

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Beschluss vom 11. Juli 2024
- 9 AZB 9/24 -
ECLI:DE:BAG:2024:110724.B.9AZB9.24.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Beschluss vom 11. Januar 2024
- 8 Ca 2997/23 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 12. März 2024
- 1 Ta 17/24 -

Entscheidungsstichworte:

Rechtsweg - besonderer Vereinsvertreter gemäß § 30 BGB - arbeitnehmerähnliche Person

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZB 9/24
1 Ta 17/24
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

BESCHLUSS

In Sachen

Beklagter, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

pp.

Klägerin, Beschwerdegegnerin und Rechtsbeschwerdegegnerin,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 11. Juli 2024 beschlossen:

1. Die Rechtsbeschwerde des Beklagten gegen den Beschluss des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 12. März 2024 - 1 Ta 17/24 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
2. Der Wert des Beschwerdegegenstands wird auf 4.760,00 Euro festgesetzt.

Gründe

I. Die Parteien streiten im Rahmen einer Klage, die die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung, die Zahlung einer angemessenen Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG und die wirksame Inanspruchnahme von Elternzeit zum Gegenstand hat, über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen. 1

Der Beklagte verfolgt in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins gemeinnützige Zwecke ua. in den Bereichen Jugendhilfe, Altenhilfe, Kunst und Kultur, Bildung und Erziehung sowie Integration. Er erzielt mit 35 Beschäftigten einen Jahresumsatz iHv. ca. 1,8 Mio. Euro. In der Satzung des Beklagten heißt es auszugsweise: 2

„§ 6 Vereinsorgane

1. Die Organe des Vereins sind
 - a. die Mitgliederversammlung
 - b. der Vorstand
2. ... Darüber hinaus kann durch den Vorstand ein zeichnungsberechtigter Geschäftsführer berufen werden.

...

§ 10 Geschäftsführung

Der Vorstand kann neben dem Vorstand einen zeichnungsberechtigten Geschäftsführer als besonderen Vertreter i.S.d. § 30 BGB bestellen. Dieser handelt für bestimmte Geschäftskreise selbstständig und eigenverantwortlich und repräsentiert diesbezüglich den Verein. In den Vorstandssitzungen hat der Geschäftsführer ein Antragsrecht, aber kein Stimmrecht. Im Einzelnen regelt der Vorstand die Befugnisse und Aufgaben des Geschäftsführers in einem gesonderten Geschäftsführervertrag.“

Die Klägerin war bei dem Beklagten seit dem 1. August 2019 aufgrund Geschäftsführervertrags vom 25. Juli 2019 als „Geschäftsführer des S“ beschäftigt, zuletzt mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einer Bruttomonatsvergütung iHv. 3.800,00 Euro. Der Geschäftsführervertrag regelt auszugsweise: 3

„§ 1 Vertretung

Der Geschäftsführer übernimmt ab 01.08.2019 die Stellung als Geschäftsführer des S und vertritt diese gerichtlich und außergerichtlich. Von den Beschränkungen des § 181 BGB ist er befreit.

§ 2 Geschäftsführung

Der Geschäftsführer führt die Geschäfte nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung des S, der Geschäftsordnung, der Beschlüsse und Weisungen des Vorstandes des S sowie diesem Anstellungsvertrag.

Der Geschäftsführer ist verantwortlich und zuständig für die gesamten Bereiche der Geschäftsführung des S.

In diesem Rahmen erstreckt sich die Geschäftsführungsbefugnis des Geschäftsführers auf alle Handlungen, die der gewöhnliche Geschäftsbetrieb mit sich bringt. Im Übrigen bedürfen die folgenden Geschäfte der ausdrücklichen vorherigen Zustimmung des Vorstandes.

