



BUNDESGERICHTSHOF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

III ZR 207/01

Verkündet am:
25. Juli 2002
F i t t e r e r
Justizangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

in dem Rechtsstreit

Nachschlagewerk: ja
BGHZ: nein
BGHR: ja

KSchG § 14

BGB § 620 in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung

Der zum ständigen Vertreter des Hauptgeschäftsführers bestellte Geschäftsführer einer Handwerkskammer ist Organvertreter im Sinne des § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG. Eine Befristung seines Anstellungsvertrags war daher, ohne Rücksicht darauf, ob ein Arbeitsverhältnis vorlag, jedenfalls vor dem Inkrafttreten des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) zulässig.

BGH, Urteil vom 25. Juli 2002 - III ZR 207/01 - OLG Oldenburg

LG Osnabrück

Der III. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat auf die mündliche Verhandlung vom 25. Juli 2002 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Rinne und die Richter Schlick, Dr. Kapsa, Dörr und Galke

für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des 4. Zivilsenats des Oberlandesgerichts Oldenburg vom 1. August 2001 (in der Fassung des Berichtigungsbeschlusses vom 16. August 2001) im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als zum Nachteil der Beklagten erkannt worden ist.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil der 4. Zivilkammer des Landgerichts Osnabrück vom 21. Dezember 2000 wird in vollem Umfang zurückgewiesen.

Die Kosten beider Rechtsmittelzüge hat der Kläger zu tragen.

Von Rechts wegen

Tatbestand

Am 17. Mai 1995 wurde der Kläger von der Vollversammlung der beklagten Handwerkskammer neben dem Hauptgeschäftsführer zum weiteren

Geschäftsführer und zugleich ständigen Vertreter des Hauptgeschäftsführers gewählt. Gemäß § 24 Abs. 3 der Kammersatzung hat der ständige Stellvertreter im Falle der Vertretung gleiche Rechte und Pflichten wie der Hauptgeschäftsführer. Organe der Kammer sind nach § 3 ihrer Satzung die Mitgliederversammlung (Vollversammlung), der Vorstand und die Ausschüsse. Der Vorstandsvorsitzende (Präsident) und der Hauptgeschäftsführer, im Verhinderungsfall ihre Vertreter, vertreten gemeinsam die Handwerkskammer in allen öffentlich- und zivilrechtlichen Angelegenheiten gerichtlich und außergerichtlich (§ 18 Abs. 1 Satz 2 der Satzung). Die Einstellung des Klägers als Geschäftsführer wurde in § 1 seines Anstellungsvertrags auf fünf Jahre, beginnend mit dem 17. Mai 1995, befristet. Nach § 8 des Vertrags sollte der Dienstvertrag nicht fortgesetzt werden, falls nicht spätestens zwölf Monate vor Vertragsbeendigung eine Vereinbarung über die Verlängerung der Anstellung zustande gekommen war.

Mit Schreiben vom 6. Juli 1999 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß der Vorstand einer Verlängerung seines Anstellungsvertrags nicht zustimme. Gleichzeitig kündigte sie vorsorglich das Vertragsverhältnis zum 17. Mai 2000, hilfsweise zum 30. Juni 2000.

Der Kläger hält die Befristung wie die erklärte Kündigung für unwirksam. Mit seiner Klage begehrt er die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis über den 17. Mai 2000 hinaus unverändert und unbefristet fortbestehe und auch nicht durch die Kündigung vom 6. Juli 1999 aufgelöst worden sei; außerdem verlangt er seine Weiterbeschäftigung. Das von ihm zunächst angerufene Arbeitsgericht hat unter Hinweis auf § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG seine Zuständigkeit verneint und den Rechtsstreit an das Landgericht verwiesen; die sofortige Be-

schwerde des Klägers ist erfolglos geblieben. Das Landgericht hat die Klage abgewiesen, das Oberlandesgericht hat ihr mit einer geringfügigen Abweichung stattgegeben und den von der Beklagten gestellten Hilfsantrag, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung aufzulösen, zurückgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat Erfolg. Die Klage ist unbegründet.

I.

