

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 18. Juni 2026
- 2 AZR 89/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:180626.U.2AZR89.25.0

I. Arbeitsgericht Darmstadt

Teilurteil vom 2. Mai 2024
- 8 Ca 153/23 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. Februar 2025
- 14 SLa 578/24 -

Entscheidungsstichwort:

Kündigung nach Abberufung als Geschäftsführer

Leitsatz:

§ 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG findet keine Anwendung, wenn die Organstellung im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung nicht mehr besteht.

BUNDEsarbeitsgericht



2 AZR 89/25

14 SLa 578/24

Hessisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

18. Juni 2026

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder und Dr. Weingarth sowie den ehrenamtlichen Richter Krüger und die ehrenamtliche Richterin Räder für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 28. Februar 2025 - 14 SLa 578/24 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung der Beklagten. 1

Der Kläger war bei der Beklagten aufgrund eines Vertrags vom 31. März 2021 mit einem „Beginn des Arbeitsverhältnisses“ am 1. April 2021 beschäftigt, wobei die Parteien vereinbarten, dass eine Betriebszugehörigkeit bei anderen Konzernunternehmen seit dem 16. Oktober 1995 angerechnet wird. In dem zwischen den Parteien geschlossenen „Anstellungsvertrag“, der im Einleitungssatz ausdrücklich als „Arbeitsvertrag“ bezeichnet wird, war geregelt, dass der Kläger als Geschäftsführer für die Beklagte eingestellt wird. Weiter war vereinbart, dass der Kläger verpflichtet ist, andere zumutbare und gleichwertige Arbeiten zu verrichten und die Beklagte entsprechend berechtigt ist, ihm andere Tätigkeiten zu übertragen. 2

Zur Geschäftsführertätigkeit enthielt der Vertrag auszugsweise folgende Regelung: 3

„§ 2 a

Geschäftsführertätigkeit

Im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter wird dieser auf Wunsch der Konzernleitung als Geschäftsführer bei der Gesellschaft oder einer anderen Konzerngesellschaft tätig. Ein Anspruch auf die Übertragung einer Geschäftsführerstelle wird durch diesen Vertrag nicht begründet.“

Nachdem der Kläger ab dem 21. Mai 2021 zum Geschäftsführer bestellt worden war, teilte die Beklagte ihm am 8. November 2022 mit, dass sie ihn als 4

Geschäftsführer abberufen werde. Jedenfalls ab Ende des Jahres 2022 übe der Kläger keine Geschäftsführertätigkeiten mehr aus.

Mit Beschluss vom 1. Februar 2023 widerrief die Gesellschafterversammlung die Bestellung des Klägers als Geschäftsführer mit sofortiger Wirkung. 5

Mit Schreiben vom 28. Juni 2023, dem Kläger am selben Tag zugegangen, kündigte die Beklagte den Anstellungsvertrag zum 31. Dezember 2023, vorsorglich zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Der von der HR-Direktorin der Beklagten Frau B unterzeichneten Kündigung war ein Beschluss der Gesellschafterversammlung der Beklagten beigelegt, wonach Frau B bevollmächtigt worden ist, den Anstellungsvertrag mit dem Kläger zu kündigen. 6

Gegen diese Kündigung hat sich der Kläger mit seiner rechtzeitig erhobenen Klage gewandt und geltend gemacht, die Kündigung bedürfe einer sozialen Rechtfertigung, die nicht vorliege. Zwischen ihm und der Beklagten bestehe nach dem Wortlaut der vertraglichen Regelungen und der tatsächlichen Durchführung ein Arbeitsverhältnis. Er könne sich auf den Kündigungsschutz nach § 1 KSchG berufen, da er zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits seit mehr als fünf Monaten nicht mehr Geschäftsführer der Beklagten gewesen sei und deshalb § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG keine Anwendung finde. Die Kündigung erweise sich zudem als unwirksam, weil sie von einem nicht zuständigen Organ ausgesprochen und überdies der Betriebsrat nicht nach § 102 BetrVG beteiligt worden sei. 7

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision von Interesse - beantragt 8
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 28. Juni 2023 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Kündigung bedürfe nicht der sozialen Rechtfertigung. Ein Arbeitsverhältnis sei weder vereinbart noch gelebt worden. Dessen ungeachtet gelte § 1 KSchG für den Kläger gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG nicht, da Gegenstand der Kündigung allein das der Organstellung zugrunde liegende Vertragsverhältnis sei. 9

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit für die Revision von Bedeutung - unter Klageabweisung im Übrigen insoweit stattgegeben, als es festgestellt hat, dass ein zwischen den Parteien bestehendes Arbeitsverhältnis erst am 31. Januar 2024 geendet hat. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht dem Kündigungsschutzantrag insgesamt stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das erstinstanzliche Urteil - soweit für die Revision von Bedeutung - zu Recht abgeändert und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 28. Juni 2023 nicht aufgelöst worden ist. 11

I. Die Kündigung der Beklagten vom 28. Juni 2023 ist gemäß § 1 Abs. 1 KSchG rechtsunwirksam. Die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 KSchG ist im Streitfall nicht gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG ausgeschlossen (1.). Zwischen den Parteien bestand ein Arbeitsverhältnis (2.). Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt (3.). 12

1. Die Kündigung bedurfte der sozialen Rechtfertigung gemäß § 1 Abs. 1 KSchG. Die Anwendbarkeit des § 1 KSchG war nicht gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG ausgeschlossen. Dies hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler zutreffend erkannt. 13

a) Nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes nicht in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist. Der Gesetzgeber regelt damit die Nichtanwendbarkeit des Ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes für eine bestimmte 14

Personengruppe, die ohne diese Vorschrift vom allgemeinen Kündigungsschutz des § 1 KSchG zumindest erfasst sein kann und beschränkt damit den persönlichen Geltungsbereich. Die Organvertreter sollen ohne Rücksicht darauf, ob angesichts der Besonderheiten des Einzelfalls das Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis angesehen werden muss, allein aufgrund ihrer organschaftlichen Stellung aus dem Anwendungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes herausgenommen sein (*vgl. BAG 21. September 2017 - 2 AZR 865/16 - Rn. 19 mwN: negative Fiktion; krit. zu dieser Formulierung KBN/Bayreuther 17. Aufl. KSchG § 14 Rn. 2).*

- b) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts findet § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG dann Anwendung, wenn die organschaftliche Stellung zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung (noch) besteht (*BAG 20. Juli 2023 - 6 AZR 228/22 - Rn. 16, BAGE 181, 319; 27. April 2021 - 2 AZR 540/20 - Rn. 11 mwN*). Der Wegfall der Organstellung nach Zugang der Kündigung hat auf die Anwendbarkeit des § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG grundsätzlich keine Auswirkungen (*BAG 20. Juli 2023 - 6 AZR 228/22 - aaO; ausführlich BAG 21. September 2017 - 2 AZR 865/16 - Rn. 13 ff.*). 15
- c) Hingegen findet § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG keine Anwendung, wenn die Kündigung zu einem Zeitpunkt zugeht, in welchem die Organstellung nicht mehr besteht. Dies ergibt die Auslegung der Norm. 16
- aa) Für die Auslegung von Gesetzen ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers maßgebend, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den sie hineingestellt ist. Der Erfassung des objektiven Willens des Gesetzgebers dienen die anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung aus dem Wortlaut der Norm, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte, die einander nicht ausschließen, sondern sich gegenseitig ergänzen. Der Wortlaut gibt nicht immer hinreichende Hinweise auf den Willen des Gesetzgebers. Unter Umständen wird erst im Zusammenhang mit Sinn und Zweck des Gesetzes oder anderen Auslegungsgesichtspunkten die im Wortlaut ausgedrückte, vom Gesetzgeber verfolgte Regelungskonzeption deutlich. Für die 17

Beantwortung der Frage, welche Regelungskonzeption dem Gesetz zugrunde liegt, kommt den Gesetzesmaterialien und der Systematik des Gesetzes eine Indizwirkung zu (*st. Rspr.*, *vgl. zuletzt etwa BAG 1. Oktober 2025 - 4 AZR 285/24 - Rn. 48 mwN*).

bb) Bereits der Wortlaut der Norm spricht für die Annahme, dass die Beschränkung des Geltungsbereichs zeitlich an das Bestehen der Organstellung geknüpft ist. Der Wortlaut ließe zwar auch eine andere Auslegung der Norm zu (*vgl. BAG 21. September 2017 - 2 AZR 865/16 - Rn. 17*). Mit der Formulierung „berufen ist“ knüpft § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG jedoch gerade nicht vergangenheitsbezogen daran an, dass das Organ einmal zur Vertretung der juristischen Person berufen war, sondern nimmt mit der Gegenwartsform auf einen tatsächlich bestehenden Ist-Zustand Bezug. Der Wortlaut legt damit zumindest nahe, dass die Vorschriften des Ersten Abschnitts nur dann nicht gelten, solange die Organstellung noch besteht. 18

cc) Bezugsobjekt des § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG ist zudem eine bestimmte, konkret definierte Personengruppe. Die Herausnahme aus dem allgemeinen Kündigungsschutz hat - entsprechend einer Regelung zum persönlichen Anwendungsbereich einer Norm - einen ausschließlich personalen Bezug. Die im Schrifttum teilweise vertretene Ansicht, § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG nehme - unabhängig davon, ob die Organstellung vor oder nach dem Zugang der Kündigung endet - Kündigungen des der Organstellung zugrunde liegenden Anstellungsverhältnisses aus dem Anwendungsbereich heraus (*vgl. KR/Kreutzberg-Kowalczyk 14. Aufl. § 14 KSchG Rn. 7; Lunk NZG 2024, 60, 62: sofern Beendigung der Amtsstellung und Kündigung zum identischen Lebenssachverhalt gehören; Arnold ArbRAktuell 2018, 127; Reufels/Volmari GmbHR 2018, 937, 939*), geht demgegenüber davon aus, die Herausnahme aus dem Kündigungsschutz habe einen vertragsrechtlichen bzw. funktionalen Bezug. Diese Auslegung findet im Wortlaut der Norm keine Stütze. Der Wortlaut nimmt nicht ein bestimmtes Rechtsverhältnis, sondern eine Personengruppe vom allgemeinen Kündigungsschutz aus. 19

- dd) Für diese wortlautorientierte Auslegung spricht in systematischer Hinsicht, dass es sich bei § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG um eine Ausnahmeregelung handelt (vgl. *bereits BAG 15. April 1982 - 2 AZR 1101/79 - zu B II 3 a aa der Gründe, BAGE 39, 16*), die dem besonderen Status dieser Personengruppe Rechnung trägt (*KR/Kreutzberg-Kowalczyk 14. Aufl. § 14 KSchG Rn. 1; Bader/Bram/Suckow Stand April 2026 § 14 KSchG Rn. 1, 3*). Ausnahmebestimmungen sind nach allgemeinen Grundsätzen in der Regel restriktiv auszulegen (vgl. *exemplarisch BVerfG 23. Januar 2024 - 2 BvB 1/19 - Rn. 209, BVerfGE 168, 193; vgl. BAG 25. November 2025 - 3 AZR 91/25 - Rn. 29; sh. zu den Grenzen des Grundsatzes „singularia non sunt extendenda“ Möllers Juristische Methodenlehre 6. Aufl. § 6 Rn. 33 ff.*). 20
- ee) Sinn und Zweck der Regelung sprechen ebenfalls für ein Normverständnis, nach dem mit der Beendigung der Organstellung die Geltung des Ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes (wieder) eröffnet ist. 21
- (1) Die von § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG erfassten Personen sollen wegen ihrer organschaftlichen Stellung aus dem Anwendungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes ausgeklammert werden. Derjenige, der aufgrund gesellschaftsrechtlichem Bestellungsakt den Willen der juristischen Person bilden und für diese handeln kann, bedarf nach dem Willen des Gesetzgebers keines Kündigungsschutzes. Maßgebend ist dafür die Erwägung, dass der gesetzliche Vertreter das Willensorgan der juristischen Person oder der Personengesamtheit ist, durch das sie handelt, das für sie damit auch die Arbeitgeberfunktionen ausüben muss und deshalb in jedem Falle von dem allgemeinen Kündigungsschutz ausgeschlossen sein soll (vgl. *BAG 17. Januar 2002 - 2 AZR 719/00 - zu II 1 a der Gründe, BAGE 100, 182; 15. April 1982 - 2 AZR 1101/79 - zu B II 3 a aa der Gründe, BAGE 39, 16*). Mit Beendigung der Stellung als zur Vertretung berufenes Organ kann der Betreffende weder den Willen der juristischen Person bilden noch (nach außen) für diese handeln. 22
- (2) Demgegenüber ist eine (fehlende) soziale Schutzbedürftigkeit kein Grund für die Herausnahme der in § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG genannten Personengruppe aus dem allgemeinen Kündigungsschutz. Etwas anderes folgt nicht 23

daraus, dass der Gesetzgeber in § 12 KSchG idF vom 10. August 1951 zunächst auch die in § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG genannten Personen vom allgemeinen Kündigungsschutz ausgenommen hat. Soweit sich der Gesetzgeber mit dem Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Bereinigung arbeitsrechtlicher Vorschriften vom 24. Februar 1969 dazu entschied, Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte mit der Begründung in den Kündigungsschutz einzubeziehen, dass diese Arbeitnehmergruppe, was den Bestandsschutz des Arbeitsplatzes angeht, in ähnlicher Weise schutzbedürftig ist, wie die übrigen Arbeitnehmer (*vgl. BT-Drs. V/3913 S. 9*), besagt dies im Umkehrschluss nicht, Grund für die Herausnahme der von § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG erfassten Organmitglieder sei deren fehlende soziale Schutzbedürftigkeit. Maßgebliches Unterscheidungsmerkmal der beiden in § 14 Abs. 1 und Abs. 2 KSchG geregelten Personengruppen ist nicht eine - ohnehin praktisch kaum zu bestimmende - soziale Schutzbedürftigkeit, sondern die mit dem Amt gemäß § 14 Abs. 1 KSchG verbundene Rechtsstellung (*vgl. bereits BAG 21. September 2017 - 2 AZR 865/16 - Rn. 34; so auch KR/Kreutzberg-Kowalczyk 14. Aufl. § 14 KSchG Rn. 3*).

(3) Ebenso wenig kommt es für die Anwendbarkeit von § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG - entgegen der Auffassung der Revision - darauf an, ob und ggf. wann ein Geschäftsführer das „Arbeitgeberlager“ verlässt (*aA Lunk NZG 2024, 60, 62*). Abgesehen davon, dass die Beurteilung, wann ein Beschäftigter im Arbeitgeber- und wann er im Arbeitnehmerlager steht, mit erheblichen, die Rechtssicherheit beeinträchtigenden Abgrenzungsschwierigkeiten einherginge, zeigt gerade § 14 Abs. 2 KSchG, dass es für die Herausnahme aus dem allgemeinen Kündigungsschutz nicht auf eine Lagerzugehörigkeit ankommt. Auch die in § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG genannten Personen werden typischerweise als im Arbeitgeberlager stehend angesehen, ohne dass dies nach dem Willen des Gesetzgebers die Anwendbarkeit des Ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes ausschliesse. 24

ff) Soweit die Revision einwendet, es drohten Zufallsergebnisse, stellte man allein darauf ab, ob im Zeitpunkt des Kündigungszugangs die Organstellung noch besteht (*zu diesem Einwand auch Reufels/Volmari GmbHR 2018, 937, 939*), 25

spricht dies nicht gegen das gefundene Auslegungsergebnis. Bei einer von der Gesellschaft gewollten Beendigung von Organstellung und Anstellungsverhältnis hat es diese regelmäßig selbst in der Hand, ungewollte Ergebnisse zu vermeiden. Die Gesellschaft entscheidet, wann sie die Bestellung widerruft und ob sie zeitlich vorhergehend oder zeitlich nachfolgend die Kündigung ausspricht. Legt demgegenüber der Geschäftsführer sein Amt nieder, um bei einer (drohenden) Kündigung vom allgemeinen Kündigungsschutz erfasst werden zu können, kann ihm die Berufung hierauf im Einzelfall nach § 242 BGB versagt werden (*vgl. zur parallelen Konstellation einer rechtsmissbräuchlichen Bestellung durch die Gesellschaft BAG 12. September 2017 - 2 AZR 865/16 - Rn. 35 ff.*). Darüber hinaus steht es der Gesellschaft grundsätzlich frei, mit dem Geschäftsführer einen freien Dienstvertrag gemäß § 611 BGB statt eines Arbeitsvertrags iSv. § 611a BGB zu schließen, sodass der Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes schon aus diesem Grund nicht eröffnet wäre.

d) Ausreichend, aber auch notwendig für die Anwendbarkeit des § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG ist es damit, dass die Kündigungserklärung dem zur Vertretung berufenen Organmitglied spätestens zeitgleich mit der Abberufungserklärung zugeht (*vgl. bereits BAG 23. Februar 2017 - 6 AZR 665/15 - Rn. 40, 42, BAGE 158, 214*). Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung war der Kläger nicht mehr zur Vertretung der Beklagten berufenes Organ. Die Beklagte hat den Kläger bereits mit Gesellschafterbeschluss vom 1. Februar 2023 abberufen und damit mehrere Monate vor Zugang der Kündigung am 28. Juni 2023. 26

2. Das zwischen den Parteien bestehende Rechtsverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis iSd. § 611a BGB. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei ausgegangen. Mit seiner der Klage teilweise stattgebenden Entscheidung hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die streitgegenständliche Kündigung nicht vor dem 31. Januar 2024 sein Ende gefunden hat. Hiergegen hat die Beklagte kein Rechtsmittel eingelegt, sodass das Urteil insoweit in Rechtskraft erwachsen ist. Nachdem das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erstinstanzlich streitig war und das Arbeitsgericht sich mit dieser Frage im Rahmen der teilweisen Stattgabe der Klage unter 27

Hinweis auf die ausdrückliche Vereinbarung eines Arbeitsverhältnisses durch den Vertrag vom 31. März 2021 auseinandergesetzt hat, begegnet die Annahme des Berufungsgerichts, an die rechtskräftige Feststellung eines Arbeitsverhältnisses gebunden zu sein, im Streitfall keinen revisionsrechtlichen Bedenken. Unabhängig davon haben die Parteien ihr Rechtsverhältnis im Vertrag vom 31. März 2021 mehrfach als „Arbeitsverhältnis“, den Vertrag als „Arbeitsvertrag“ und den Kläger als „Arbeitnehmer“ bezeichnet, weshalb regelmäßig von einem Arbeitsverhältnis auszugehen ist (*vgl. BAG 18. Januar 2023 - 5 AZR 108/22 - Rn. 13 mwN, BAGE 180, 44*).

- | | | |
|------|--|----|
| 3. | Die Kündigung ist gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt. Auf eine - im Übrigen nicht erkennbare - soziale Rechtfertigung hat sich die Beklagte nicht berufen. | 28 |
| II. | Auf die weiteren vom Kläger geltend gemachten Unwirksamkeitsgründe kam es nicht an. | 29 |
| III. | Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. | 30 |

Klose

Schlünder

Weingarth

Krüger

Räder