

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 35/15
5 Ca 2018/14 ArbG Lübeck



Beschluss

**Im Beschwerdeverfahren betr. Rechtswegzuständigkeit
in dem Rechtsstreit**

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 05.05.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden beschlossen:

Die sofortige Beschwerde des Klägers vom 21.11.2014 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 05.11.2014 – 5 Ca 2018/14 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe:

I. Die Parteien streiten im Rahmen eines Status- und Zahlungsrechtsstreits vorab über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten.

Der am 12.10.1946 geborene Kläger arbeitete in der Vergangenheit freiberuflich auf dem Feld der Unternehmenssanierung.

Seit Februar 2013 war der Kläger ohne schriftliche Vereinbarung und in streitigem Umfang für die Beklagte tätig. Ab 01.07.2013 arbeitete er aufgrund Arbeitsvertrags vom 26.06.2013 (Anlage K 1 = Bl. 6 ff d. A.) für die Beklagte als Werksleiter Gießerei und mechanische Bearbeitung. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 30.09.2013 fristlos.

Der Kläger war seit Februar 2013 auf Kosten der Beklagten in M. in einem Hotel untergebracht. Vor dem 26.06.2013 hatten die Parteien weder einen schriftlichen noch einen mündlichen Arbeitsvertrag geschlossen. Im Verfahren ist jedoch der Entwurf eines Arbeitsvertrags für die Zeit ab dem 01.03.2013 (Anlage K 2 = Bl. 9 ff d. A.) vorgelegt worden. Dieser Entwurf ist von keiner Seite unterschrieben worden. In dem ab März 2013 gültigen Organigramm vom 05.03.2013 ist der Kläger als Werksleiter der Beklagten genannt, ebenso in deren Imagekatalog. Sein Name findet sich auch im Telefonverzeichnis der Beklagten. Bereits vor Juli 2013 waren verschiedene dienstliche E-Mails (auch) an den Kläger gerichtet. Im April 2013 bezeichnete die Beklagte den Kläger gegenüber ihrem Betriebsrat als Leitenden Angestellten und gegenüber der Fachkraft für Arbeitssicherheit als Werksleiter. Am 12.03.2013 nahm der Kläger an einem Termingespräch der Geschäftsleitung teil. Bereits ab Februar 2013 verfügte der Kläger über ein Büro auf dem Betriebsgelände und zwar neben der Geschäftsleitung.

Im streitbefangenen Zeitraum – 01.02. – 30.06.2013 – war der Kläger nicht zur Sozialversicherung angemeldet. Für diesen Zeitraum machte er im Oktober 2013 Beratungshonorare geltend. Wegen Urlaubs oder sonstiger privater Belange stimmte sich der Kläger in diesen fünf Monaten mit der Beklagten nicht ab.

Der Kläger hat gemeint, er sei bereits vor dem 01.07.2013, nämlich ab Februar, faktisch als Werksleiter in Arbeitnehmereigenschaft für die Beklagte tätig gewesen. Seit Anfang Februar 2013 habe er sich in M. aufgehalten und sei in die betriebliche Struktur der Beklagten integriert gewesen. Die Beklagte hat die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts bestritten.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 05.11.2014 den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nur für den zu Ziffer 1. angekündigten Feststellungsantrag aus der Klagschrift vom 13.08.2014 für zulässig erklärt. Für die Zahlungsanträge zu Ziffer 2. und 3. hat es den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für unzulässig erklärt und die Sache an das sachlich und örtlich zuständige Landgericht L. verwiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, der Kläger habe nicht substantiiert zu seiner Arbeitnehmereigenschaft vorgetragen, insbesondere nicht zur

Weisungsgebundenheit. Wegen der Begründung im Einzelnen wird Bezug genommen auf den Inhalt des angefochtenen Beschlusses.

Der Kläger hat gegen den ihm am 10.11.2014 zugestellten Beschluss am 21.11.2014 sofortige Beschwerde eingelegt. Zu seinen Tätigkeiten im streitbefangenen Zeitraum führt er weiter aus: Es habe ein von den Geschäftsführern festgelegtes und abgestimmtes Prozedere der Tagungs- und Wochenabläufe gegeben. Die Arbeitstage hätten mit einem gemeinsamen Frühstück im Übernachtungshotel begonnen. Dabei seien Aufgaben und Termine des Tages besprochen worden. Im Betrieb habe der Tag in der Regel mit einem Rundgang begonnen. Dabei habe er, der Kläger, den Fertigungsfortschritt kontrolliert und dabei alle Ergebnisse aufgenommen. Der Bereichsleiter habe ihn auf den Rundgängen begleitet. Um 11.00 Uhr habe die tägliche Produktionsbesprechung stattgefunden und später ein gemeinsames Mittagessen mit der Geschäftsleitung. Dabei seien Informationen ausgetauscht worden. An den Donnerstagen hätten Wochenmeetings stattgefunden. Den Arbeitstag habe ein Betriebsrundgang mit der Geschäftsführung abgeschlossen. Anschließend sei er mit den Geschäftsführern ins Hotel gefahren.

