

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zwei neue Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Tarifbindung hängt nicht von arbeitsvertraglicher Inbezugnahme des Tarifvertrags ab

BAG, Urteil vom 13.05.2020 (4 AZR 489/19, 490/19, 643/19), Pressemitteilung Nr. 14/20

In drei Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass die Tarifbindung im Tarifvertrag nicht davon abhängig gemacht werden kann, dass die Arbeitsvertragsparteien das Tarifwerk auch individualvertraglich in Bezug nehmen. Eine solche Klausel im Tarifvertrag ist unwirksam. In der Pressemitteilung heißt es dazu:

"Die Parteien eines Tarifvertrags können in diesem nicht wirksam vereinbaren, dass Ansprüche aus dem

Tarifvertrag trotz beiderseitiger Tarifgebundenheit nur dann bestehen sollen, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Einführung des Tarifwerks durch eine Bezugnahme Klausel auch individualvertraglich nachvollziehen. Eine solche Bestimmung liegt außerhalb der tariflichen Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien. ...

Die Revision der Klägerin vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte Erfolg. Der Klägerin stehen schon aufgrund der beider-

seitigen Tarifgebundenheit Ansprüche aus den Tarifverträgen zu. Diese können nicht von den vorgesehenen individualrechtlichen Umsetzungsmaßnahmen der Arbeitsvertragsparteien abhängig gemacht werden (§ 4 Abs. 1 TVG). Auch das durch § 4 Abs. 3 TVG geschützte Günstigkeitsprinzip steht einer solchen Regelung entgegen. Die tarifvertraglichen Bestimmungen, die eine 'arbeitsvertragliche Nachvollziehung' verlangen, sind daher unwirksam."

2 Die Kündigungsfrist für einen GmbH-Geschäftsführer richtet sich nach § 621 BGB

BAG, Urteil vom 11.06.2020 (2 AZR 374/19)

Es gab schon mehrfach "Gerangel" zwischen dem Bundesgerichtshof und dem Bundesarbeitsgericht wegen der sich überschneidenden Kompetenzen zur rechtlichen Einordnung von GmbH-Fremdgeschäftsführern (s. z. B. PA 07/2019; Entscheidung 1). Beide Gerichte haben da ihre eigenen Vorstellungen und vermeiden gerne, eine einheitliche Rechtsprechung durch den Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes herbeizuführen. Im entschiedenen Fall ging es unter anderem um die Frage, ob für die Kündigungsfrist die für Arbeitnehmer geltenden Kündigungsfristen, insbesondere die Verlängerung der Fristen nach § 622 Abs. 2 BGB gilt, oder die für Dienstverhältnisse nach § 621 BGB geltenden Fristen.

Mit der Klägerin war im Geschäftsführeranstellungsvertrag ein Jahresgehalt, zahlbar in monatlichen Raten vereinbart worden. Eigene Regelungen zur Kündigungsfrist enthielt der Vertrag nicht. Nach Querelen, in deren Folge die Kompetenzen der Klägerin beschnitten worden waren, einer Abmahnung und einer ordentlichen Kündigung wandte die Klägerin sich an das Arbeitsgericht, weil sie der Ansicht war, Arbeitnehmerin gewesen zu sein. Dem folgte das BAG nicht. Nun hatte aber der BGH in zwei älteren Entscheidungen für die Kündigungsfrist die Anwendbarkeit des § 622 Abs. 2 BGB auch für GmbH-Fremdgeschäftsführer angenommen. Dies wollte das BAG nicht mehr gelten lassen. In dem Urteil heißt es:

"... III. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Kündigung vom 27. Februar 2018 das Anstellungsverhältnis der Klägerin mit der in § 621 Nr. 4 BGB bestimmten

Frist von sechs Wochen zum Schluss des Kalendervierteljahrs zum 30. Juni 2018 beendet hat. Die Revision rügt demgegenüber zu Unrecht die unterbliebene Anwendung von § 622 Abs. 2 BGB. ...

2. Der Bundesgerichtshof hat in zwei Entscheidungen § 622 Abs. 1 Satz 1 BGB in der vom 1. September 1969 bis zum 14. Oktober 1993 geltenden Fassung (...) auf die Kündigung des Anstellungsverhältnisses von GmbH-Geschäftsführern angewandt, soweit diese nicht zugleich Mehrheitsgesellschafter waren. Zur Begründung hat er angeführt, es liege eine planwidrige Regelungslücke vor, nicht an der Gesellschaft beteiligte Fremdgeschäftsführer seien mit Arbeitnehmern vergleichbar und die entsprechende Anwendung des § 622 Abs. 1 Satz 1 BGB aF statt des § 621 Nr. 3 BGB liege gleichermaßen im Interesse des Geschäftsführers und der Gesellschaft (so ausdrücklich BGH 29. Januar 1981 - II ZR 92/80 - BGHZ 79, 291; vgl. ebenfalls BGH 26. März 1984 - II ZR 120/83 - zu 3 der Gründe, BGHZ 91, 217; iE auch BGH 9. März 1987 - II ZR 132/86 - zu 4 der Gründe).

3. Die instanzgerichtliche Rechtsprechung ist dem Bundesgerichtshof gefolgt (...). Auch das Schrifttum hat sich überwiegend dem Bundesgerichtshof angeschlossen (...).

4. Allerdings ist die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs auch auf Ablehnung gestoßen (...).

6. Nach zutreffender Ansicht kann sich ein Geschäftsführer, der nicht Mehrheitsgesellschafter der GmbH ist und zu ihr in keinem Arbeitsverhältnis steht, nicht auf die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB berufen.

a) § 622 BGB ist - seinem Wortlaut entsprechend - nur auf die Kündigung

des Arbeitsverhältnisses anzuwenden. Wegen der für freie Dienstverhältnisse bestehenden Regelung in § 621 BGB fehlt es an einer ausfüllungsbedürftigen planwidrigen Regelungslücke, die eine analoge Anwendung der Norm auf die Kündigung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags zuließe. Aus diesem Grund ist es rechtlich ohne Bedeutung, ob das Fristenregime in § 622 Abs. 1 Satz 1 BGB gegenwärtig noch als interessengerechter anzusehen ist, als die Kündigungsfrist des § 621 Nr. 3 BGB.

b) Mit der ab 15. Oktober 1993 geltenden Neufassung des § 622 BGB hat der Gesetzgeber die Anbindung der Kündigungsfristenregelung an Arbeitsverhältnisse betont. Es ist jedenfalls nichts dafür ersichtlich, dass er die Kündigungsfristenregelung für (Fremd-)Geschäftsführer dort verortet sehen wollte. Wäre dies sein Wille gewesen, hätte die Neuregelung Anlass gegeben, die bestehende Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs in eine gesetzliche Regelung zu übernehmen. Dies ist nicht erfolgt. Anhaltspunkte für ein diesbezügliches „Redaktionsversehen“ des Gesetzgebers bestehen nicht.

c) Es wäre ferner ein Wertungswiderspruch, mit der Rechtsprechung des Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts § 622 BGB nicht auf arbeitnehmerähnliche Personen anzuwenden (BAG 8. Mai 2007 - 9 AZR 777/06 - Rn. 13, 21, 25 ff.), wohl aber auf einen (Fremd-)Geschäftsführer, dessen geleistete Dienste nach ihrer sozialen Typik noch weniger mit denen eines Arbeitnehmers vergleichbar sind (vgl. BAG 21. Januar 2019 - 9 AZB 23/18 - Rn. 39, BAGE 165, 61). ..."

IMPRESSUM

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