
Datum: 26.10.2017
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 2 Ta 170/17
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2017:1026.2TA170.17.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bielefeld, 2 Ca 2792/16
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 9 AZB 62/17
Schlagworte: Rechtsweg; Streitigkeit zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher, Arbeitnehmerüberlassung;
Normen: § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG, § 5 ArbGG, § 136 GVG

Tenor:

Die sofortige Beschwerde des Klägers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 07.02.2017 - 2 Ca 2792/16 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Der Gegenstandswert des Verfahrens wird auf 3395,86 € festgesetzt.

Gründe

I.

Die Parteien streiten um die Zulässigkeit des Rechtsweges für die vom Kläger geltend gemachten Zahlungsansprüche. Mit der sofortigen Beschwerde wehrt sich der Kläger gegen die Verweisung des vorliegenden Rechtstreits an das Landgericht München durch das Arbeitsgericht.

Der Kläger war bis zum 30.09.2014 bei der Firma D GmbH mit Sitz in L aufgrund des schriftlichen Vertrages vom 10.01.2014 als Pharmareferent beschäftigt, die den Kläger an die Beklagte überlassen hat. Diese Tätigkeit führte der Kläger von seinem Wohnsitz in C aus.

1

2

3

4

Der schriftliche Arbeitsvertrag des Klägers vom 10.01.2014 enthält u.a. folgende Regelung:

„Soweit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung der Kunde einen Bonus für den Arbeitnehmer auslobt und gegenüber dem Arbeitgeber zur Auszahlung bringt, wird der Arbeitgeber diesen ordnungsgemäß abrechnen und den sich aus der Abrechnung ergebenden Betrag an den Arbeitnehmer auszahlen. Ein darüber hinausgehender Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber aus Bonuszusagen eines Kunden besteht nicht. Der Arbeitgeber hat keinen Einfluss auf die Gewährung derartiger Boni durch den Kunden.“ 5

Bei der Beklagten besteht eine Prämienvereinbarung nach Maßgabe des Prämienplanes 2013-2014, welcher Tertialprämien vorsieht. 6

Der Kläger ist der Ansicht Ansprüche auf Zahlung einer Tertialprämie gegen die Beklagte sowohl für das erste Tertial in Höhe von 4.899,25 € als auch für das zweite in Höhe von 6.240,27 € zu haben. So hätten auch seine Teammitglieder, welche teilweise bei der Beklagten beschäftigt seien und teilweise ebenfalls Leiharbeiter seien, die Prämien erhalten. Die zwischen der Beklagten und der D abgeschlossene Arbeitnehmerüberlassungsvereinbarung begründe einen Anspruch aus § 328 BGB gegen die Beklagte, der auch aus Artikel 3 „Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz“ („Equal Pay“) folge. 7

Das angerufene Arbeitsgericht Bielefeld sei sowohl örtlich als auch "sachlich" zuständig sei, da die streitgegenständliche Forderung unmittelbar aus einer Arbeitnehmertätigkeit des Klägers, wenn auch nicht bei der Beklagten selbst, resultiere. Dies ergebe sich aus § 5 Ziffer 5 des Arbeitsvertrages, der auch bei der Prüfung der Zuständigkeit des Gerichts in der vorliegenden Dreieckskonstellation zu berücksichtigen sei. In § 5 des Arbeitsvertrages mit seiner Arbeitgeberin als Arbeitnehmerverleiherin würden die Rechtsverhältnisse Arbeitgeberverleiher/Arbeitnehmer und Arbeitnehmerentleiher/Arbeitnehmer unmittelbar miteinander verknüpft. Auch wenn die unterschiedlichen Rechtsverhältnisse zu trennen seien und § 5 nicht direkt einen Anspruch gegen die Beklagte als Entleiher begründe, gehe es vorliegend um die Auslobung des Bonus durch die Beklagte, der zwar nicht direkt an ihn ausgezahlt, sondern von dem Arbeitnehmerverleiher als seinem Vertragsarbeitgeber abgerechnet und ihm zur Auszahlung gebracht werde, also den ureigensten Anspruch des Arbeitnehmers, nämlich den Primärvergütungsanspruch aus dem Dreiecksverhältnis, der nicht näher als der Formulierung in Ziffer 5 seines Arbeitsvertrages „verdichtet“ sein könne. Dieser Vergütungsanspruch sei, wie andere Kriterien, die arbeitsrechtlich beim Drei-Personen-Verhältnis gespalten seien, selbst gespalten, sodass eine arbeitsvertragliche Prägung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gegeben sei. 8

