

**Entscheidung****Fundstelle**

BAG: Urteil vom 05.06.2008 - 2 AZR 754/06BeckRS 2008 56132

<b>BeckRS 2008 56132</b>	
<b>Titel</b>	Außerordentliche Kündigung während Geschäftsführertätigkeit - Kein Wiederaufleben des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses
<b>Gericht</b>	BAG
<b>Entscheidungstyp</b>	Urteil
<b>Verkündungsdatum</b>	05.06.2008
<b>Aktenzeichen</b>	2 AZR 754/06
<b>Leitsatz</b>	<p>1. Mit dem Abschluss eines schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrages wird grundsätzlich - sofern nicht vertraglich etwas anderes vereinbart worden ist - ein zuvor mit der GmbH bestehendes Arbeitsverhältnis der Parteien einvernehmlich beendet.</p> <p>(Orientierungssatz des Gerichts)</p> <p>2. Mit dem Verlust der Organstellung als Geschäftsführer einer GmbH wandelt sich der zugrunde liegende Anstellungsvertrag (Geschäftsführerdienstvertrag) nicht (wieder) - jedenfalls nicht ohne Weiteres - in einen Arbeitsvertrag.</p> <p>(Orientierungssatz des Gerichts)</p>
<b>Rechtsgebiet</b>	Gesellschaftsrecht (mit §§ 705 ff. BGB) mit M & A Arbeitsrecht (mit BAT)
<b>Normenkette</b>	;BGB § 626 Abs. 1
<b>Schlagwort</b>	Geschäftsführer; Arbeitsverhältnis; Beendigung

**ERLÄUTERUNG**

Die Richterinnen und Richter des Bundesarbeitsgerichts

Bundesarbeitsgericht Zweiter Senat Urteil vom 5. Juni 2008

2 AZR 754/06

Einzelstichworte:

Außerordentliche Kündigung wegen privater Internetnutzung während der Tätigkeit als Geschäftsführer einer GmbH

Angewandte Bestimmungen:

BGB § 626 Abs. 1

Orientierungssätze:

1. Mit dem Abschluss eines schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrages wird grundsätzlich - sofern nicht vertraglich etwas anderes vereinbart worden ist - ein zuvor mit der GmbH bestehendes Arbeitsverhältnis der Parteien einvernehmlich beendet.

2. Mit dem Verlust der Organstellung als Geschäftsführer einer GmbH wandelt sich der zugrunde liegende Anstellungsvertrag (Geschäftsführerdienstvertrag) nicht (wieder) - jedenfalls nicht ohne Weiteres - in einen Arbeitsvertrag.

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

zu 1: Fortführung der Rechtsprechung des BAG, bspw.: 24. November 2005 - 2 AZR 614/04 - BAGE 116, 254; BAGE25. Oktober 2007 - 6 AZR 1045/06 - NZA 2008, 168

Weiterführende Hinweise: ./.

Schwerpunkte: Kündigung

Branchenspezifische Problematik:

Ja: £3 Nein: O

Falls ja: öffentlicher Dienst Besonderer Interessentenkreis:

./.

LEITSATZ

Aktenzeichen: 2 AZR 754/06 Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 5. Juni 2008 - 2 AZR 754/06 –

I.

Arbeitsgericht Koblenz Kammer Neuwied

Teilurteil vom 12. Juli 2005 - 5 Ca 1654/04 –

II.

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

Teilurteil vom 18. Mai 2006 - 6 Sa 787/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Außerordentliche Kündigung - Geschäftsführer

Gesetz:

BGB § 626 Abs. 1

BUNDESARBEITSGERICHT

2 AZR 754/06

6 Sa 787/05

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

Verkündet am 5. Juni 2008

S., Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

URTEIL

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Juni 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Krichel und Löllgen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 18. Mai 2005 aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung

- auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

[1] Die Parteien streiten u. a. über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung vom 13. Juli 2004.

[2] Der Kläger war vom 1. April 1991 bis zum 30. Juni 1995 bei der Beklagten als Bauingenieur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt.

[3] Am 3. Juli 1995 schlossen die Parteien einen Geschäftsführervertrag, nach dem der Kläger ab dem 1. Juli 1995 befristet bis zum 30. Juni 2005 als alleinvertretungsberechtigter Geschäftsführer - neben dem alleinvertretungsberechtigten Geschäftsführer R S - im Betrieb der Beklagten tätig war.

[4] Mit Schreiben vom 25. Juni 2004 widerrief die Beklagte die Bestellung des Klägers zum Geschäftsführer mit sofortiger Wirkung.

