenn der Kläger als Arbeitnehmer anzusehen ist.

Der Kläger war während seiner Bestellung zum Geschäftsführer nicht Arbeitnehmer der Beklagten.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt, unterscheiden sich ein Arbeitsverhältnis und ein freies Mitarbeiterverhältnis durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (§ 84 Absatz 1 Satz 2 HGB). Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls in Betracht zu ziehen und in ihrer Gesamtheit zu würdigen. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt. Die zwingenden gesetzlichen Regelungen für Arbeitsverhältnisse können nicht dadurch abbedungen werden, dass die Parteien ihrem Arbeitsverhältnis eine andere Bezeichnung geben. Der objektive Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgebend (Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12 mwN; juris).

Im streitigen Verfahren ist derjenige darlegungs- und beweispflichtig, der sich auf die Arbeitnehmereigenschaft beruft. Dies ist vorliegend der Kläger.

Gemessen an diesem Maßstab ist der Kläger nicht als Arbeitnehmer anzusehen.

Der von ihm vorgetragene Sachverhalt lässt nicht den Schluss zu, der Kläger sei im Rahmen eines weisungsgebundenen persönlichen Abhängigkeitsverhältnis tätig gewesen.

Aus dem zwischen den Parteien vereinbarten Geschäftsführervertrag ergibt sich nicht, dass der Kläger den Weisungen der Beklagten unterlag.

Eine zeitliche Bindung bestand nicht, vgl. § 4 Absatz 2 des Geschäftsführervertrags.

Soweit der Kläger gemäß § 1 des Geschäftsführervertrags verpflichtet war, Weisungen der Gesellschafterversammlung zu befolgen, begründet dies nicht die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers. Das Gleiche gilt für die Regelungen in den §§ 1 Absatz 1 Satz 3, 3 des Geschäftsführervertrags. Darin sind zwar Einschränkungen der Befugnisse des Klägers enthalten. Diese entsprechen indes der Regelung des § 37 Absatz 1 GmbHG.

Die Rechtsform der Beklagten ist die einer Kommanditgesellschaft. Diese wird vertreten durch den persönlich haftenden Gesellschafter, hier die GmbH. Der Geschäftsführer einer GmbH, insbesondere der Fremdgeschäftsführer einer GmbH nimmt lediglich die Vertretung der Gesellschaft wahr, er bestimmt indes nicht zwingend die Politik des Unternehmens. Es ist den Gesellschaftern auch unbenommen, festzulegen, in welchem Umfang sie dem Geschäftsführer finanziellen oder sonstigen Handlungsraum geben wollen. Insoweit handelt es sich nicht um Weisungen im Sinne des § 106 GewO, sondern um die Bestimmung eines allgemeinen Handlungsrahmens.

Eine Weisungsgebundenheit im Sinne des § 106 GewO ist vielmehr dann gegeben, wenn die Gesellschafter über den allgemeinen Rahmen hinaus regelnd das Handeln des Geschäftsführers bestimmen.

Dies lässt sich dem Vorbringen des Klägers nicht entnehmen.

Soweit der Kläger sich darauf beruft, er sei im privaten Umfeld der Fürstenfamilie tätig gewesen (Vorbereitung von Familienfeiern; Beratung mit Rechtsanwalt Sch... wegen der rechtlichen Möglichkeit der Installation von Solarpaneelen auf dem Dach von Schloss Sa...; Verräumung eines Schanks; Räumung des Ostflügels der E... Residenz; Bereitstellen des Landrovers für Jagdeinsätze; Führen von Bankgesprächen wegen des Baus eines Doppelhauses; Heranziehung zu Auseinandersetzungen mit dem Landratsamt),

betrifft dies von vornherein nicht das Aufgabengebiet des Geschäftsführers. Vielmehr stellen diese Tätigkeiten rechtlich gesehen private Gefälligkeiten dar.

Soweit der Kläger vorträgt, es habe die Anweisung von F... jun. gegeben, eine 1994 angelegte Grünanlage im O... abzuholzen/zu beseitigen, handelt es sich um eine unternehmerische Entscheidung, die für die Frage einer Arbeitnehmereigenschaft des Klägers nicht relevant ist.

Auch die Anweisung von F... jun., der Kläger solle sich beim Brauereifest 2015 nicht mehr in die Planungen und deren Umsetzung einbringen, ist nicht geeignet, die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers zu begründen. Der Kläger führt hierzu aus, das Brauereifest sei von Katalin F...in ohne Rücksicht auf Kosten geplant worden; in der Kostenverantwortung habe jedoch er als Geschäftsführer gestanden, über seine Einwendungen hätten sich Katalin F...in und ihr Mann hinweggesetzt. Darin liegt möglicherweise eine unzulässige Beschneidung seiner Geschäftsführerkompetenzen bzw. die Missachtung der Verantwortlichkeiten des Klägers als Geschäftsführer. Dies ist indes kein Umstand, aus dem eine Weisungsunterworfenheit des Klägers abzuleiten ist. Aus dem eigenen Sachvortrag des Klägers ergibt sich, dass es offensichtlich Meinungsverschiedenheiten über die Durchführung des Brauereifestes ging. Diese wurden letztlich vom F... jun., dem Gesellschafter der Beklagten, entschieden.