Das Berufungsgericht hält die Befristung des Anstellungsvertrags aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Gründen für unwirksam. Der Kläger falle in den Schutzbereich des Kündigungsschutzgesetzes. Die Ausnahmeregelung in § 14 Abs. 1 Nr. 1 dieses Gesetzes gelte für ihn nicht, da er kein Organ der Beklagten sei. Organe der Handwerkskammer seien nach § 3 Abs. 1 ihrer Satzung ausschließlich die Mitgliederversammlung, der Vorstand und die Ausschüsse. Es sei kein Grund ersichtlich, diese Bestimmung erweiternd auszulegen oder § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG hier entsprechend anzuwenden. Die von der Beklagten vorsorglich ausgesprochene Kündigung sei mangels sozialer Rechtfertigung wegen § 1 Abs. 1 KSchG gleichfalls unwirksam. Der Kläger sei auch kein leitender Angestellter im Sinne des § 14 Abs. 2 KSchG. Auf die Darlegung besonderer Gründe für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 9 Abs. 1

Satz 2 KSchG könne daher nicht verzichtet werden. Somit habe der Kläger auch einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

II.

Diese Ausführungen halten rechtlicher Nachprüfung nicht stand. Die Befristung der Einstellung des Klägers als Geschäftsführer der Beklagten und ständiger Vertreter ihres Hauptgeschäftsführers auf einen Zeitraum von fünf Jahren ist wirksam, sein Anstellungsverhältnis darum zum 17. Mai 2000 beendet. Auf die von der Beklagten vorsorglich erklärte Kündigung kommt es ebensowenig an wie auf ihren Hilfsantrag, das Arbeitsverhältnis gemäß § 9 KSchG aufzulösen.

1. Nach § 620 Abs. 1 BGB endigt ein Dienstverhältnis mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen ist. Die Vorschrift ist auf den Streitfall anwendbar, ohne Rücksicht darauf, ob der Anstellungsvertrag mit dem Kläger als freier Dienstvertrag oder - wie zugunsten des Klägers unterstellt werden mag und wovon auch die Parteien ausgehen - als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist. Die durch Art. 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) mit Wirkung vom 1. Januar 2001 in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügte abweichende Bestimmung des § 620 Abs. 3 BGB gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse, bei denen - wie hier - der Vertragsschluß vor dem 31. Dezember 2000 lag (Palandt/Putzo, BGB, 61. Aufl., § 620 Rn. 6). Daher war die Befristung des zwischen den Parteien eingegangenen Anstellungsvertrags grundsätzlich zulässig.

2. Die Möglichkeit befristeter Arbeitsverträge hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allerdings mit Rücksicht auf das besondere Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers stark eingeschränkt. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, daß schon eine einmalige Befristung des Vertrags dem Arbeitnehmer den zwingenden Bestandsschutz nehmen kann und wegen objektiver Umgehung von Kündigungsschutzbestimmungen unwirksam ist, wenn die Befristung nicht auf einem sachlich gerechtfertigten Grund beruht (BAGE [GS] 10, 65, 70 ff.; Urteil vom 26. April 1979 - 2 AZR 431/77, AP Nr. 47 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77, AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. Müller-Glöge in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rn. 30 ff.). Auf die vorliegende Fallgestaltung lassen sich diese Erwägungen indes entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts, das ohne weitere Begründung ersichtlich dem Bundesarbeitsgericht folgen will, nicht übertragen. Wegen seiner besonderen Rechtsstellung als Geschäftsführer und ständiger Vertreter des Hauptgeschäftsführers der Beklagten genießt der Kläger nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG keinen Kündigungsschutz. Er kann darum hieraus auch keinen Bestandsschutz für seinen Anstellungsvertrag herleiten (zur Zulässigkeit einer Befristung bei fehlendem gesetzlichen Kündigungsschutz vgl. etwa BAG, Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81, AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84, AP Nr. 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ob die Befristung jedenfalls im Hinblick auf die besondere Aufgabenstellung des Klägers sachlich gerechtfertigt wäre, wie es die Revision geltend macht, ist ohne Belang.

3. a) Gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts über den allgemeinen Kündigungsschutz von Arbeitnehmern nicht in

Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist. Maßgebend für diese Abgrenzung ist der Gedanke, daß der gesetzliche Vertreter das Willensorgan der juristischen Person ist, durch das sie handelt und das für sie somit notwendig zugleich Arbeitgeberfunktionen ausübt (vgl. BAGE 39, 16, 25; Biebl in: Großkommentar zum Kündigungsrecht, § 14 KSchG Rn. 3). Organvertreter juristischer Personen sind deshalb nach der Vorstellung des Gesetzgebers im allgemeinen schon begrifflich keine Arbeitnehmer; jedenfalls aber werden sie kraft unwiderleglicher Vermutung ("negativer Fiktion") - unabhängig von ihrer sozialen Schutzbedürftigkeit - von den Schutzbestimmungen des Kündigungsschutzrechts nicht erfaßt (BAGE 39, 16, 25; Biebl aaO Rn. 2 f.). Aus denselben Gründen gelten sie nach § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG auch für die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nicht als Arbeitnehmer (hierzu etwa BAGE 49, 81, 88; BAG, Beschluß vom 11. April 1997 - 5 AZB 32/96, NZA 1997, 902, 903). Die Anwendungsbereiche beider Vorschriften stimmen deshalb überein (vgl. BAGE 39, 16, 26 f.; BAG, Urteil vom 17. Januar 1985 - 2 AZR 96/84, AP Nr. 2 zu § 5 ArbGG 1979).