Hierzu zählen:

- Erwerb, Veräußerung und Belastung von Grundstücken, Rechten an Grundstücken oder Rechte an einem Grundstücksrecht sowie die Verpflichtung zur Vornahme der derartigen Verfügungen.
- Der Erwerb und Veräußerung von Unternehmen, der Erwerb, die Änderung oder Kündigung von - auch stillen - Beteiligungen einschließlich des Erwerbs von Geschäftsanteilen.
- Anschaffungen und Investitionen einschließlich von Baumaßnahmen, wenn die Kosten der Eigenmittel 10.000,00 € im Einzelfall übersteigen. Dazu zählt auch der Abschluss von entsprechenden Verträgen.
- Die Einstellung, Abmahnung, Entlassung oder Höhergruppierung von leitenden Mitarbeitern ab einem Bruttolohn von 2000 Euro im Monat.
- Die Erteilung von Generalvollmachten.

Das S ist berechtigt, dem Geschäftsführer andere Aufgabenbereiche zuzuweisen. Der Katalog der Geschäfte und Maßnahmen, deren Ausübung der vorherigen Zustimmung des Vorstandes bedarf, kann jederzeit durch Beschluss des Vorstandes des S erweitert oder eingeschränkt werden.

...“

Der Vorstand des Beklagten erteilte der Klägerin mit Schreiben vom 11. Dezember 2019 eine Vollmacht folgenden Inhalts: 4

„§ 1 - Besonderer Vertreter

Die Geschäftsführerin ist angestellt als Besonderer Vertreter nach § 30 BGB. Im Rahmen dieser Aufgaben wird die Geschäftsführerin nach § 30 Satz 2 BGB bevollmächtigt den Verein nach außen im Rechtsgeschäftsverkehr zu vertreten.

§ 2 - Vollmachtsumfang

Die Befugnis nach § 30 BGB gilt umfassend. Folgende Geschäfte sind jedoch davon ausgenommen:

- Erwerb, Veräußerung und Belastung von Grundstücken, Rechten an Grundstücken oder Rechte an einem Grundstücksrecht sowie die Verpflichtung zur Vornahme derartiger Verfügungen.
- Der Erwerb und die Veräußerung von Unternehmen, der Erwerb, die Änderung oder Kündigung von - auch stillen - Beteiligungen einschließlich des Erwerbs von Geschäftsanteilen.
- Anschaffungen und Investitionen einschließlich von Baumaßnahmen, wenn die Kosten der Eigenmittel 10.000,00 € im Einzelfall übersteigen. Dazu zählt auch der Abschluss von entsprechenden Verträgen.
- Die Einstellung, Abmahnung, Entlassung oder Höhergruppierung von Mitarbeitern ab einem Bruttolohn von 2.000 € im Monat.
- Die Erteilung von Generalvollmachten.

§ 3 - Dauer

Diese Vollmacht gilt unbefristet, längstens jedoch bis zur Beendigung des Geschäftsführervertrages. Der Vorstand ist berechtigt diese Vollmacht jederzeit ohne Einhaltung einer Frist zu widerrufen.“

Am 25. August 2023 brachte die Klägerin eine Tochter zur Welt. Mit Schreiben vom 10. Oktober 2023 verlangte sie vom Vorstand der Beklagten Elternzeit für den Zeitraum vom 25. August 2023 bis zum 24. August 2024. Der Vorstandsvorsitzende des Beklagten lehnte das Elternzeitverlangen mit E-Mail vom 19. Oktober 2023 wie folgt ab: 5

„Entschuldige bitte die zeitverzögerte Antwort. Über Deinen Elternzeitantrag waren wir sehr überrascht, da ein solcher mindestens sieben Wochen vor Antritt hätte gestellt werden müssen. Wir haben diesen jedoch geprüft und sind zu dem Ergebnis gekommen, dass Du aufgrund Deiner Stellung als Geschäftsführerin keinen Anspruch auf Elternzeit hast.“