[5] Mit einem vom Geschäftsführer der Beklagten R S unterzeichneten Schreiben vom 13. Juli 2004 kündigte die Beklagte das „Anstellungsverhältnis“ des Klägers fristlos, hilfsweise fristgemäß zum nächst zulässigen Termin. Der Kläger wies das Kündigungsschreiben mit Schreiben vom 17. Juli 2004 wegen fehlender Vorlage einer Vollmachtsurkunde zurück.

[6] Im Anschluss daran erklärte die Beklagte am 19. Juli 2004, 22. Juli 2004 und 7. September 2004 sowie am 2. März 2005 noch weitere vier fristlose Kündigungen, die die Beklagte vor allem auf die unbefugte private Internetnutzung des Klägers während seiner Dienstzeit als Geschäftsführer stützt.

[7] Der Kläger hat sich gegen diese Kündigungen gewandt und geltend gemacht: Es gebe keinen wichtigen Grund zur Kündigung. Insbesondere bestreite er den Vorwurf einer unzulässigen privaten Internetnutzung. Eine Nutzung seines Rechners zu privaten Zwecken sei ihm gestattet bzw. zumindest nicht verboten gewesen. Als Geschäftsführer habe er keine vorgegebenen Arbeitszeiten einhalten müssen. Soweit pornografische Dateien und Scherzdateien auf dem Rechner gefunden worden seien, seien ihm diese überwiegend unaufgefordert zugesandt worden, teilweise in Anhängen, die er nicht geöffnet habe. Im Übrigen datierten sämtliche beanstandeten Vorfälle aus der Zeit vor seiner Abberufung als Geschäftsführer der Beklagten. Die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB sei nicht eingehalten worden. Auch habe die Beklagte den Kündigungen keine Originalvollmacht beigelegt.

[8] Der Kläger hat - soweit dies für das Revisionsverfahren von Interesse ist - zuletzt beantragt

festzustellen, dass das Dienstverhältnis zwischen ihm und der Beklagten durch die Kündigung der Beklagten vom 13. Juli 2004 nicht beendet worden ist.

[9] Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt: Die Kündigung sei aus wichtigem Grund gerechtfertigt. Der Kläger habe seit längerem keine entsprechenden Leistungen mehr als Geschäftsführer erbracht, die seine erheblichen Gehaltszahlungen gerechtfertigt hätten. Er habe sich mehrfach illoyal verhalten und seine Pflichten als Geschäftsführer nicht erfüllt. Außerdem habe er seine Position als Geschäftsführer zum privaten Vorteil ausgenutzt. Einer Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung des Geschäftsführerdienstvertrages habe es nicht bedurft. Es stehe fest, dass der Kläger seine Büromittel ebenso wie seine Arbeitszeit im größeren Umfang zu privaten statt zu betrieblichen Zwecken genutzt habe, indem er beispielsweise während seiner Dienstzeit pornografische Seiten auf seinem Dienstrechner aufgerufen habe. Auch habe er den Umfang seiner privaten Nutzung des Internets und des PCs verschleiert, indem er ein Passwort verwendet, Cookies gelöscht und den Rechner während der Mittagspause heruntergefahren habe. Er habe auch Angehörige der Geschäftsführung mit seinen E-Mails an Herrn G verunglimpft. Einer Vollmacht zur Kündigung habe es für den Geschäftsführer S nicht bedurft, da eine gesetzliche Vertretung in Rede stehe.

[10] Das Arbeitsgericht hat u. a. die Unwirksamkeit der Kündigung vom 13. Juli 2004 festgestellt. Das Landesarbeitsgericht hat - soweit von Interesse - die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

#### Entscheidungsgründe

[11] Die Revision der Beklagten ist erfolgreich.

[12] Das Landesarbeitsgericht durfte mit der von ihm gegebenen Begründung die Kündigung des „Dienstverhältnisses“ nicht für unwirksam befinden.

