

Liebe Leserinnen und Leser,

diesmal stelle ich Ihnen drei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor, die noch aus den ersten beiden Monaten dieses Jahres stammen, außerdem ein im Spannungsverhältnis stehendes Urteil des Bundesgerichtshofs.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Ist ein Fremdgeschäftsführer einer GmbH Arbeitnehmer? BGH vs. BAG

BAG, Urteil vom 21.01.2019 (9 AZB 23/18)

BGH, Urteil vom 26.03.2019 (II ZR 244/17)

Man bleibt angesichts der Leitsätze ein wenig ratlos zurück, sind die Ansätze von Bundesarbeitsgericht und Bundesgerichtshof doch zu unterschiedlich. Das BAG hat Anfang des Jahres folgenden Leitsatz geprägt:

"Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH nimmt Arbeitgeberfunktionen wahr und ist deshalb keine arbeitnehmerähnliche, sondern eine arbeitgeberähnliche Person."

Der BGH hat zwei Monate später den folgenden Leitsatz aufgestellt:

"Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH ist bei europarechtskonformer Auslegung jedenfalls insoweit als Arbeitnehmer im Sinne von § 6 Abs.1 Satz1 Nr.1 AGG anzusehen, wie bei einer Kündigung seines Geschäftsführerdienstvertrags der sachliche Anwendungsbereich des Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetzes über § 2 Abs. 1 Nr.2 AGG eröffnet ist."

Da beide Gerichte vermutlich nicht den Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes anrufen werden, um eine einheitliche Rechtsprechung zu gewährleisten, wird man die Beurteilung danach vornehmen müssen, in welchem Gerichtszweig ein Fall künftig entschieden würde.

2 Nachteilsausgleich und Sozialplanabfindung sind verrechenbar

BAG, Urteil vom 12.02.2019 (1 AZR 279/17), Pressemitteilung Nr. 7/19

Aufgrund einer Betriebsstilllegung kündigte die Arbeitgeberin allen Arbeitnehmern, noch bevor mit dem Betriebsrat in einer Einigungsstelle ein Interessenausgleich verhandelt werden konnte. Wegen dieses betriebsverfassungswidrigen Verhaltens klagte ein Arbeitnehmer einen Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG ein. In der Zwischenzeit hatte die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat

einen Sozialplan vereinbart. Die sich daraus für den Arbeitnehmer ergebende Abfindung versuchte dieser sodann auch noch einzuklagen, was in allen Instanzen erfolglos blieb. Das BAG führt dazu aus:

"... Die Zahlung eines Nachteilsausgleichs erfüllt auch die Sozialplanforderung, da der Zweck beider betriebsverfassungsrechtlicher Leis-

tungen weitgehend deckungsgleich ist. Dem steht die Massenentlassungsrichtlinie (Richtlinie 98/59/EG) nicht entgegen. Eine Verletzung der Konsultationspflicht des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat vor einer Massenentlassung hat die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge. Eine Sanktionierung im Sinn einer Entschädigungszahlung ist unionsrechtlich nicht geboten."

3 Kein Haustürwiderrufsrecht im Arbeitsrecht, aber Gebot fairen Verhandeln

BAG, Urteil vom 07.02.2019 (6 AZR 75/18), Pressemitteilung Nr. 6/19

Eine Reinigungskraft schloss während ihrer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zu Hause mit dem Lebensgefährten der Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag, der eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Abfindung vorsah. Diesen Vertrag hat sie angefochten und hilfsweise widerrufen, weil angeblich Drohungen ausgesprochen worden waren und der Vertrag bei ihr zu Hause und nicht in den Geschäftsräumen der Arbeitgeberin geschlossen wurde. Dies ließ das BAG nicht gelten:

"... Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat dieses Urteil auf die Revision der Klägerin aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Dieses hat rechtsfehlerfrei erkannt, dass dem Vortrag der Klägerin kein

Anfechtungsgrund entnommen werden kann und der Widerruf eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags auf gesetzlicher Grundlage nicht möglich ist. Der Gesetzgeber hat zwar in § 312 Abs. 1 iVm. § 312g BGB Verbrauchern bei Verträgen, die außerhalb von Geschäftsräumen geschlossen worden sind, ein Widerrufsrecht nach § 355 BGB eingeräumt. Auch Arbeitnehmer sind Verbraucher. Im Gesetzgebungsverfahren ist jedoch der Wille des Gesetzgebers deutlich geworden, arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge nicht in den Anwendungsbereich der §§ 312 ff. BGB einzubeziehen.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht geprüft, ob das Gebot fairen Verhandeln vor Abschluss des Aufhebungsvertrags beachtet wurde. Dieses Gebot ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Sie wird verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die

eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwert. Dies könnte hier insbesondere dann der Fall sein, wenn eine krankheitsbedingte Schwäche der Klägerin bewusst ausgenutzt worden wäre. Die Beklagte hätte dann Schadensersatz zu leisten. Sie müsste den Zustand herstellen, der ohne die Pflichtverletzung bestünde (sog. Naturalrestitution, § 249 Abs. 1 BGB). Die Klägerin wäre dann so zu stellen, als hätte sie den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen. Dies führte zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Das Landesarbeitsgericht wird die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags daher erneut zu beurteilen haben."

Dieses Gebot fairen Verhandeln wird daher in solchen Konstellationen künftig zu prüfen sein.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de