Der Beklagte kündigte das Anstellungsverhältnis mit Schreiben vom 23. Oktober 2023 ordentlich zum 30. November 2023 und widerrief die ihr erteilte Vollmacht mit sofortiger Wirkung. Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin gegen die Kündigung und macht geltend, diese sei nach § 18 BEEG, § 7 Abs. 2 AGG und § 1 Abs. 1 KSchG rechtsunwirksam. Zugleich verlangt sie nach § 15 Abs. 2 AGG eine angemessene Entschädigung, weil ihre Mutterschaft das Hauptmotiv für die Kündigung gewesen und sie deshalb wegen ihres Geschlechts diskriminiert worden sei. Schließlich möchte sie gerichtlich feststellen lassen, für den Zeitraum vom 30. November 2023 bis zum 24. August 2024 Elternzeit in Anspruch genommen zu haben. Mit Schreiben vom 15. Januar 2024 legte die Klägerin ihr Amt als Geschäftsführerin vorsorglich nieder. 6

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten sei eröffnet. Sie sei zumindest als arbeitnehmerähnliche Person iSv. § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG anzusehen. Die Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG stehe dem nach dem Widerruf der ihr erteilten Vollmachten in der Kündigungserklärung nicht mehr entgegen. 7

Die Klägerin beantragt, 8

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 23. Oktober 2023, zugegangen am 26. Oktober 2023, zum 30. November 2023 oder einem anderen Beendigungstermin enden wird;
hilfsweise festzustellen, dass der zwischen den Parteien bestehende Anstellungsvertrag über den 30. November 2023 hinaus fortbesteht;
2. den Beklagten zu verurteilen, an sie eine angemessene vom Gericht festzusetzende Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG, mindestens jedoch 11.400,00 Euro zu bezahlen;

3. festzustellen, dass sie wirksam für den Zeitraum vom 30. November 2023 bis zum 24. August 2024 Elternzeit in Anspruch genommen hat.

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, für die Klage sei der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht eröffnet. 9

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 11. Januar 2024 (- 8 Ca 2997/23 -) den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Landgericht Leipzig verwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts mit Beschluss vom 12. März 2024 (- 1 Ta 17/24 -) abgeändert und den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für zulässig erklärt. Hiergegen wendet sich der Beklagte mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde. 10

II. Die nach § 17a Abs. 4 Satz 4 GVG statthafte und nach § 78 ArbGG, §§ 574 ff. ZPO zulässige Rechtsbeschwerde des Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet ist. 11

1. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a und Buchst. b ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis und über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses. Wer Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes ist, bestimmt § 5 ArbGG. 12

2. Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sind Arbeitnehmer Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten sowie sonstige Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind (§ 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG). In Betrieben einer juristischen Person oder einer Personengesamtheit gelten jedoch nach § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG Personen nicht als Arbeitnehmer, die kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrags allein oder als Mitglieder des Vertre- 13

tungsorgans zur Vertretung der juristischen Person oder der Personengesamtheit berufen sind.

3. Vorliegend ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht bereits nach § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG ausgeschlossen. Der Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen steht nicht entgegen, dass die Klägerin besondere Vertreterin des beklagten Vereins nach § 30 BGB gewesen ist. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei erkannt, dass es dahinstehen kann, ob für die Klägerin aufgrund der ihr übertragenen Vertretungsmacht die Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG ausgelöst worden ist. Mit dem Erlöschen der Vollmacht endete die Fiktionswirkung. 14

a) Für einen Rechtsstreit zwischen dem Vertretungsorgan und der juristischen Person sind nach § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG die Gerichte für Arbeitssachen nicht zuständig. Dies gilt unabhängig davon, ob das der Organstellung zugrundeliegende Rechtsverhältnis materiell-rechtlich als freies Dienstverhältnis oder als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist. Die gesetzliche Fiktion soll sicherstellen, dass die Mitglieder der Vertretungsorgane mit der juristischen Person keinen Rechtsstreit im „Arbeitgeberlager“ vor dem Arbeitsgericht führen. Auch wenn ein Anstellungsverhältnis zwischen der juristischen Person und dem Mitglied des Vertretungsorgans wegen dessen starker interner Weisungsabhängigkeit als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist und deshalb materielles Arbeitsrecht zur Anwendung kommt, sind zur Entscheidung eines Rechtsstreits aus dieser Rechtsbeziehung die ordentlichen Gerichte berufen, solange die Fiktion Wirkung entfaltet (*BAG 8. September 2015 - 9 AZB 21/15 - Rn. 14 mwN*). 15