[13] A. Das Landesarbeitsgericht hat seine der Klage stattgebende Entscheidung zur Kündigung vom 13. Juli 2004 wie folgt begründet: Es liege kein wichtiger Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Nach der Abberufung des Klägers als Geschäftsführer der Beklagten sei anschließend ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zustande gekommen. Die Parteien hätten zwar nach dem Widerruf der Geschäftsführerfunktion keine Vereinbarung getroffen, sondern den Kläger in seinem bisherigen Arbeitsbereich belassen. Aufgrund der fehlenden „Neuvereinbarung“ sei aber von einer Weitergeltung der Passagen des Geschäftsführervertrages auszugehen, die mit der Tätigkeit des Klägers ohne die Geschäftsführerpositionen in Einklang zu bringen seien. Dazu gehörten ua. die Kündigungsfristen in § 14 des ursprünglichen Dienstvertrages. Danach könne eine Kündigung nur aus wichtigem Grund erfolgen. Ein wichtiger Grund sei jedoch nicht gegeben. Die von der Beklagten erhobenen Vorwürfe hätten nicht das Gewicht, um das Vertragsverhältnis sofort beenden zu können. Sie stammten aus einer Zeit, zu der der Kläger noch nicht Arbeitnehmer gewesen sei. Die Vorwürfe aus dem Geschäftsführerverhältnis seien nicht geeignet, die Erbringung der nunmehr geschuldeten Arbeitsleistung zu beeinträchtigen. Als Arbeitnehmer könne die Beklagte dem Kläger untersagen, das Internet privat zu nutzen. Es liege auch kein Arbeitszeitbetrug durch die private Nutzung des Internets vor. Als Geschäftsführer habe er nicht nur über Umfang und Lage seiner Arbeitszeit eigenverantwortlich entscheiden und befinden können sondern auch, wie er die Arbeitsleistung erbringe. Das Arbeitsverhältnis sei auch nicht aufgrund einer außerordentlichen Kündigung mit Auslaufzeit zum 30. Juni 2005 bzw. einer hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung beendet worden. Nach § 14 des zugrunde liegenden Dienstvertrages, der insoweit weiter gelte, könne eine Kündigung nur mit einer Frist von zwölf Monaten zum Quartalsende erklärt werden.

[14] B. Dem folgt der Senat weder im Ergebnis noch in der Begründung. Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung nicht nur arbeitsvertragliche und dienstvertragliche Elemente unzulässigerweise miteinander vermengt, sondern auch das der Kündigung zugrunde liegende Rechtsverhältnis unzutreffend bestimmt. Es hat nicht näher begründet, warum ein „Arbeitsverhältnis der Parteien“ gekündigt worden sein soll.

#### I.

[15] Nach den bisherigen tatrichterlichen Feststellungen kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Beklagte mit Schreiben vom 13. Juli 2004 ein Arbeitsverhältnis der Parteien gekündigt hat. Insbesondere entbehrt die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass nach der Abberufung des Klägers als Geschäftsführer anschließend ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, obwohl die Parteien keine neue Vereinbarung getroffen haben, einer tragfähigen rechtlichen Begründung.

[16] a) Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts im Tatbestand des Urteils (Seite 2), der Kläger sei im Anschluss an den Widerruf der Geschäftsführerbestellung „im gleichen Aufgabengebiet mit gleicher Vergütung weiterbeschäftigt worden, ohne dass eine ausdrückliche Vereinbarung geschlossen wurde“, entbehren schon deshalb einer hinreichenden Tatsachengrundlage, weil die Beklagte mit Schriftsatz vom 6. September 2004 vorgetragen hatte, der Kläger sei von seiner Tätigkeit bis zum Ende des Dienstverhältnisses freigestellt worden. Auch mit Schriftsatz vom 25. Mai 2005 hatte sie vorgetragen, aufgrund der erheblichen Störung des Vertrauensverhältnisses sei zugleich die Entscheidung getroffen worden, den Kläger von seiner Tätigkeitspflicht bis zum Ende des Dienstverhältnisses (30. Juni 2005) freizustellen. Ein Tatsachenvortrag des Klägers zu seiner - realen - Weiterbeschäftigung nach Abberufung als Geschäftsführer lässt sich auch aus dessen Vorbringen hingegen nicht ohne Weiteres erschließen. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht nachvollziehbar.

[17] b) Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es habe im Anschluss an die Abberufung des Klägers als Geschäftsführer der Beklagten ein Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten und dem Kläger bestanden, entbehrt einer nachvollziehbaren tatsächlichen Grundlage. Welche Tätigkeit der Kläger nach seiner Abberufung als Geschäftsführer ausgeführt hat und ob und ggf. von wem ihm welche Weisungen erteilt

worden sind, hat das Berufungsurteil nicht festgestellt.

[18] c) Hinzu kommt, dass der Kläger in seinem Klageantrag die Kündigung selbst als die eines „Dienstverhältnisses“ bezeichnet hat und die Beklagte sogar eingangs des Kündigungsschutzprozesses die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts ausdrücklich in Zweifel gezogen hatte. Schließlich spricht auch das Landesarbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen lediglich von einem „Vertragsverhältnis“ (S. 9 der Entscheidungsgründe).

