

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 30/22  
3 Ca 1457 d/21 ArbG Kiel



## Beschluss vom 30.05.2022

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 30.05.2022 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden beschlossen:

**Auf die sofortige Beschwerde des Klägers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 03.03.2022 aufgehoben.**

**Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist eröffnet.**

**Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

-----

### **Gründe:**

I. Die Parteien streiten über den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitsachen. In der Hauptsache will der Kläger festgestellt wissen, dass zwischen den Parteien ein Vollzeitarbeitsverhältnis bestand, das nicht aufgelöst worden ist. Außerdem begehrt er Abrechnung dieses Arbeitsverhältnisses „auf Basis gesetzlicher Regelungen“. Eine schriftliche Vereinbarung über die Tätigkeit des Klägers für die Beklagten ist nicht getroffen worden, insbesondere existiert kein schriftlicher Arbeitsvertrag.

Der Kläger hat behauptet, er sei seit dem 15. Oktober 2021 sozialversicherungspflichtig bei der Beklagten zu 1. oder 2. als Krankenwagenfahrer beschäftigt gewesen. Vereinbarungsgemäß habe er monatlich mindestens 500,00 Euro verdienen sollen bei einem Stundenlohn von 11,60 Euro. Er habe am 26. Oktober 2021 einen ersten Arbeitsauftrag erhalten. Seit dem 19. November 2021 habe er keine Aufträge mehr zugewiesen bekommen. Eine Kündigung des von ihm angenommenen Arbeitsverhältnisses, gleich welcher Form, sei ihm nicht zugegangen.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er habe zu den Beklagten in einem Arbeitsverhältnis gestanden. Die Voraussetzungen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses hätten vorgelegen. Die Arbeitstage, der Kläger geht von fünf im Monat aus, seien nicht festgelegt, sondern abgestimmt worden. Es habe sich um Abrufarbeit gehandelt. Die Abstimmung der Arbeitszeiten sei "locker" erfolgt.

Die Parteien haben in der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht am 11. Januar 2022 übereinstimmend erklärt, der Kläger sei frei darin gewesen, Aufträge anzunehmen oder abzulehnen.

Die Beklagten haben die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten gerügt.

Das Arbeitsgericht hat den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Amtsgericht Kiel verwiesen. Es liege weder ein sic-non-Fall vor, noch habe der Kläger seine Arbeitnehmereigenschaft schlüssig dargelegt.

Gegen den ihm am 9. März 2022 zugestellten Beschluss hat der Kläger am 21. März 2022 sofortige Beschwerde eingelegt. Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde nicht abgeholfen und die Sache dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II. Die sofortige Beschwerde der Beklagten ist zulässig. Sie ist nach §§ 48 Abs. 1 ArbGG, 17a Abs. 4 Satz 3 GVG an sich statthaft und wurde form- und fristgerecht (§ 48 Abs. 1 ArbGG, § 569 ZPO) eingelegt.

Die sofortige Beschwerde hat in der Sache Erfolg. Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich aus der „sic-non“ Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

1. Für die vom Kläger angekündigten Klageanträge ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 a und b ArbGG eröffnet. Danach sind die Gerichte für Arbeitssachen zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis sowie über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses.

Für die Zulässigkeit des Rechtswegs ist der jeweilige Streitgegenstand maßgeblich. Dieser wird von der Klagepartei durch den Klageantrag in Verbindung mit der Klagebegründung bestimmt, § 253 Abs. 2 Ziffer 2 ZPO.

2. Streitgegenstand ist hier die Feststellung, dass zwischen den Parteien in der Vergangenheit ein Arbeitsverhältnis bestanden hat und – wegen Fehlens von Beendigungstatbeständen - weiterhin besteht; dieses Rechtsverhältnis, das der Kläger als Arbeitsverhältnis ansieht, soll nach seinem Antrag als solches abgerechnet werden. Den Abrechnungsantrag stellt der Kläger damit erkennbar für den Fall, dass er mit seiner Statusklage Erfolg hat. Im Kern geht es ihm also um Klärung seines Status (als Arbeitnehmer). Das wird bereits aus seiner Klagschrift deutlich, in der er sich auf Vorschriften des Nachweisgesetzes und des TzBfG beruft, die nur für Arbeitnehmer gelten. Auch im Weiteren hebt er immer wieder auf seinen Arbeitnehmerstatus ab, wenn auch teilweise in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht (Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund). Dagegen geht es dem Kläger erkennbar nicht um Feststellung,

dass zwischen den Parteien überhaupt irgendein Rechtsverhältnis (Werkvertrag, Dienstvertrag o.ä.) bestanden hat bzw. besteht. Er begehrt die Abrechnung gerade nicht unabhängig davon, ob das zwischen den Parteien bestehende Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis, freies Dienstverhältnis oder sonstiges Anstellungsverhältnis einzuordnen ist.

3. Für die Feststellung des Bestands eines Arbeitsverhältnisses sind die Gerichte für Arbeitssachen gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 a und b ArbGG ausschließlich zuständig. Es handelt sich bei den Klageanträgen um sogenannte „sic-non-Fälle“ im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 21.01.2019 – 9 AZR 23/18 – Rn. 20 mwN.). Denn sie können nur dann begründet sein, wenn das Rechtsverhältnis tatsächlich als Arbeitsverhältnis einzuordnen ist. Das ist immer dann der Fall, wenn die klagende Partei – wie hier - ausdrücklich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses geltend macht. Insofern reicht die reine Behauptung des Klägers, zwischen den Parteien habe ein Arbeitsverhältnis bestanden, zur Begründung der Rechtswegzuständigkeit zu den Gerichten für Arbeitssachen aus.

4. Es spielt keine Rolle, ob das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien mittlerweile möglicherweise aufgelöst worden ist. Für die Frage der Zulässigkeit des Rechtswegs ist allein die Rechtsbehauptung des Klägers, er sei Arbeitnehmer der Beklagten gewesen, maßgeblich. Ein sic-non-Fall setzt nicht voraus ist, dass neben der Feststellung des Arbeitnehmerstatus zusätzlich noch die Beendigung des Vertragsverhältnisses (z.B. durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung) im Streit steht. Vielmehr liegt ein sic-non-Fall stets dann vor, wenn der Kläger - wie hier - die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses beantragt. Die entsprechenden Tatsachenbehauptungen des Klägers und seine Rechtsansicht sind hier "doppelrelevant", also sowohl für die Rechtswegzuständigkeit, als auch für die Begründetheit der Klage maßgebend.

5. Der Anspruch der Prozessbeteiligten auf den gesetzlichen Richter wird durch die Auffassung, dass in sic-non-Fällen die bloße Rechtsbehauptung des Klägers ausreicht, um die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zu begründen, nicht verletzt.

Manipulationsmöglichkeiten werden hierdurch nicht eröffnet. Stellt sich heraus, dass der Kläger in Wahrheit kein Arbeitnehmer war, so steht damit voraussetzungsgemäß zugleich fest, dass seine Klage unbegründet ist. Eine Verweisung des Rechtsstreits in einen anderen Rechtsweg wäre sinnlos (so ausdrücklich: BVerfG 31.08.1999 – 1 BvR 1389/97 -).

III. Das Landesarbeitsgericht hat gemäß § 78 Satz 3 ArbGG durch den Vorsitzenden ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter über die sofortige Beschwerde zu entscheiden.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde fehlt es unter Berücksichtigung der §§ 17a Abs. 4 GVG, 78 Satz 2, 72 Abs. 1 ArbGG an einem gesetzlich begründeten Anlass.

Der Vorsitzende