b) Nach § 30 Satz 1 BGB kann in Vereinen durch Satzung bestimmt werden, dass neben dem Vorstand für gewisse Geschäfte besondere Vertreter zu bestellen sind. Die besonderen Vertreter sind wie der Vorstand satzungsmäßige Organe des Vereins. Sie gelten allerdings nur dann nach § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, wenn die Satzung die Bestellung zweifelsfrei gestattet (*BAG 5. Mai 1997 - 5 AZB 35/96 - zu II 1 b und c der Gründe*). 16

- c) Nach Beendigung der Organstellung entfällt die Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG, und die Gerichte für Arbeitssachen sind berufen, über arbeitsrechtliche Streitgegenstände zu entscheiden. Entfällt die Fiktion nach Klageerhebung vor einem Arbeitsgericht, wird dadurch in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen begründet, wenn nicht zuvor ein rechtskräftiger Verweisungsbeschluss ergangen ist (*vgl. BAG 3. Dezember 2014 - 10 AZB 98/14 - Rn. 21 ff.*) 17
- d) Vorliegend entfiel die Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG bereits vor Klageerhebung mit dem im Kündigungsschreiben vom 23. Oktober 2023 erklärten Widerruf der der Klägerin erteilten Vollmacht (§§ 168, 167 BGB). 18
4. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für den Feststellungsantrag zu 1. bejaht. Der Kündigungsschutzantrag kann nur dann begründet sein, wenn das Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis einzuordnen ist. In diesen Fällen (sic-non-Fälle) eröffnet bei streitiger Tatsachengrundlage die bloße Rechtsansicht der Klagepartei, es handele sich um ein Arbeitsverhältnis, den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten (*BAG 3. November 2020 - 9 AZB 47/20 - Rn. 13; 9. April 2019 - 9 AZB 2/19 - Rn. 12*). 19
5. Rechtlich zutreffend ist auch der Befund des Landesarbeitsgerichts, dass Gegenstand der Klageanträge zu 2. und 3. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis sind. Die Klägerin ist - wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler erkannt hat - jedenfalls als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen. 20
- a) Arbeitnehmerähnliche Personen sind Selbstständige, die nach § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG als Arbeitnehmer gelten. Sie unterscheiden sich von Arbeitnehmern durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit. Arbeitnehmerähnliche Personen sind - in der Regel wegen ihrer fehlenden oder gegenüber Arbeitnehmern geringeren Weisungsgebundenheit, oft auch wegen fehlender oder geringerer Eingliederung in eine betriebliche Organisation - in wesentlich geringerem Maße persönlich abhängig als Arbeitnehmer. An die Stelle der persönlichen Abhängigkeit tritt das Merkmal der wirtschaftlichen Abhängigkeit bzw. wirtschaftlichen 21

Unselbstständigkeit. Außerdem muss die wirtschaftlich abhängige Person ihrer gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig sein (*BAG 21. Januar 2019 - 9 AZB 23/18 - Rn. 31 mwN, BAGE 165, 61*).

b) Bei dem Begriff der „arbeitnehmerähnlichen Person“ iSv. § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung dem Tatsachengericht ein Beurteilungsspielraum zukommt. Die Würdigung des Beschwerdegerichts, ob ein Selbstständiger eine arbeitnehmerähnliche Person ist, ist nur daraufhin überprüfbar, ob das Beschwerdegericht den Rechtsbegriff der arbeitnehmerähnlichen Person selbst verkennt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt, bei der Subsumtion den Rechtsbegriff wieder aufgegeben oder wesentliche Umstände außer Betracht gelassen hat (*BAG 21. Januar 2019 - 9 AZB 23/18 - Rn. 32, BAGE 165, 61; 17. Oktober 2017 - 9 AZR 792/16 - Rn. 15; 27. Juni 2017 - 9 AZR 851/16 - Rn. 20 mwN*). 22

c) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stand. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von den Rechtssätzen ausgegangen, die das Bundesarbeitsgericht aufgestellt hat, und hat diese im Hinblick auf den Vertragsstatus der Klägerin rechtsfehlerfrei angewandt. 23

aa) Dies gilt für die wirtschaftliche Abhängigkeit der Klägerin. 24

(1) Wirtschaftliche Abhängigkeit ist regelmäßig gegeben, wenn der Beschäftigte auf die Verwertung seiner Arbeitskraft und die Einkünfte aus der Tätigkeit für den Vertragspartner zur Sicherung seiner Existenzgrundlage angewiesen ist (*BAG 21. Dezember 2010 - 10 AZB 14/10 - Rn. 8; 21. Februar 2007 - 5 AZB 52/06 - Rn. 11 mwN, BAGE 121, 304*). Eine arbeitnehmerähnliche Person kann für mehrere Auftraggeber tätig sein, wenn die Beschäftigung für einen von ihnen überwiegt und die daraus fließende Vergütung die entscheidende Existenzgrundlage darstellt. Der wirtschaftlich Abhängige muss außerdem seiner gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftig sein 25

(BAG 21. Dezember 2010 - 10 AZB 14/10 - aaO; 30. August 2000 - 5 AZB 12/00 - zu II 2 b der Gründe).

(2) Diese Voraussetzungen sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erfüllt. Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, dass die beim Beklagten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden erzielten monatlichen Einkünfte iHv. 3.800,00 Euro brutto die Existenz der Klägerin sicherten. Diese Vollzeitätigkeit indiziert bereits, dass sie daneben keiner anderweitigen Tätigkeit nachgehen konnte, um Einnahmen zu erzielen, die ihren Lebensunterhalt entscheidend sicherten. Tatsächlich ist sie auch keiner anderen (wesentlichen) Beschäftigung nachgegangen. Der mit der Beschwerde erhobene Einwand des Beklagten, die Klägerin sei selbstständig unter der Firma „f.de“ tätig und habe dem Beklagten jeweils eine Rechnung in den Jahren 2021, 2022 und 2023 für Jugendweihevideoproduktionen erstellt, wäre - selbst wenn man ihn als Sachenvortrag im Rechtsbeschwerdeverfahren berücksichtigte - unerheblich. Die vom Beklagten eingereichten drei Rechnungen weisen Rechnungsbeträge zwischen 2.225,00 Euro und 3.165,00 Euro aus. Diese Nebeneinkünfte sichern die Existenzgrundlage der Klägerin nicht maßgeblich. Konkrete Anhaltspunkte für die Richtigkeit seiner pauschalen, von der Klägerin in Abrede gestellten Behauptung, bei den in Rechnung gestellten Beträgen handele es sich nicht um die einzigen Einnahmen der Klägerin aus ihrer selbstständigen Tätigkeit, zeigt der Beklagte nicht auf. Der Umstand, dass die Klägerin in den eingereichten Rechnungen keine Umsatzsteuer ausgewiesen hat, deutet vielmehr darauf hin, dass die Klägerin ihre selbstständige Nebentätigkeit als sog. Kleinunternehmerin ausübt und ihr jährlicher Umsatz in den zurückliegenden Jahren zumindest nicht einen - nicht ihre Existenz sichernden - Betrag iHv. 22.000,00 Euro überstiegen hat (vgl. § 19 UStG).

bb) Auch die Beurteilung der sozialen Schutzbedürftigkeit der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei vorgenommen. 27

(1) Soziale Schutzbedürftigkeit ist anzunehmen, wenn unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des Einzelfalls und der Verkehrsanschauung das Maß der Abhängigkeit einen solchen Grad erreicht, wie er im Allgemeinen nur in 28

einem Arbeitsverhältnis vorkommt, und die geleisteten Dienste nach ihrer sozialen Typik mit denen eines Arbeitnehmers vergleichbar sind (*st. Rspr., vgl. nur BAG 21. Januar 2019 - 9 AZB 23/18 - Rn. 36 mwN, BAGE 165, 61*).