b) Von dieser gesetzgeberischen Zielsetzung her kommt es für die Auslegung nicht entscheidend darauf an, ob die Satzung der Anstellungskörperschaft, auf die das Berufungsgericht abstellt, oder das die Rechtsverhältnisse der juristischen Person regelnde Gesetz (hier: § 92 HandwO) den Funktionsbereich, mit dem der Angestellte betraut war, ausdrücklich den Organen der Körperschaft zuordnet. Ausschlaggebend ist vielmehr - für das Kündigungsschutzgesetz nicht anders als für das Arbeitsgerichtsgesetz -, ob er als gesetzlicher Vertreter nach außen Repräsentant der juristischen Person ist. Schon aufgrund dieser Rechtsstellung gehört er in dem hier maßgebenden organisationsrecht-

lichen Sinn zu ihren (Leitungs-)Organen mit Arbeitgeberfunktionen, die das Gesetz aus diesem Grund vom Kündigungsschutz ebenso wie der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit ausnimmt. Hierauf beruht auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG (vgl. BAG, Beschluß vom 11. April 1997 aaO).

c) Der Kläger war nicht nur rechtsgeschäftlich, wie die Revisionserweiterung meint, sondern kraft Satzung (§§ 18 Abs. 1, 24 Abs. 3) und damit gesetzlich zur Vertretung der Handwerkskammer berufen; er war deswegen Organvertreter im Sinn des § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG. Von der Beklagten war er zum ständigen Stellvertreter des Hauptgeschäftsführers bestellt und hatte damit, wenn auch nach innen nur im Falle der Vertretung, dieselben Rechte und Pflichten wie dieser (§§ 18 Abs. 1, 24 Abs. 3 der Satzung). Dem Hauptgeschäftsführer obliegt nach § 18 Abs. 1 der Satzung und § 109 Abs. 1 Satz 1 HandwO gemeinsam mit dem Präsidenten die Vertretung der Kammer in allen Angelegenheiten; in den Geschäften der laufenden Verwaltung vertritt er die Handwerkskammer sogar allein (§ 18 Abs. 5 der Satzung). Er ist deshalb deren verfassungsmäßiger Vertreter (Musielak/Detterbeck, Das Recht des Handwerks, 3. Aufl., § 109 HandwO Rn. 4). Diese Befugnisse genügen für einen Ausschluß des Kündigungsrechts. Auf den Umfang der gesetzlichen Vertretung kommt es nicht an; weder § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG noch § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG verlangen eine Alleinvertretungsbefugnis des Dienstverpflichteten (BAGE 9, 313, 316 f.; BAG, Beschluß vom 11. April 1997 aaO für das Arbeitsgerichtsgesetz). Zu Recht haben deswegen das Bundesarbeitsgericht in dem genannten Beschluß sowie das Landesarbeitsgericht Düsseldorf für § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG (LAGE § 14 KSchG Nr. 3; ebenso v. Hoyningen-Huene/Linck, KSchG, 13. Aufl., § 14 Rn. 10 mit Fn. 20) den Hauptgeschäftsfüh-

rer einer Kreishandwerkerschaft (§§ 86 ff. HandwO) als gesetzlichen Vertreter im Sinne dieser Vorschriften qualifiziert. Auch der Aufgabenbereich eines ständigen Vertreters reicht aus (vgl. BAG, Urteil vom 17. Januar 1985 - 2 AZR 96/84, AP Nr. 2 zu § 5 ArbGG 1979 für den stellvertretenden Geschäftsführer einer GmbH). So haben es im Streitfall auch das Arbeitsgericht Osnabrück und das Landesarbeitsgericht Niedersachsen gesehen und den Rechtsstreit betreffend an die ordentlichen Gerichte verwiesen.

d) Da es weiterer Feststellungen nicht bedarf, kann der Senat in der Sache selbst entscheiden. Unter Aufhebung des Berufungsurteils ist die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende erstinstanzliche Urteil zurückzuweisen.

Rinne

Schlick

Kapsa

Dörr

Galke