Dass F... jun. ihn anwies, zukünftig weitere Tätigkeiten für die Brauerei zu unterlassen, stellt sich ebenfalls nicht als Anweisung im Sinne des § 106 GewO dar, sondern als möglicherweise vertragswidrigen Eingriff in die Kompetenzen des Klägers.

Das Gleiche gilt für den Vorgang „Rechnung der Werbeagentur Co...“ im September/Oktober 2013, die Anweisung an den Sachbearbeiter S... wegen eines Rechnungsrabatts für Ed..., den Umstand, dass nach dem Sachvortrag des Klägers Katalin F...in massiv und an ihm als Geschäftsführer vorbei in die Urlaubsplanung der Angestellten und Teile der gewerblichen Mitarbeiter eingegriffen habe und der Anweisung von Katalin F...in, sich aus dem Nutzungsänderungsverfahren So... zurückzuziehen, da sie dieses Verfahren selbst weiter betreiben werde. Das Vorbringen des Klägers als richtig unterstellt, erfolgte insoweit eine Einmischung vor allem von Katalin F...in in die Geschäftsführertätigkeit des Klägers, indem ihm bestimmte Angelegenheiten entzogen bzw. seine Entscheidungskompetenzen unterminiert wurden. Darin liegen indes keine Weisungen der

Beklagten im Sinne des § 106 GewO. Insbesondere hatte Katalin F...in von ihrer formalen Position her hierzu keine Kompetenzen. Dies ergibt sich aus dem Vorbringen des Klägers selbst, wonach Katalin F...in keinerlei formal gestützte Funktion im Unternehmen hatte, sondern ihre Autorität aus der Tatsache bezog, dass sie als Ehefrau des Gesellschafters F... jun. der verlängerte Arm dieses Gesellschafters war und auf diese Weise in das operative Geschäft eingreifen konnte.

Die Arbeitnehmereigenschaft kann auch nicht unter dem Gesichtspunkt angenommen werden, die Familie und letztlich die Beklagte habe von ihm erwartet, dass er im Notfall krank gewordenen Personal selbst ersetzte, Bierzeltgarnituren bei Brauereifesten aufstellte oder für die Brauerei über Jahre hinaus den Außendienst allein oder mit anderen Zeitaußendienstmitarbeitern bewältigte. Erwartungen sind keine Anweisungen, insbesondere trägt der Kläger nicht vor, er habe diesbezügliche Anordnungen von der Beklagten erhalten.

Insofern ist es auch rechtlich nicht relevant, ob der Kläger die Position des klassischen Rentmeisters inne hatte, der in früheren Zeiten wie ein Beamter geführt wurde und sich demzufolge in einer hierarchisch untergeordneten Position befand. Maßgebend ist, ob die heute geltenden Kriterien für einen Arbeitnehmer erfüllt sind.

Aus dem vom Kläger vorgetragenen Umstand, dass sich die in all den Jahren einzige Freisetzung eines Mitarbeiters sowie die Einstellung eines neuen Braumeisters mit voller Unterstützung des F... sen. vollzogen habe, ergibt sich nicht die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern dem Kläger in diesem Zusammenhang Weisungen erteilt wurden. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die Beklagte in § 3 i) und j) des Geschäftsführervertrags die Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern zu genehmigungsbedürftigen Geschäften erklärt hat.

Dass Investitionen stets anlässlich Gesellschaftsversammlungen besprochen und (gegebenenfalls auch nicht) genehmigt worden sind, ist dem unternehmerischen Handeln zuzuordnen.

Soweit der Kläger ausführt, er sei Anfang Januar 2015, als F... jun. bereits Alleingesellschafter und zudem weiterer Geschäftsführer gewesen sei, von ihm aufgefordert worden, Rechenschaft darüber abzulegen, was in der laufenden bzw. kommenden Woche anste-

he, lässt sich daraus nicht eine Weisungsgebundenheit ableiten. Zum einen handelte es sich offensichtlich um einen einmaligen Vorgang, zum anderen ist der Kläger gemäß § 2 Absatz 5 des Geschäftsführervertrags ohnehin zur Auskunft verpflichtet. Diese Pflicht besteht zwar gegenüber der Gesellschafterversammlung, F... ist indes Alleingesellschafter.

