

Neues aus der Rechtsprechung

Achtung bei Betriebsübergang: Kündigung des Geschäftsführers kann wegen § 613a Abs. 4 BGB unwirksam sein

Gemäß § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Betriebsinhaber „wegen“ des Betriebsübergangs unwirksam. Von diesem besonderen Kündigungsverbot können auch Geschäftsführer erfasst sein, die ihre Tätigkeit auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags ausüben. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 20. Juli 2023 (Az. 6 AZR 228/22) klargestellt.

Der Kläger war ursprünglich als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. Später wurde er bei derselben Gesellschaft zum Geschäftsführer bestellt. Ein Geschäftsführer-Dienstvertrag wurde weder schriftlich noch mündlich geschlossen. Einige Jahre später kündigte die Gesellschaft das Arbeitsverhältnis des Klägers „sowie ein etwaig bestehendes Geschäftsführeranstellungsverhältnis“. Der Kläger legte hiergegen Kündigungsschutzklage ein und behauptete, es sei ca. zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung zu einem Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB gekommen. Die Kündigung sei daher gemäß § 613 Abs. 4 Satz 1 BGB unwirksam.

Das LAG Hamm entschied, dass das Kündigungsverbot keine Anwendung fände. § 613 Abs. 4 BGB sei teleologisch dahingehend zu reduzieren, dass die Vorschrift auf Organmitglieder juristischer Personen auch dann nicht anzuwenden sei, wenn der Organstellung ein Arbeitsvertrag zugrunde liege.

Dem ist das BAG entgegengetreten. Auf den Kläger habe aufgrund des seiner Geschäftsführertätigkeit zugrunde liegenden Arbeitsvertrags das deutsche Arbeitsrecht Anwendung gefunden. Für eine teleologische Reduktion des § 613 Abs. 4 BGB fehle eine unbeabsichtigte Regelungslücke im Gesetz. Durch die Anwendung der Vorschrift komme es auch nicht zu zweckwidrigen Ergebnissen, da **zwischen der gesellschaftsrechtlichen Organstellung und dem dieser zugrunde liegenden schuldrechtlichen Anstellungsverhältnis strikt**

zu trennen sei. Es handele sich um selbstständige, nebeneinanderstehende Rechtsverhältnisse mit einem jeweils **eigenen rechtlichen Schicksal**. Die Organstellung, die ihren Rechtsgrund nicht in dem zugrunde liegenden Arbeitsverhältnis hätte, gehe – anders als das Arbeitsverhältnis – nicht gemäß § 613a BGB auf den Betriebserwerber über.

Im konkreten Fall war streitig, ob es überhaupt zu einem Betriebsübergang gekommen war. Sollte dies der Fall gewesen sein, so das BAG, hätte der Kläger Anspruch auf eine **Beschäftigung mit den Tätigkeiten, die er als Geschäftsführer aufgrund seines Arbeitsvertrags ausgeübt hat**. Eine andere Tätigkeit könne ihm ohne Änderung des Arbeitsvertrags nur dann übertragen werden, wenn eine Regelung für die Zeit nach dem Ende der Organstellung getroffen worden wäre.

Die Entscheidung verdeutlicht, wie **wichtig** es ist, bei der Bestellung von Arbeitnehmern zu Geschäftsführern den **bestehenden Arbeitsvertrag aufzuheben und durch einen schriftlichen Geschäftsführer-Dienstvertrag zu ersetzen**. In der Praxis kommt es häufig vor, dass **sog. Karriere-Geschäftsführer** weiterhin auf der Grundlage ihres bisherigen Arbeitsvertrags tätig werden. Das führt nicht nur dazu, dass der Geschäftsführer durch die rechtzeitige Niederlegung seiner Organstellung die **Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes herbeiführen** kann (vgl. § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG). Im Fall eines Betriebsübergangs kann dies auch einen **ungewollten Übergang der Person des Geschäftsführers auf den Betriebserwerber** zur Folge haben. Zwar geht die Organstellung nicht auf diesen über, wohl aber das Arbeitsverhältnis in der zuletzt während der Geschäftsführerstellung gelebten Form. Eine Kündigung bleibt zwar unter den Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes (wenn dieses anwendbar ist) möglich, vgl. § 613a Abs. 4 Satz 2 BGB. Denkbar ist insbesondere eine betriebsbedingte Kündigung, weil die bisherigen Tätigkeiten des ehemaligen Geschäftsführers beim Betriebserwerber anderweitig abgedeckt werden, etwa durch dessen Geschäftsführer. Der frühere Geschäftsführer wird sich jedoch regelmäßig – wie in der entschiedenen Konstellation – auf § 613a Abs. 4 BGB berufen und hat so eine starke Ausgangsposition zur Verhandlung einer Abfindung.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de