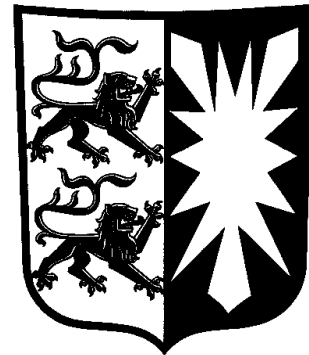


Ablichtung
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Ta 47/16
5 Ca 2607/15 ArbG Lübeck



Beschluss

In dem Beschwerdeverfahren

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 08.06.2016 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende

beschlossen:

Auf die sofortige Beschwerde der Klägerin wird der Verweisungsbeschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 20.01.2016, Az. 5 Ca 2607/15, aufgehoben und der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für zulässig erklärt.

Die Kosten des Beschwerdeverfahrens trägt die Beklagte.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Im Beschwerdeverfahren ist streitgegenständlich die Rechtswegzuständigkeit.

Im Hauptsacheverfahren streiten die Parteien um Zahlungsansprüche (Vergütung, Urlaubsabgeltung) für eine Tätigkeit, die die Klägerin nach ihrer Auffassung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses für die Beklagte erbrachte. Die Beklagte ist Physiotherapeutin und betrieb bis Ende Juni 2015 eine Physiotherapiepraxis in N./O.. Ab 01.08.2015 betreibt die Beklagte eine Physiotherapiepraxis in Bad S..

Am 27.10.2015 hat die Klägerin vor dem Arbeitsgericht Klage auf Zahlung von Gehalt, Urlaubsabgeltung und Schadensersatz erhoben.

Die Klägerin hat behauptet,

vom 01.04.2015 bis 17.10.2015 bei der Beklagten als Rezeptionistin/Sprechstundenhilfe beschäftigt gewesen zu sein. Im März 2015 habe die Beklagte sie mehrfach gefragt, ob sie nicht ab 01.04.2015 in der Praxis an der Rezeption arbeiten wolle. Daraufhin habe sie im streitgegenständlichen Zeitraum von 29 Wochen an fünf Tagen pro Woche arbeitstäglich jeweils von 08:00 Uhr bis 16:00 Uhr abzüglich einer Stunde Pause für die Beklagte gearbeitet. Die Beklagte habe ihr für die Tätigkeit eine Vergütung für 700,00 € netto = 1.100,00 € brutto monatlich angeboten. Eine Vergütung habe sie indessen trotz diverser Nachfragen nicht erhalten. Ihr stehe der Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde zu. Auf Weisung der Beklagten habe sie Terminkalender führen, Telefonate annehmen und neue Termine vereinbaren, Patientenkartekarten anlegen und mit den entsprechenden Rezepten verwalten und führen, die Rezepte in den PC eingeben, die Abrechnungen fertigen, Zuzahlungsbelege verwalten, das Geld einnehmen, den Patienten beim Ein- und Ausgang die Tür öffnen und die Praxisräume gemeinsam mit der Beklagten reinigen, feucht wischen, Staub fegen und spülen müssen. Zahlreiche Nachbarn und Patienten hätten auch wahrgenommen, dass sie bei der Beklagten die genannten Tätigkeiten ausgeübt habe. Darüber hinaus würden dies auch ihre handschriftlichen Eintragungen in den von der Beklagten vorzulegenden Praxis-Terminkalendern, Abrechnungen und Karteien

belegen. Sie habe ebenfalls beim Umzug in die Praxisräume in Bad S. geholfen, indem sie Kissen, Decken, Therapiebälle und die Büroartikel durch mehrfache Fahrten mit ihrem privaten PKW dorthin gefahren habe. In Bad S. habe sie dann in demselben Aufgabenfeld ab 01.08.2015 während der dortigen Praxiszeiten regelmäßig am Montag, Dienstag und Donnerstag von 08:00 Uhr bis 15:30 Uhr, mittwochs und freitags nur bis 13:00 Uhr gearbeitet. Vor den Fahrten nach Bad S. hätten sich die Parteien allmorgendlich telefonisch kurzgeschlossen und die Abfahrtszeiten abgestimmt, damit beide etwa gleichzeitig bei den Praxisräumen ankämen. Erst auf intensives Drängen habe die Beklagte ihr am 30.10.2015 eine SMS geschickt mit u. a. dem Inhalt, dass ihr die „Abrechnung ... zugeschickt“ werde (Bl. 24 d. A.). Die Klägerin sei mit Willen der Beklagten für diese tätig geworden. Die Klägerin habe auch Zuzahlungsbelege handschriftlich ausgefüllt, deren Durchschriften bei der Beklagten verblieben seien. Aus den unterschiedlichen Handschriften, mit denen die Eintragungen in der Zeit vom 01.04.2015 bis 17.10.2015 und in den übrigen Zeiten vorgenommen worden seien, sei zu entnehmen, dass diese nicht allein von der Beklagten stammen könnten. Nähere Angaben zum Vertragsabschluss seien entbehrlich, da die Parteien das Arbeitsvertragsverhältnis in Vollzug hätten. Gleiches gelte für die Entgeltvereinbarung, da der Klägerin jedenfalls der gesetzliche Mindestlohn zustünde.

Die Beklagte hat behauptet,

dass es zwischen den Parteien keine arbeitsvertraglichen Verbindungen gegeben habe. Die Klägerin sei zu keiner Zeit bei der Beklagten angestellt gewesen. Die Klägerin sei ihre Patientin gewesen und sie hätten sich dann angefreundet. Richtig sei, dass die Klägerin hin und wieder in der Praxis vorbeigeschaut habe, um sich mit ihr, der Beklagten, zu unterhalten oder Kaffee zu trinken. Bei diesen Gelegenheiten habe sie auch Patienten begrüßt und diesen die Tür auf und zu gemacht. Zu keiner Zeit habe die Klägerin jedoch die von ihr im Übrigen unsubstantiiert dargelegten Arbeiten erledigt. Insofern seien auch die angebotenen Zeugenbeweise ungeeignet. Unzutreffend seien auch schon die angegebenen Arbeitszeiten, die im Übrigen widersprüchlich zwischen der Klagschrift und dem weiteren Vorbringen der Klägerin seien. Die Tätigkeit in ihrer Praxis in Bad S. habe die Beklagte erst ab Mitte August fortgeführt. Auch dort sei die Klägerin von Zeit zu Zeit erschienen, ohne jedoch irgendwelche Tätigkeiten ausgeführt zu haben. Richtig sei allein, dass die Beklagte der Klägerin

einmal angeboten habe, sie als geringfügig Beschäftigte in einem Umfang maximal 150,00 € pro Monat zu beschäftigen. Über diese Absichtserklärung hinaus habe es jedoch keine Einigung zwischen den Parteien dazu gegeben.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 20.01.2016 den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das sachlich zuständige Landgericht Lübeck verwiesen. Die Klägerin habe nicht schlüssig dargelegt, dass die Parteien ein Arbeitsverhältnis begründet hätten. Sie habe den Sachvortrag zur angeblich vereinbarten Vergütung im Laufe des Verfahrens geändert. Ihr letzter Vortrag einer Vergütungsabrede über 700,00 € netto = 1.100,00 € brutto sei völlig praxisfern. Zudem habe sie weder substantiiert dargelegt, welche Tätigkeit die Beklagte ihr konkret mit welchem Inhalt angeboten habe noch die weiteren Umstände des Arbeitsverhältnisses, wie Arbeitszeit, Urlaub und Pausen. Sie habe nicht dargelegt, dass sie die behauptete Tätigkeit als Rezeptionistin weisungsabhängig erbracht habe und inwieweit sie in die Arbeitsabläufe der Praxis eingegliedert gewesen sei. Der Vortrag der Klägerin sei widersprüchlich.

Gegen diesen ihr am 25.01.2016 zugestellten Beschluss hat die Klägerin beim Arbeitsgericht am 04.02.2016 sofortige Beschwerde eingelegt. Zwar gebe es Tätigkeiten, die nach ihrer Art grundsätzlich in einem Arbeitsverhältnis oder aber auch in einem freien Dienstverhältnis erbracht werden können. Auf die Tätigkeit einer Rezeptionistin und Sprechstundenhilfe treffe dies aber nicht zu. Sie habe in den Praxisräumen der Beklagten gearbeitet und habe deren Betriebsmittel verwendet. Sie habe ihre Tätigkeiten nach den Vorgaben der Beklagten verrichtet. Eigene Freiräume habe sie nicht gehabt. Ihre Tätigkeit sei ausnahmslos in die von der Beklagten vorgegebene Arbeitsorganisation eingegliedert und von der Beklagten bestimmt gewesen. Die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte folge auch aus dem Umstand, dass sie neben Lohn auch Urlaubsabgeltung klageweise geltend mache. Es handele sich um einen sic-non-Fall.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 14.04.2016 der sofortigen Beschwerde nicht abgeholfen. Die Klägerin könne sich nicht auf einen sic-non-Fall wegen der geltend gemachten Urlaubsabgeltung gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG berufen. § 2 Abs. 3 Ar-

bGG sei teleologisch dahin zu reduzieren, dass er keine Anwendung finde, wenn der Hauptklage ein sogenannter sic-non-Fall zugrunde liege. Insoweit solle die Gefahr einer Manipulation des gesetzlichen Richters ausgeschlossen werden.

II.

Die sofortige Beschwerde ist zulässig, sie ist an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt, §§ 17a Abs. 2 u. 4 S. 3 GVG, 567 Abs. 1 Nr. 1, 569, Abs. 1 u. 2 ZPO.

Die sofortige Beschwerde hat auch in der Sache selbst Erfolg, da sie begründet ist.

Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist im vorliegenden Fall eröffnet. Die Klägerin war nach ihrem eigenen Vortrag weder Arbeitnehmer noch arbeitnehmerähnliche Person der Beklagten (§ 5 Abs. 1 Satz 1, 2 ArbGG). Das hat das Arbeitsgericht richtig erkannt. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann auf die zutreffenden und sorgfältig begründeten Gründe des angefochtenen Beschlusses in der Fassung des Nichtabhilfebeschlusses verwiesen werden. Lediglich ergänzend und auf die Beschwerdebegründung eingehend wird noch auf Folgendes hingewiesen:

1. Für den Zahlungsantrag zu Ziff. 1 (Vergütung) sind die Gerichte für Arbeitssachen sachlich zuständig.

a) Unstreitig handelt es sich bei den streitigen Vergütungsansprüchen um einen sogenannten aut-aut-Fall. Als Anspruchsgrundlage kommen vorliegend sowohl §§ 611 Abs. 1 BGB, 1 Abs. 1 und 2 MiLoG als auch ein freier Dienstvertrag in Betracht. Nur bei Vorliegen eines Arbeitsvertrages sind die Gerichte für Arbeitssachen sachlich zuständig. In einem aut-aut-Fall reicht es - anders als in dem sic-non-Fall - für die Begründung der sachlichen Zuständigkeit nicht aus, dass die Klägerin schlicht behauptet, Arbeitnehmerin gewesen zu sein. Vielmehr muss sie die anspruchsbegründenden Tatsachen substantiiert darlegen und ggf. auch beweisen. Sie muss - bezogen auf den vorliegenden Fall - mithin im Einzelnen darlegen, aufgrund welcher tatsächlichen Umstände sie als Arbeitnehmerin zu qualifizieren ist.

aa) Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a, b ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für "bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern" aus dem Arbeitsverhältnis und über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (BAG, Urt. v. 15.02.2012 - 10 AZR 301/10 - Rn. 13, juris). 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 (vgl. § 84 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 HGB). Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Ob ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis besteht, zeigt der wirkliche Geschäftsinhalt. Zwingende gesetzliche Regelungen für Arbeitsverhältnisse können nicht dadurch abbedungen werden, dass Parteien ihrem Arbeitsverhältnis eine andere Bezeichnung geben. Welches Rechtsverhältnis vorliegt, ist anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls zu ermitteln, der objektive Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist Letztere maßgebend (BAG, Urt. v. 21.07. 2015 - 9 AZR 484/14 - Rn. 20, juris).

b) Hieran gemessen hat die Klägerin - entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts - schlüssig dargelegt, dass sie Vergütung für erbrachte Arbeitsleistungen und nicht für Dienstleistungen beansprucht. Wenn die behaupteten Tätigkeiten typischerweise nur weisungsgebunden und innerhalb der Arbeitsorganisation der Beklagten erbracht werden, reicht es für die Begründung der Rechtswegzuständigkeit der Arbeitsgerichte aus, wenn die Klägerin behauptet, sie habe eben diese bestimmten Tätigkeiten in den Geschäftsräumen der Beklagten innerhalb einer konkret benannten Arbeitszeit erbracht. Dies gilt auch dann, wenn die Beklagte einen Vertragsabschluss als auch jegliche erbrachte Arbeitsleistungen durch die Klägerin abstreitet.

Die Klägerin hat nicht nur vorgetragen, dass sie von der Beklagten als Rezeptionistin/Praxishelferin eingestellt worden sei, sondern auch die von ihr geschuldeten Tä-

tigkeiten im Einzelnen aufgeführt. Zudem hat sie vorgetragen, dass sie diese Arbeiten in den Praxisräumen der Beklagten ausgeübt habe und die genauen Arbeitszeiten genannt. Die Tätigkeit einer Rezeptionistin/Praxishelferin ist typischerweise weisungsabhängig und erfolgt im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Die Beklagte hat auch weder in der Klagerwiderung noch dem weiteren Schriftsatz vom 15.12.2015 die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin gerügt, sondern insgesamt bestritten, dass die Klägerin irgendwelche vergütungspflichtigen Arbeiten für sie, die Beklagte, verrichtet habe. Die Beklagte hat auch nicht die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts gerügt und Verweisung ans Landgericht beantragt, sondern lediglich bestritten, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsvertrag zustande gekommen sei und die Klägerin für sie Arbeitsleistungen erbracht habe. Streitig ist vorliegend nicht die Art des Vertragsverhältnisses sondern der Vertragsabschluss bzw. das Zustandekommen eines vergütungspflichtigen Vertragsverhältnisses. Die von der Klägerin vorgetragene Vertragsbedingungen beinhalten eine weisungsgebundene Tätigkeit, die in die Arbeitsabläufe der von der Beklagten betriebenen Physiotherapiepraxis integriert sind.

Ob die Parteien tatsächlich einen Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen haben und die Klägerin im behaupteten Umfang die genannten Tätigkeiten ausgeübt hat, ist sodann im Rahmen der Begründetheit der Lohnansprüche zu prüfen.

2. Die Gerichte für Arbeitssachen sind auch sachlich zuständig für den Zahlungsantrag zu Ziff. 2 (Urlaubsabgeltung).

a) Bei der geltend gemachten Urlaubsabgeltung handelt es sich um einen sogenannten sic-non-Fall. Hierzu gehören die Fälle, in denen der Anspruch ausschließlich auf eine arbeitsrechtliche Anspruchsgrundlage gestützt werden kann, jedoch fraglich ist, ob deren Voraussetzungen vorliegen (sog. sic-non-Fall). Hauptbeispiel ist die auf Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses gerichtete Klage. Indessen gilt dies für alle Klageanträge, die nur dann Erfolg haben können, wenn der Kläger Arbeitnehmer ist. In diesen Fällen genügt zur Bejahung des Rechtsweges zu den Gerichten für Arbeitssachen die alleinige Rechtsansicht des Klägers, Arbeitnehmer zu sein. Die entsprechenden Tatsachenbehauptungen des Klägers und seine Rechtsansicht sind hier "doppelrelevant", also sowohl für die Rechtswegzuständig-

keit, als auch für die Begründetheit der Klage maßgebend (BAG, Beschl. v. 18.12.1996 - 5 AZB 25/96 - Rn. 38, juris).

Die Klägerin stützt den geltend gemachten Urlaubsabgeltungsanspruch ersichtlich allein auf die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes. Dieser gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch setzt zwingend voraus, dass die Klägerin entweder Arbeitnehmer §§ 7 Abs. 4, 1 BUrlG oder arbeitnehmerähnliche Person (§§ 7 Abs. 4, 2 BUrlG) ist. Wie § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG definiert § 2 BUrlG, dass als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes auch Personen gelten, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Es liegt mithin insofern ein sic-non Fall vor, so dass insoweit der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gegeben ist (LAG Köln, Beschl. v. 08.04.2013 - 4 Ta 11/13 - Rn. 5, juris).

3. Nach alledem waren der angefochtene Beschluss aufzuheben und die Gerichte für Arbeitssachen für sachlich zuständig zu erklären.

Die Beklagte hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens gemäß § 91 ZPO zu tragen.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Rechtsbeschwerde liegt nicht vor.

gez. ...