[19] d) Ausgehend von dem Umstand, dass der Kläger als Geschäftsführer abberufen worden war, hätte das Berufungsgericht zur Prüfung der Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung zunächst aufklären müssen, welche vertragliche Grundlage nunmehr den Beziehungen der Parteien zugrunde lag. Insbesondere hätte es klären müssen, ob der bisherige Geschäftsführerdienstvertrag von den Parteien beendet und durch ein anderes Vertragsverhältnis ausdrücklich oder konkludent ersetzt worden ist (zur sog. Trennungstheorie und zum Unterschied von Geschäftsführerbestellung (Bestellungsakt) als Organ der Gesellschaft und des schuldrechtlichen Vertragsverhältnisses, das dieser Bestellung zugrunde liegt: vgl. zuletzt BAG 25. Oktober 2007 - 6 AZR 1045/06 - AP KSchG 1969 § 14 Nr. 11 = EzA KSchG § 14 Nr. 8; zur sog. Trennungstheorie allgemein: BGH 28. Oktober 2002 - II ZR 146/02 - EzA BGB 2002 § 628 Nr. 2; Zöllner/Noack in Baumbach/Hueck GmbHG 18. Aufl. § 35 Rn. 16; Rohwedder/Schmidt-Leithoff/Koppensteiner GmbHG 4. Aufl. § 35 Rn. 69; Scholz/Uwe H. Schneider GmbHG 9. Aufl. § 35 Rn. 150). Dazu hätte das Berufungsgericht näher feststellen müssen, ob und ggf. welche Erklärungen in diesem Zusammenhang von den Parteien abgegeben worden sind.

[20] Aufgrund der unklaren Tatsachensituation ist es nicht ausreichend, wenn das Berufungsgericht anstelle von tatsächlichen Feststellungen zu entsprechenden Handlungen und Erklärungen der Parteien lediglich mit Rechtsbegriffen operiert und sich auf eine rechtliche Bewertung beschränkt, ohne die notwendige Tatsachenbasis ermittelt zu haben.

## II.

[21] Der Rechtsstreit war deshalb zur weiteren Sachaufklärung und Prüfung an das Landesarbeitsgericht nach § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO zurückzuverweisen. Sollte das Landesarbeitsgericht dabei zu dem Ergebnis kommen, dass sich nach der Abberufung des Klägers als Geschäftsführer keine - eindeutigen - Erklärungen der Parteien feststellen lassen, wird es von der Fortführung des Geschäftsführerdienstvertrages zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung auszugehen haben.

[22] 1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass mit dem Abschluss des Geschäftsführerdienstvertrages vom 3. Juli 1995 das zuvor bestehende Arbeitsverhältnis der Parteien einvernehmlich beendet worden ist (jetzt st. Rspr. des BAG: vgl. zuletzt bspw. 24. November 2005 - 2 AZR 614/04 - BAGE 116, 254; 19. Juli 2007 - 6 AZR 774/06 - NJW 2007, 3228; 25. Oktober 2007 - 6 AZR 1045/06 - NZA 2008, 168). Schließt ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber einen schriftlichen Dienstvertrag, der Grundlage für eine Bestellung zum Geschäftsführer ist, besteht eine tatsächliche Vermutung, dass damit zugleich das zuvor begründete Arbeitsverhältnis aufgelöst worden ist. Zugleich stellt der neue Vertrag die ausschließliche Grundlage der rechtlichen Beziehungen der Parteien - sofern nicht etwas anderes vereinbart ist - dar. Durch den schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag werden die zuvor vereinbarten Rechte und Pflichten der Parteien aus einem Arbeitsverhältnis konkludent aufgehoben. Mit dem schriftlichen Dienstvertrag liegt eine Vertragsurkunde vor, die dem Arbeitnehmer deutlich vor Augen führt, dass die bisherigen vertraglichen Beziehungen zu seinem Arbeitgeber geändert und auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt worden sind. Da dem Geschäftsführerdienstvertrag vom 3. Juli 1995 keine Anhaltspunkte zu entnehmen sind, die für eine Vereinbarung einer Fortgeltung bzw. Ruhens des früher bestehenden Arbeitsverhältnisses zu entnehmen ist, ist davon auszugehen, dass bis zur Abberufung des Klägers als Geschäftsführer nur der Geschäftsführerdienstvertrag die vertragliche Grundlage der Beziehungen der Parteien bildete.

[23] 2. Auch verwandelt sich mit dem Verlust der Organstellung der zugrunde liegende Anstellungs- bzw. Geschäftsführerdienstvertrag nicht (wieder) in einen Arbeitsvertrag. Ein wirksam aufgehobenes früheres Arbeitsverhältnis lebt durch die Abberufung als Geschäftsführer nicht - jedenfalls nicht ohne Weiteres - wieder auf, ebenso wenig entsteht ein neues Arbeitsverhältnis (BAG 25. Juni 1997 - 5 AZB 41/96 - AP ArbGG 1979 § 5 Nr. 36 = EzA ArbGG 1979 § 2 Nr. 37; 18. Dezember 1996 - 5 AZB 25/96 - BAGE 85, 46; Roth/Altmeppen GmbHG 5. Aufl. § 6 Rn. 111). Es müssen vielmehr weitere Umstände hinzutreten, aus denen sich ergibt, dass entweder neben dem Geschäftsführerdienstvertrag noch ein Arbeitsvertrag - ruhend - fortbestanden hat und nach der Abberufung wieder aufleben soll oder dass nach der Abberufung ein Arbeitsverhältnis neu begründet worden ist (BAG 25. Juni 1997 - 5 AZB 41/96 - a. a. O.).

[24] 3. Dementsprechend ist die widersprüchliche Argumentation des Landesarbeitsgerichts nicht nachvollziehbar, einerseits sei ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen und andererseits sei aufgrund der fehlenden Neuvereinbarung davon auszugehen, dass die Passagen des Geschäftsführervertrages weitergelten.

[25] Entweder haben die Parteien entsprechende (Willens-)Erklärungen abgegeben, aus denen sich die Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses ergibt; in diesem Fall wären dann der Geschäftsführerdienstvertrag beendet und seine Regelungen nicht mehr zur Lückenfüllung heranzuziehen. Es würden vielmehr die arbeitsrechtlichen Regelungen zur Anwendung kommen. Oder die Parteien haben keine rechtserheblichen Erklärungen abgegeben; dann würde der Geschäftsführerdienstvertrag weiter gelten und weiterhin die vertragliche Basis der rechtlichen Beziehung der Parteien darstellen.

[26] Dementsprechend sind sowohl der Hinweis des Landesarbeitsgerichts als auch die von der Beklagten teilweise geäußerte Meinung unzutreffend, mit der Abberufung des Klägers als Geschäftsführer - bzw. mit der Beendigung des Geschäftsführerdienstvertrages (wobei unklar bleibt, aufgrund welcher Handlungen dies geschehen sein soll) -, lege im Wege eines „Umkehrschlusses“ das Arbeitsverhältnis wieder auf. Dagegen steht nicht nur die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts (siehe auch BGH 10. Januar 2000 - II ZR 251/98 - AP BGB § 611 Organvertreter Nr. 15). Es bedarf hierzu vor allem entsprechender rechtsgeschäftlicher Handlungen und Erklärungen. Es mag möglich sein, die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses und die Beendigung des Geschäftsführerdienstverhältnisses bei entsprechenden rechtsverbindlichen Erklärungen der Parteien anzunehmen. Ohne konkrete rechtsgeschäftliche Erklärungen, die vom Berufungsgericht aber zunächst zu ermitteln wären, kann sich hingegen der bisherige Geschäftsführerdienstvertrag nicht in ein Arbeitsverhältnis umwandeln.

4. Liegt keine eindeutige vertragliche Neugestaltung der Vertragsbeziehungen der Parteien nach der Abberufung des Klägers als Geschäftsführer vor und bildet weiterhin der Geschäftsführerdienstvertrag die Grundlage der vertraglichen Beziehung der Parteien, bleibt die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB mit der Maßgabe zu prüfen, ob der Kläger seine sich nach den entsprechenden zivil- und gesellschaftsrechtlichen Maßstäben aus dem Geschäftsführerdienstverhältnis ergebenden Vertragspflichten schuldhaft verletzt hat. Dies hat das Landesarbeitsgericht bisher unterlassen. Außerdem wird es sich mit der Frage der förmlichen Berechtigung des Kündigenden zum Ausspruch der Kündigung zu befassen haben. Ob darüber hinaus eine hilfsweise ordentliche Kündigung rechtswirksam ist, erscheint angesichts des bis zum 30. Juni 2005 befristeten Geschäftsführerdienstvertrages dagegen mehr als zweifelhaft (vgl. § 620 Abs. 2 BGB).