Soweit der Kläger darauf abstellt, die Beklagte habe ihm über das gesellschaftliche Weisungsrecht hinaus auch weitergehende arbeitsbegleitende und verfahrensorientierte Weisungen gegeben und auf diese Weise die konkreten Modalitäten der Leistungserbringung bestimmt, liegt ein substantiierter Sachvortrag nicht vor.

Dass der Kläger nach der allgemeinen Definition als Arbeitnehmer anzusehen sei, lässt sich somit nicht feststellen.

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte besteht auch nicht aus anderen Gründen. Zwar ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt, die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte auch gegeben, wenn die Arbeitnehmereigenschaft streitig ist, die Klageanträge aber nur dann begründet sein können, wenn das Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis einzuordnen ist und nach wirksamer Beendigung der Organstellung als solches fortbestand oder wieder auflebte. In diesen Fällen (sic-non-Fälle) eröffnet bei streitiger Tatsachengrundlage die bloße Rechtsansicht der Klagepartei, es handele sich um ein Arbeitsverhältnis, den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten (Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 22.10.2014 – 10 AZB 46/14; juris).

Maßgebend für die Beurteilung sind die Anträge, die von der Klagepartei gestellt werden.

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts ist vorliegend kein sic-non-Fall gegeben. Insbesondere hängt nicht die Begründetheit der Klage davon ab, ob zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht. Vielmehr ist dies eine Frage der Zulässigkeit der Klage.

Der Kläger begehrt die Feststellung, dass das „Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 18.12.2015 nicht aufgelöst“ worden sei. Nach dem Wortlaut des Klageantrags strebt der Kläger damit zwar an, den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses feststellen zu lassen. Dies allein genügt indes nicht, die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte anzunehmen. Insbesondere ergibt sich dies nicht aus der bereits zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Im dort entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung ausgesprochen, die

Klage konnte somit nur begründet sein, wenn der dortige Kläger Arbeitnehmer und deshalb das Kündigungsschutzgesetz anwendbar war.

Ein vergleichbarer Fall ist vorliegend nicht gegeben.

Die Frage, ob zum Zeitpunkt der Kündigung ein Arbeitsverhältnis bestand, ist vorliegend vielmehr eine Frage, die die Zulässigkeit des Feststellungsantrags betrifft. Lag nämlich zu diesem Zeitpunkt kein Arbeitsverhältnis vor, fehlt das Feststellungsinteresse für einen entsprechenden Antrag. Es ist somit im Rahmen der Zulässigkeit der Klage zu prüfen, ob zum Zeitpunkt der Kündigung ein Arbeitsverhältnis bestand. Dies ist, wie bereits ausgeführt, nicht der Fall.

Hingegen ist nicht streitgegenständlich der Status des Klägers. Der Kläger möchte nicht festgestellt wissen, ob das Beschäftigungsverhältnis, das zwischen ihm und der Beklagten unstreitig bestanden hat, ein Arbeitsverhältnis darstellt(e).

Vielmehr strebt der Kläger nach seinem Antrag die Feststellung an, dass die außerordentliche Kündigung der Beklagten das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien nicht beendet hat. Dies ist ausschließlich an § 626 BGB zu beurteilen. Für die Frage, ob ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt, ist es, anders als im Fall des § 1 KSchG oder nach Sonderkündigungsbestimmungen, unerheblich, ob die Parteien arbeitsvertraglich oder dienstvertraglich verbunden sind.

Ein anderer Prüfungsmaßstab, insbesondere der des § 1 KSchG, kommt nicht in Betracht. Die Parteien haben in § 11 Absatz 3 des Geschäftsführervertrags das Recht zur ordentlichen Kündigung ausdrücklich ausgeschlossen. Es sind auch sonst keine Umstände vom Kläger vorgetragen, die zu einem Kündigungsschutz führen könnten, der vom Arbeitnehmerstatus abhängt.

Streitgegenständlich ist auch nicht die Frage, ob das ursprüngliche Arbeitsverhältnis nach dem Vertrag vom 29.03.1992 wieder auflebt. Dies festzustellen hat der Kläger nicht beantragt.

Die vorliegende Klage kann schließlich nicht als sog. Elementenfeststellungsklage angesehen werden.

Als Elementenfeststellungsklage wird eine Feststellungsklage bezeichnet, die auf die Feststellung einzelner Bedingungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht gerichtet ist (Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 25.03.2015 – 5 AZR 874/12; juris). Vorliegend geht es indes nicht um einzelne Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses, sondern um seinen Bestand.

Im Ergebnis ist daher festzustellen, dass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht eröffnet ist. Der Rechtsstreit war daher an das zuständige Landgericht zu verweisen.

Die Rechtsbeschwerde wurde gemäß §§ 78 Satz 2, 72 Absatz 2 Ziffer 2 ArbGG zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Der Kläger kann gegen diesen Beschluss Rechtsbeschwerde einlegen.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

der

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Weißenfels

Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht