

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

1. Kapitel

Die historische Entwicklung der Einordnungsproblematik von ihren Anfängen bis heute

2. Kapitel

Soziologische Rahmendaten und ihre Relevanz für die Einordnungsfrage

3. Kapitel

Organmitglieder sind keine Arbeitgeber

4. Kapitel

Organmitglieder als Arbeitnehmer und Selbständige

5. Kapitel

Grundzüge des Arbeitsrechts der Organarbeitnehmer

6. Kapitel

Ausblick auf das Arbeitsrecht der selbständigen Organmitglieder

Ergebnisse dieser Arbeit

Statistischer Anhang

Literaturverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	1
1. Kapitel: Die historische Entwicklung der Statusproblematik von ihren Anfängen bis heute	5
A. Entwicklung bis 1918	5
B. Entwicklung in der Weimarer Republik	7
I. Einfluß des sozialversicherungsrechtlich geprägten Denkens	8
II. Wachsende Dominanz der handelsrechtlichen Auffassung	9
1. Entstehung der heute h.M. zur Einordnungsfrage	9
2. Gründe für die Änderung der h.M.	10
III. Vermittelnde Lehren	12
C. Entwicklung im Dritten Reich	13
D. Entwicklung seit 1945	15
I. Rechtsprechung der Zivilgerichte	16
II. Rechtsprechung der Arbeitsgerichte	18
III. Geltender Stand der Gesetzgebung	20
IV. Forschungsstand in der Literatur	21
E. Thesenhafte Zusammenfassung	23
2. Kapitel: Soziologische Rahmendaten und ihre Relevanz für die Einordnungsfrage	25
A. Größe und Zusammensetzung der Gruppe der Organmitglieder heute. Folgerungen für das Recht	25
I. Rechtstatsachen zur Aktiengesellschaft und Gesellschaft mbH	25
II. Soziologische Daten über die Organmitglieder dieser Gesellschaften	26
III. Konsequenzen für die arbeitsrechtliche Einordnung der Organmitglieder durch das Recht	28
IV. Typisierende Betrachtungsweise	28
B. Leitbild und Rechtswirklichkeit	29
I. Das historisch tradierte Leitbild der h.M.	30
II. Verschiebung der äußeren Rahmendaten	31
III. Das realistische Leitbild der achtziger Jahre	32
IV. Behauptung und Begründung	33
3. Kapitel: Organmitglieder sind keine Arbeitgeber	35
A. Herrschender Arbeitgeberbegriff	35
B. Meinungsspektrum zum Arbeitgeberstatus des Organmitglieds	35
I. Der "funktionelle Arbeitgeberbegriff"	35
II. Lehre von Maus	36
III. Lehre von Birk	36
IV. Lehre von Pakebusch	37

V. Lehre von Fabricius	37
VI. Zusammenfassung der Streitpunkte	38
C. Organmitglieder als Nichtarbeitgeber	38
I. Gesetzliche Regelungen	38
II. Keine Verknüpfung höchstpersönlicher Beziehungen und vermögensrechtlicher Bindungen im Arbeitsverhältnis	39
III. Ausübung eigener Rechte durch das Organ	40
1. Zivilrechtliche Einwände	41
2. Organwalter öffentlich rechtlicher Körperschaften	43
3. Wirtschaftsdemokratie im Lichte des Unternehmensrechts	43
IV. Begriffliche Klassifizierung	44
D. Thesenhafte Zusammenfassung	44
 4. Kapitel: Organmitglieder als Arbeitnehmer und Selbständige	 45
A. Arbeitnehmer im allgemeinen und Methodenfragen	45
I. Arbeitnehmerbegriff insbesondere nach der Rechtsprechung des BAG	45
1. Rechtsprechung des BAG	46
2. Auffassungen in der Literatur	48
II. Methodische Probleme	50
1. Gilt ein einheitlicher Arbeitnehmerbegriff?	50
a) Ausgangslage und Zweifel	50
b) Von der Notwendigkeit eines differenzierten Sozialschutzes	51
c) Zwei Lösungswege sind möglich	52
d) Spaltung des Arbeitsrechts in allgemeine und besondere Vorschriften	53
2. Zur Brauchbarkeit der typologischen Methode	54
a) Position der Rechtsprechung des BAG	54
b) Kritik aus den Reihen der Literatur	55
c) Stellungnahme	56
III. Weiterer Gang der Untersuchung	57
B. Gesetzliche Regelungen zur arbeitsrechtlichen Statusfrage von Organmitgliedern	58
I. Regelungen des Gesellschaftsrechts	58
1. Bedeutung des Wortes Anstellungsvertrag	58
2. Historische Interpretation des Wortes Anstellungsvertrag	58
3. Systematische Argumente	61
4. Schlußfolgerung	61
II. Regelungen bezüglich des Organanstellungsvertrages in arbeitsrechtlichen Gesetzen	61
III. Die Bereichsausnahmen im einzelnen	63
1. Arbeitszeitordnung vom 30.4.1938	63
a) Wortlaut	63
b) Historische Grundlagen der Vorschrift	63
c) Gründe der Nichtgeltung der AZO für Organmitglieder	64
2. Betriebsverfassungsgesetz i.d.F. vom 23.12.1988	66
a) Wortlaut	66

b) Entstehungsgeschichte der Vorschrift	67
c) Geltungsgründe der Bereichsausnahme	68
3. Mitbestimmungsgesetz vom 4.5.1976	70
a) Wortlaut	70
b) Historische Grundlagen der Bereichsausnahme	70
c) Geltungsgrund der Bereichsausnahme	71
4. Arbeitsgerichtsgesetz i.d.F. vom 2.7.1979	71
a) Wortlaut	71
b) Entstehungsgeschichte der Vorschrift	71
c) Systematische Argumente	72
d) Stellungnahmen der Literatur zu den Gründen der Bereichsausnahme	72
e) Stellungnahme zu den Geltungsgründen der Bereichsausnahme	73
5. Kündigungsschutz nach dem Schwerbehindertengesetz i.d.F. vom 26.8.1986	74
a) Wortlaut	74
b) Gesetzesgeschichte	74
c) Gründe der Bereichsausnahme	76
6. Kündigungsschutzgesetz i.d.F. vom 25.8.1969	77
a) Wortlaut und systematische Betrachtung der Bereichsausnahmen	77
b) Historische Grundlagen der Vorschriften	77
c) Zweck der Bereichsausnahmen	79
7. Das 5. Vermögensbildungsgesetz i.d.F. vom 19.1.1989	80
a) Wortlaut	80
b) Geschichte der Bereichsausnahme	80
c) Gesetzeszweck der Bereichsausnahme	81
8. Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974	81
9. Arbeitnehmererfindungsgesetz vom 25.7.1957	82
IV. Folgerungen aus den Einzelbetrachtungen	83
V. Zur Gleichstellung von Organmitgliedern mit leitenden Angestellten zum einen und Vertretern von Personengesamtheiten in den Bereichsausnahmen zum anderen	87
1. Bestandsaufnahme	87
2. Organmitglieder von Personengesamtheiten	88
3. Historische Zusammenhänge	89
4. Zur Auslegung der Bereichsausnahmen des geltenden Rechts	90
VI. Zwischenbilanz	91
C. Die Behandlung von Mitgliedern des Vertretungsorgans juristischer Personen im Sozialversicherungs-, Steuer- und Gewerberecht	92
I. Steuerrechtliche Problemlösung; Rückschlüsse für das Arbeitsrecht	92
1. Rechtslage im Einkommensteuerrecht	92
2. Rechtslage im Umsatzsteuerrecht	93
3. Folgerungen für das Arbeitsrecht	94
II. Problemlösung des Sozialversicherungsrechts; Rückschlüsse auf das Arbeitsrecht	96
1. Rechtslage im Sozialversicherungsrecht	96

2. Folgerungen für das Arbeitsrecht	97
III. Gewerberechtliche Problemlösung; Folgerungen für das Arbeitsrecht	100
1. Rechtslage im Gewerberecht	100
2. Folgerungen für das Arbeitsrecht	100
IV. Gesamtbetrachtung	101
V. Zwischenbilanz	102
D. Der verfassungsrechtliche Rahmen für Arbeitrechtsschutz von Organen	103
I. Der Arbeitnehmerstatus im Spannungsverhältnis zweier Verfassungsprinzipien	103
1. Sozialstaatsprinzip	103
2. Privatautonomie	103
3. Verfassungsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff?	104
II. Folgerungen aus dem Rechtsstaatsprinzip	105
1. Orientierungssicherheit und Einzelfallprüfung	106
2. Gesetzesbindung	108
a) Arbeits- und Selbständigenrecht	108
b) Das methodische Vorgehen der h.M.	109
c) Die analoge Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften auf Organe	110
d) Rechtsstaatlichkeit des hier für richtig erachteten Lösungsweges	113
III. Zwischenbilanz	115
E. Die Prinzipaltheorie: Organe sind keine Arbeitnehmer, weil sie Arbeitgeber sind	116
I. Trennung von Organbestellung und Anstellungsvertrag	116
1. Überblick über die Trennungs- und Einheitstheorie	116
2. Rechtsstellung aufgrund der Bestellung bzw. Anstellung	118
a) Bestellung	118
b) Anstellungsvertrag	119
c) Grundsätzliche Unklarheit über die Einordnung der Pflichten	119
3. Verhältnis von Bestellung und Anstellung	121
a) Grundsatz: Eigenes rechtliches Schicksal	121
b) Vorrangigkeit eines der Rechtsverhältnisse?	122
(1) Ältere Lehre	122
(2) Neuere Auffassungen	122
c) Kollision von Arbeits- und Gesellschaftsrecht	123
d) Zwingende Doppelstellung durch Anstellung und Bestellung	124
e) Geschuldete Tätigkeitsverpflichtung und Bestellung	124
4. Einordnung von Prinzipalsstellung und Arbeitnehmerstatus	125
a) Zuordnung	125
b) Die Prinzipalslehre als Verkennung der Trennungstheorie	126
c) Die Prinzipalslehre als Relikt rechtlicher Strukturen des 19. Jahrhunderts	128
(1) Ausgangslage	128
(2) Ursprünge und Entwicklung der Trennungstheorie	128
(3) Rezeption der Prinzipalslehre	129

II. Ausübung der Arbeitgeberbefugnisse als oberste Befehlsgewalt des konkreten Prinzipals?	129
1. Ausübung eines abgeleiteten Weisungsrechts durch das Organ . . .	130
2. Der konkrete Prinzipal des Organmitglieds	130
3. Ausübungszuständigkeit und Qualität des Weisungsrechts	131
III. Die Prinzipalslehre in der Spielart, wie sie von Molitor vertreten worden ist	132
IV. Der Gesichtspunkt der Interessenkollision	133
1. Kollektive Interessenkollision	134
a) Kritik der Literatur	134
b) Stellungnahme	134
2. Individuelle Interessenkollision	135
3. Bewertung der Lehre Derschs	136
V. Zusammenfassung und Ergebnis	137
VI. Zwischenbilanz	138
F. Der Anstellungsvertrag als Vertrag über die Leistung von Arbeit in persönlicher Abhängigkeit	139
I. Bildung von Fallgruppen	139
1. Gemeinsamkeiten	139
2. Weitere Untersuchung nach typischen Fallgruppen	140
II. Der abhängige Geschäftsführer bei gesetzlicher Ausgestaltung des Innenverhältnisses der nichtmitbestimmten Gesellschaft mbH	140
1. Weisungsunterworfenheit des abhängigen Geschäftsführers	141
a) Weisungsunterworfenheit dem Grunde nach	141
(1) Korporationsrechtliche Weisungen	141
(2) Arbeitsvertragliche Weisungen	142
(a) Vertretungsorgan der GmbH für das Anstellungsverhältnis	142
(b) Unklarheit über die Folgepflicht	143
(c) Folgerungen aus dieser Betrachtungsweise	146
(3) Arbeitsbezogene und verhaltensbezogene Weisungen	147
(a) Arbeitsbezogene Weisungen	147
(b) Verhaltensbezogene Weisungen	147
(c) Beide Formen der Weisungsunterworfenheit sind arbeitsrechtlich relevant	148
b) Umfang der arbeitsrechtlich relevanten Weisungsunterworfenheit	48
(1) Maßstab des rechtlich Möglichen	148
(2) Umfang fachlicher Weisungsunterworfenheit	149
(3) Umfang der verhaltensbezogenen Weisungsunterworfenheit	150
c) Fazit	151
2. Eingliederung in einen fremden Organisationsbereich	151
a) Eingliederung	151
b) Fremder Organisationsbereich	151
c) Korporationsrechtliche Eingliederung?	152
3. Funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozeß?	153
a) Die Teilhabeformel der Rechtsprechung	153
b) Bewertung der Rechtsprechung	154
c) Die Teilhabeleistung des GmbH-Geschäftsführers	155

4. Soziale Schutzbedürftigkeit des abhängigen Geschäftsführers . . .	156
5. Verkehrsauffassung	157
a) Selbsteinschätzung der Organmitglieder als Indiz der Verkehrsauffassung	158
b) Verbandssatzungen als Indiz der Verkehrsanschauung	158
6. Weitere Typusmerkmale	160
7. Wirtschaftliche Abhängigkeit	161
8. Wertende Gesamtbetrachtung	161
a) Unter Berücksichtigung der bisher aufgeführten Merkmale . . .	161
b) Einbeziehung von Arbeitgeber- und Drittinteressen in die Gesamtbetrachtung?	162
III. Das Vorstandsmitglied der Aktiengesellschaft	164
1. Weisungsunterworfenheit	164
a) Organisationsrechtliche Stellung des Vorstandsmitglieds	164
b) Arbeitsvertragliche Weisungen (Direktionsrecht der AG?)	165
(1) Einbindung in ein Kollegialorgan	165
(2) Relevanz des § 76 AktG für die anstellungsvertragliche Ebene	166
c) Quantitative Weisungsunterworfenheit?	167
2. Funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozeß	168
3. Sonstige Indizien des Arbeitnehmertypus	169
4. Typologische Gesamtbetrachtung	169
IV. Atypische Ausgestaltung der Rechtsstellung des Geschäftsführers in der nichtmitbestimmten GmbH	171
1. Geschäftsführer mit gegenüber dem Normaltyp abgeschwächter korporationsrechtlicher Stellung	171
2. Geschäftsführer mit satzungsmäßig verstärkter Rechtsstellung . .	171
a) Anstellungsvertragliche Weisungsgebundenheit	171
b) Weisungsfreier GmbH-Geschäftsführer	172
V. Der Fremdgeschäftsführer der mitbestimmten GmbH	173
1. Weisungsunterworfenheit	173
a) Weisungsbefugnisse	173
b) Zuständigkeit für den Anstellungsvertrag	174
c) Arbeitsvertragliche Weisungsunterworfenheit	174
2. Soziale Schutzbedürftigkeit	175
a) Die mitbestimmte GmbH als Großunternehmen	175
b) Einkommenssituation von Geschäftsführern großer Gesellschaften mbH	175
3. Typologische Gesamtbetrachtung	176
VI. Die Anwendung von Arbeitsrecht auf den Gesellschafter-Geschäftsführer	177
1. Arbeitnehmereigenschaft des Alleingesellschafter-Geschäftsführers	178
2. Erforderlichkeit der Abgrenzung	178
3. Einheitlicher Maßstab?	179
4. Grenze zwischen Arbeitnehmer- und selbständigen Geschäftsführern	180
VII. Verbundene Unternehmen	182
1. Abhängigkeit nach §§ 308, 323 AktG	182
a) Konzernrechtliche Leitungsmacht nach § 308 AktG	183

b) Rechtsnatur der Weisungen nach § 323 AktG	184
c) Weisung bei Delegation auf Angestellte der Tochter	185
d) Wirkung des § 308 AktG für den Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds	185
(1) Anstellungsvertrag mit der herrschenden (bzw. Haupt-) Gesellschaft	185
(2) Anstellungsvertrag mit der beherrschten (bzw. eingegliederten) Gesellschaft	185
2. Drittanstellungen	188
a) Drittanstellung bei der Aktiengesellschaft	188
b) Drittanstellung bei der Haupt- bzw. bei der beherrschenden Gesellschaft gem. §§ 308, 323 AktG	190
c) Drittanstellung bei der GmbH	190
d) Typisierende Betrachtungsweise und Ergebnis	191
VIII. Zusammenfassung und Ergebnis	192
S. Kapitel: Grundzüge des Rechts der Organarbeitnehmer	195
A. Status	195
I. Echte Arbeitnehmer	195
II. Leitende Angestellte	195
B. Geltung der Bereichsausnahmen	196
I. Direktanstellung	196
1. Teleologische Reduktion der Bereichsausnahmen?	196
2. Abdingbarkeit der Bereichsausnahmen?	197
3. Nichtanwendung wegen ruhendem Arbeitsverhältnis?	198
II. Drittanstellung	198
1. Drittanstellung im Rahmen der GmbH & Co. KG	198
2. Ähnliche Problemlagen	199
3. Konzernrechtliche Drittanstellung im übrigen	200
C. Geltung ungeschriebener Bereichsausnahmen	200
I. Allgemeines	00
II. Umfang der Geltung des kollektiven Arbeitsrechts	201
1. Tarifvertragsrecht	201
a) Interessenlage	201
b) Grundsätzliches zur Koalitionsfreiheit	202
(1) Grundsatz der Gegnerfreiheit	202
(2) Druckausübung	203
c) Nichtgewerkschaftliche Organisation	203
d) Mitgliedschaft in tarifwilligen Organisationen	204
(1) Echte Drittanstellung im Konzern	204
(2) Reine Organarbeitnergewerkschaft	204
(3) Gewerkschaftszugehörigkeit in einer Arbeitnehmergewerkschaft	205
(4) Verbandsinterne Befugnisse der Organarbeitnehmer	205
e) Kapitalbeteiligung	205
f) Zusammenfassung	206
2. Betriebsverfassung und Mitbestimmung	206

3. Beteiligung an Sprecherausschlüssen nach dem SprAuG	206
a) Interessenlage	206
b) Aktives Wahlrecht	207
c) Passives Wahlrecht	207
d) Kapitalbeteiligung	207
4. Gleichbehandlungsgrundsatz und betriebliche Übung	207
a) Betriebliche Übung	208
b) Gleichbehandlungsgrundsatz	208
c) Kapitalbeteiligung	209
III. Umfang der Geltung des Individualarbeitsrechts	209
1. Bestandsschutz	209
a) Befristung und ordentliche Kündigung	209
b) Bestandsschutz und Beschäftigungsanspruch	210
c) Interessenlage	210
d) Zur Anwendung von § 622 BGB	211
e) §§ 1, 2 AngKschG von 1926	212
f) Kündigungsschutz nach §§ 18 ff. SchwbG	213
g) Kündigungsschutz nach § 9 MuschG und § 18 BErzG	213
h) Sonstige Fälle des Kündigungsschutzes	214
i) Bestandsschutz nach § 613 a BGB	214
k) Befristungen	215
2. Gehalt ohne Arbeit	215
a) Bundesurlaubsgesetz	215
b) Mutterschafts- und Erziehungsurlaub	216
c) Gehaltsfortzahlung nach §§ 616 Abs. 2 BGB, 63 HGB	217
3. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB	217
4. Haftung	219
a) Gesetzliche Haftung	219
b) Vertragliche Haftungsbeschränkung	220
c) Gefahrgeneigte Arbeit	220
d) Vorrang der Organstellung	221
5. Arbeitnehmererfindungsgesetz	221
6. Konkurs, Zwangsvollstreckung und Betriebsrentengesetz	221
D. Zusammenfassung der Ergebnisse	224
 6. Kapitel: Ausblick auf das Arbeitsrecht der selbständigen Organmit-	
glieder	225
A. Allgemeine Grundsätze, die für alle selbständigen Organmitglieder	
gelten	225
I. Privatautonomes Handeln	225
1. Privatautonomie Einbeziehung von Arbeitsrecht	225
2. Auslegung des Anstellungsvertrages	226
II. Dienstvertragsrecht des BGB	227
B. Sondervorschriften für bestimmte Gruppen von Organmitgliedern	227
I. Betriebliche Altersversorgung	227
II. Konkursrechtliche Vorschriften	228
III. Pfändungsschutz gem. § 850 ZPO	228

IV. Stellensuche und Zeugnisanspruch, §§ 629, 630 BGB	228
V. Kündigungsfrist gem. § 622 BGB?	229
C. Arbeitnehmerähnliche Organmitglieder	230
I. Personenkreis	230
1. Allgemeine Typusmerkmale	230
2. Selbständige Organmitglieder als arbeitnehmerähnliche Personen? .	231
II. Rechtsfolgen	232
1. Anwendbarkeit des BUrlG	232
2. Anwendbarkeit des ArbGG	233
3. Anwendbarkeit des TVG	233
4. Auswege aus dem Dilemma?	233
a) Die Lehre vom arbeitnehmerähnlichen Vorstandsmitglied	233
b) Ausblick	235
Ergebnisse dieser Arbeit	237
Statistischer Anhang	239
Literaturverzeichnis	241