(2) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei gewürdigt, dass die Klägerin aufgrund der vertraglichen Weisungsgebundenheit in der sozialen Typik einer Arbeitnehmerin vergleichbar ist. Dem steht die ihr erteilte Vollmacht nicht entgegen. 29

(a) Während der Geschäftsführer einer GmbH als gesetzlicher Vertreter der Gesellschaft (§ 35 Abs. 1 GmbHG) funktional Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt und deshalb nicht als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, trifft dies auf einen besonderen Vertreter nach § 30 Satz 1 BGB nicht von vornherein zu. Durch die gesetzlich und nach außen nicht beschränkten Vertretungsbefugnisse unterscheidet sich der Geschäftsführer einer GmbH grundlegend von anderen leitenden oder nichtleitenden Arbeitnehmern (*BAG 8. Februar 2022 - 9 AZB 40/21 - Rn. 24*). Die Funktion eines besonderen Vertreters nach § 30 Satz 1 BGB ist damit nicht vergleichbar. Dieser kann auch nur „für bestimmte Geschäfte“ bestellt werden. Dies ermöglicht es Vereinen, neben dem Vorstand als Organ in einer differenzierten Vertretungsorganisation einen rechtsgeschäftlichen Vertreter mit beschränkter Zuständigkeit als „Zwischenorgan“ zu bestellen (*vgl. Grüneberg/Ellenberger BGB 83. Aufl. § 30 Rn. 1*). Die Funktion des besonderen Vertreters nach § 30 Satz 1 BGB ist dabei auf die Zuweisung bestimmter Geschäftsbereiche ausgerichtet und nicht - wie beim GmbH-Geschäftsführer - per se auf die umfassende und arbeitgeberähnliche Stellung. 30

(b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Klägerin aufgrund der vertraglichen Weisungsgebundenheit und beschränkten Vollmacht nicht in einer Weise im Arbeitgeberlager zu verorten ist, die eine Arbeitnehmerähnlichkeit ausschließt. Die Klägerin ist zwar zur gerichtlichen und außergerichtlichen Vertretung berufen. Die Vertretungsmacht ist jedoch stark begrenzt. Nach § 2 Abs. 1 des Geschäftsführervertrags ist die Klägerin verpflichtet, ihre vertraglich geschuldete Vergütung „nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung des S, der Geschäftsordnung, der Beschlüsse und Weisungen des Vorstandes des S sowie 31

diesem Anstellungsvertrag“ zu erbringen. Von der Vollmacht sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts eine Vielzahl von Geschäften ausgenommen. Hierbei handelt es sich um den Erwerb, die Veräußerung und die Belastung von Grundstücken, Rechten an Grundstücken oder Rechte an einem Grundstücksrecht sowie die Verpflichtung zur Vornahme derartiger Verfügungen. Auch der Erwerb und die Veräußerung von Unternehmen sowie der Erwerb, die Änderung oder Kündigung von - auch stillen - Beteiligungen einschließlich des Erwerbs von Geschäftsanteilen sind von der Vollmacht ausgenommen, ebenso Anschaffungen und Investitionen einschließlich von Baumaßnahmen, wenn die Kosten der Eigenmittel 10.000,00 Euro im Einzelfall übersteigen. Schließlich sind auch ihre Befugnisse in Personalangelegenheiten stark begrenzt. Ihre Vertretungsmacht umfasst lediglich die Einstellung, Abmahnung, Entlassung oder Höhergruppierung von Mitarbeitern ab einem Bruttolohn von 2.000,00 Euro im Monat. Insgesamt ist die Klägerin ihrer Funktion nach mit einer Angestellten in leitender Funktion vergleichbar, was sich nicht zuletzt in der Höhe der vereinbarten Vergütung von monatlich 3.800,00 Euro brutto widerspiegelt.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

32

Zimmermann

Suckow

Darsow-Faller