Der Beklagte hat behauptet, dass der Kläger über seine Abwesenheit selbst habe entscheiden können. Er sei nur sporadisch vor Ort gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde mit Beschluss vom 11.02.2015 nicht abgeholfen und die Sache dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II. Mit seiner sofortigen Beschwerde greift der Kläger den Beschluss des Arbeitsgerichts vom 05.11.2014 nur insoweit an, als es den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für unzulässig erklärt und an das Landgericht Lübeck verwiesen hat. Das betrifft die in der Klage unter Ziffer 2. und 3. angekündigten Zahlungsanträge. Die hiergegen gerichtete sofortige Beschwerde ist statthaft und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zutreffend die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen verneint. Das Beschwerdegericht macht sich die Ausführungen des Arbeitsgerichts im angefochtenen

Beschluss und im Nichtabhilfebeschluss zu Eigen und nimmt zur Vermeidung von Wiederholungen darauf Bezug.

1. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis – auch aus einem faktischen Arbeitsverhältnis – eröffnet. Der Kläger hat nicht schlüssig dargetan, dass bereits zwischen Februar und Juni 2013 zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

a) Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (BAG 15.02.2012 – 10 AZR 301/10 -). Für die Abgrenzung von Bedeutung sind in erster Linie die tatsächlichen Umstände, unter denen die Dienstleistung zu erbringen ist, nicht die Bezeichnung, die die Parteien ihrem Rechtsverhältnis gegeben haben, oder eine von ihm gewünschte Rechtsfolge. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Abstrakte, für alle Arbeitsverhältnisse geltende Merkmale, lassen sich nicht aufstellen. Letztlich kommt es für die Beantwortung der Frage, welches Rechtsverhältnis im konkreten Fall vorliegt, auf eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalles an.

Wesentlicher Indikator der persönlichen Abhängigkeit ist damit das Weisungsrecht des Unternehmers hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsinhalt und Arbeitsort. Entscheidend ist, welche Gestaltungsspielräume dem Beschäftigten verbleiben und ob seine persönliche Abhängigkeit das für das Arbeitsverhältnis typische Maß erreicht. Zu beachten ist, dass auch Selbständige in ihren Handlungsmöglichkeiten begrenzt sind. Jede vertragliche Bindung – selbst die eines freien Unternehmers – bringt eine gewisse Einschränkung der Freiheit mit sich. Diese mit jeglicher Vertragsbindung einhergehende Freiheitseinbuße führt nicht stets dazu, dass ein Arbeitsverhältnis entstünde. Dies ist erst dann der Fall, wenn die Begrenzung der persönlichen Freiheit, insbe-

sondere in räumlicher und zeitlicher Hinsicht, eine Dichte erreicht, die sich gerade aus der vertraglich dem Arbeitgeber zugestandenen Verfügungsmacht über die Arbeitsleistung ergibt (BAG 13.03.2008 – 2 AZR 1037/06 -). Wird die Erteilung von Weisungen behauptet, muss deutlich werden, dass dies Ausdruck einer zwischen den Parteien zuvor vereinbarten allgemeinen Weisungsunterworfenheit war, d. h. einer Weisungsabhängigkeit, wie sie für ein Arbeitsverhältnis typisch ist. Zum Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses wird nur dann schlüssig vorgetragen, wenn konkret mit allen erforderlichen Einzelheiten dazu ausgeführt wird, wer zur Erteilung von bindenden Weisungen befugt war, warum bindende Weisungen erteilt werden konnten, welche Weisungen tatsächlich erfolgt und befolgt worden sind. Ein Vortrag zum Arbeitnehmerstatus, der in Wahrheit nur Wertungen enthält, ohne die dazu berechtigte Faktenbasis anzugeben, ist nicht hinreichend substantiiert (LAG Düsseldorf aaO; LAG Köln 01.08.2001 – 11 Ta 130/01 -).

b) Unter Berücksichtigung dieser Kriterien hat der Kläger die von ihm angenommene Arbeitnehmereigenschaft nicht ausreichend dargetan.

Zutreffend ist das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss davon ausgegangen, dass der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen wenn – wie hier – kein sic-non-Fall vorliegt, allenfalls dann gegeben sein kann, wenn der Anspruchsteller zumindest schlüssig die den Rechtsweg begründenden Tatsachen darlegt (BAG, 10.12.1996 – 5 AZB 20/96 -; LAG Düsseldorf 18.12.2014 – 15 Ta 582/14 -; für die Notwendigkeit des Beweises streitiger zuständigkeitsbegründender Tatsachen BGH 27.10.2009 – XIII ZB 42/08 -). Das ist dem Kläger auch in der Beschwerdeinstanz nicht gelungen.

aa) Zweifelhaft ist bereits, ob der erforderliche privatrechtliche Vertrag, aufgrund dessen die Arbeitsleistung geschuldet wird, vor dem 01.07.2013 zwischen den Parteien bestand. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die vertragliche Begründung der Arbeitspflicht zumindest dem Tatbestand nach Voraussetzung des Arbeitnehmerstatus auch zum Zwecke der Rechtswegbestimmung (BAG 16.02.2000 – 5 AZB 71/95). Der Kläger hat nichts dazu vorgetragen, wann er mit wem eine vertragliche Vereinbarung - welcher Art auch immer – über seine Tätigkeit für die Be-

klagte im streitbefangenen Zeitraum getroffen hat. Er behauptet nicht einmal ausdrücklich, einen mündlichen Vertrag geschlossen zu haben. Er scheint vielmehr davon auszugehen, dass aufgrund seines tatsächlichen Tätigwerdens ein Vertrag zustande gekommen ist. Der reicht jedoch nicht aus. Selbst bei sogenannten „faktischen Arbeitsverhältnissen“ ist vom Kriterium des privatrechtlichen Vertrages zur Rechtswegbestimmung keine Ausnahme zu machen (BAG 16.02.2000 – 5 AZB 71/99 -). Es muss stets dem Tatbestand nach ein Vertragsschluss vorgelegen haben. Einen solchen hat die Beklagte stets bestritten. Sie hat behauptet, der Kläger habe die Beklagte aus eigenem Antrieb unentgeltlich unterstützen wollen, um später Mitgeschäftsführer bzw. -gesellschafter zu werden.

bb) Unabhängig davon hat der Kläger nicht hinreichend konkret zu ihm erteilten Weisungen vorgetragen. Zwar behauptet er, es habe für den Zeitraum ab 01.02.2013 ein festgelegtes und abgestimmtes Prozedere für die Tagungs- und Wochenabläufe gegeben. Dem lässt sich keine eindeutige Weisung entnehmen. Die Abläufe mögen von den Geschäftsführern festgelegt worden sein. Sie waren aber abgestimmt. Das spricht sogar für eine Einflussmöglichkeit des Klägers und gegen eine Weisungserteilung. Im Übrigen hat der Kläger nichts dazu ausgeführt, wann ihm gegenüber diese Abläufe für verbindlich erklärt worden sein sollen. Vorgegeben waren danach ohnehin nur ein morgendlicher und ein abendlicher Betriebsrundgang sowie die tägliche Produktionsbesprechung und ein Wochenmeeting. Das liefert allenfalls eine Struktur für den Arbeitstag und lässt daneben erhebliche Freiräume. Im Dunkeln bleibt, welche Tätigkeiten der Kläger am übrigen Arbeitstag verrichtet hat und welche Weisungen ihm dazu erteilt wurden.

Die Beklagte hat behauptet, der Kläger sei nur sporadisch vor Ort gewesen und habe seine An- und Abwesenheit frei gestalten können. Feste Anwesenheitszeiten habe es nicht gegeben. Angesichts dieses Vortrags hätte der Kläger seine Tätigkeiten weiter schildern müssen. Zu auf den Inhalt und die Durchführung der Arbeit bezogene Weisungen hat der Kläger gar nicht vorgetragen.

Die zahlreichen vom Kläger für seine Einbindung in die betriebliche Organisation der Beklagten angeführten Umstände hat das Arbeitsgericht zu Recht nicht als aus-

schlaggebend für den Status angesehen. Dass der Kläger vor Ort in M. war und unter der Woche in einem Hotel genächtigt hat, lässt nicht zwingend auf ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis schließen. Bei einem auf Grundlage eines freien Dienstvertrages tätigen Berater sähe es nicht anders aus. Gleiches gilt für die namentliche Nennung im Telefonverzeichnis, im Organigramm und im Imagekatalog. Aus den zur Akte gereichten E-Mails, die dem Kläger zur Kenntnis geschickt worden sind, lässt sich nicht auf Weisungsgebundenheit schließen. Aufforderungen an den Kläger sind ihnen nicht zu entnehmen. Dass dem Kläger im streitbefangenen Zeitraum ein Büro auf dem Betriebsgelände zur Verfügung stand, belegt die Weisungsgebundenheit nicht. Auch einem als freier Mitarbeiter oder auf Grundlage eines Dienstvertrags tätigen Berater kann im Betrieb ein Raum zur Verfügung gestellt werden, ohne dass er dadurch zum Arbeitnehmer würde. Über das der Tätigkeit zugrunde liegende Rechtsverhältnis besagen diese äußerlich sichtbaren Zeichen nichts.

2. Der Kläger ist auch nicht arbeitnehmerähnliche Person gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG. Nach dieser Vorschrift gelten als Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes auch sonstige Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind. Im vorliegenden Fall kann der Kläger schon deshalb nicht als arbeitnehmerähnliche Person angesehen werden, weil er seine wirtschaftlichen Einkommens- und Vermögensverhältnisse nicht dargelegt hat. Das aber ist für die Anerkennung als arbeitnehmerähnliche Person erforderlich (LAG Schleswig-Holstein 30.04.2014 – 4 Ta 612/14 -).

III. Nach alledem ist die sofortige Beschwerde mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Anlass zur Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht nicht.