

Ablösung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses bei Abschluss eines schriftlichen Geschäftsführer-Dienstvertrages

*Geschäftsführer: Ablösung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses bei Abschluss eines schriftlichen Geschäftsführer - Dienstvertrags und Rechtsweg
Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 03.02.2009 – 5 AZB 100/08*

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit der häufig anzutreffenden Fallgestaltung zu befassen, dass ein zunächst angestellter (leitender) Mitarbeiter einige Zeit nach Arbeitsantritt zum Geschäftsführer befördert wird. Geben die Parteien in diesem Zusammenhang den ursprünglichen Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich oder konkludent auf, kann dieser nach Auffassung der Rechtsprechung grundsätzlich als so genannte beruhendes Arbeitsverhältnis neben einen anlässlich der Geschäftsführerbestellung geschlossenen Dienstvertrag treten. Ergibt sich nun die Situation, dass die Organstellung des Geschäftsführers später widerrufen und der Dienstvertrags gekündigt wird, so kann sich der Geschäftsführer dann gegen die Kündigung mit der Begründung wehren, dass er nach seinem alten Arbeitsverhältnis (als leitender Angestellter) Kündigungsschutz genießt.



Mitgeteilt von Dr. Zecher

Zuständig sind für solche Streitigkeiten nicht die Zivilgerichte, sondern die Arbeitsgerichte, da der Streit nicht den Dienstvertrag über die Organstellung betrifft, sondern eine unselbstständige weitere Rechtsbeziehung, nämlich das ruhende Arbeitsverhältnis.

Wiederholt hatte das Bundesarbeitsgericht sich daher mit der Frage zu befassen, unter welchen Umständen davon ausgegangen werden kann, dass das ursprüngliche Arbeitsverhältnis fortbesteht. Zwischenzeitlich hat das Bundesarbeitsgericht sich hier festgelegt: dort anlässlich der Beförderung zum Geschäftsführer ein schriftlicher Geschäftsführer - Dienstvertrag geschlossen, soll grundsätzlich zu vermuten sein, dass die Parteien ein bis dahin bestehendes Arbeitsverhältnis damit (konkludent) aufheben, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wird. Eine ausdrückliche Erwähnung



0800 / 3 222 444
(K O S T E N L O S A N R U F E N)

www.anwalt-auswahl.de

der Aufhebung im neuen Vertrag ist nicht erforderlich. Das für die Aufhebung von Arbeitsverhältnissen geltende Schriftformerfordernis des § 623 BGB steht diesem Ergebnis nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nicht entgegen, da der rechtsgeschäftliche Wille der Parteien zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits durch den Abschluss des neuen Vertrages deutlich zum Ausdruck komme.

Diese Auffassung hat das Bundesarbeitsgericht auch im genannten Beschluss erneut bekräftigt.

Dres. Zecher und Coll.



0800 / 3 222 444
(K O S T E N L O S A N R U F E N)

www.anwalt-auswahl.de