Die Beklagtenseite hat die Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten gerügt und vorgetragen, dass sie nicht Arbeitgeberin des Klägers sei, so dass auch keine Streitigkeit zwischen einer Arbeitnehmerin und einem Arbeitgeber aus einem Arbeitsverhältnis vorliege. Für Streitigkeiten zwischen einem Leiharbeiter und dem Entleiher mögen zwar trotz der fehlenden Vertragsbeziehung zwischen den Parteien die Arbeitsgerichte dann zuständig sein, wenn der Rechtsstreit eine "arbeitsrechtliche Prägung" habe. Diese könne aber nur in den Fällen angenommen werden, in denen die Arbeitgeberstellung des Entleihers gesetzlich fingiert werde (§ 6 Abs. 2 S. 2 AGG), eine sonstige Spezialnorm (§ 13 AÜG) existiere oder dem Entleiher wegen der Besonderheit der Rechtsbeziehung aufgrund des Einsatzes des Leiharbeitnehmers in seinem Betrieb insoweit faktisch eine Arbeitgeberstellung zukomme. Im vorliegenden Fall läge solche Fallkonstellation gerade nicht vor, so dass die Zivilgerichte mangels einer gesetzlichen Sonderzuweisung zuständig seien. Denn der vermeintliche Anspruch des Klägers auf Prämienzahlung betreffe ausschließlich als Bestandteil des 9

Arbeitsentgelts an sich allein das Vertragsverhältnis zwischen ihr und ihrem Vertragspartner, da die Zahlung der Vergütung eine Hauptpflicht des Vertragsarbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag sei. Eine Entgeltklage des Leiharbeitnehmers gegen den Entleiher habe folglich keine entsprechende arbeitsrechtliche Prägung, so dass auch kein Grund ersichtlich sei, von der gegebenen allgemeinen Zuständigkeit der Zivilgerichte für bürgerlich-rechtliche Streitigkeiten zwischen zwei Privatpersonen abzuweichen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 07.02.2017 die Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG verneint und den Rechtsstreit an das Landgericht München verwiesen. Zur Begründung hat es unter teilweise nahezu wörtlicher Wiedergabe des Beschlusses der Beschwerdekammer vom 09.07.2015 (2 Ta 673/14; zustimmend Bissels, jurisPR-ArbR 36/2015 Anm. 3) zur Zulässigkeit des Rechtsweges bei einer gegen die Beklagte als Entleiher von einer Leiharbeitnehmerin erhobenen Auskunfts- und Zahlungsklage unter Berufung auf die Tertialprämie nach dem Prämienplan 2013-2014 folgendes ausgeführt:

Ob für eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten oder der zu den Gerichten für Arbeitssachen gegeben ist, bestimmt sich nach dem prozessualen Streitgegenstand. Erfüllt dieser einen der Tatbestände der §§ 2 ff. ArbGG, ist der - eine ausschließliche Zuständigkeit begründende - Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet. Für andere bürgerlich-rechtliche Streitigkeiten, die keine arbeitsrechtliche Streitigkeiten im Sinne der §§ 2, 3 ArbGG sind, sind dagegen mangels einer Sonderzuweisungsregelung die Zivilgerichte aufgrund der allgemeinen Regelung des § 13 GVG zuständig.

Entscheidend dafür, ob ein Anspruch aus einem Arbeitsverhältnis im Sinne des 12

§ 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG geltend gemacht wird und damit der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet ist, ist das Vorbringen des Klägers, das für die Bestimmung des Streitgegenstandes eines Rechtsstreits maßgeblich ist. Insoweit kommt es entscheidend darauf an, ob der zur Klagebegründung vorgetragene Sachverhalt für die aus ihm hergeleitete Rechtsfolge von Rechtssätzen geprägt wird, die nach § 2 ArbGG eine Sonderzuständigkeit der Arbeitsgerichte begründen. Dabei ist es Aufgabe der Gerichte, darüber zu entscheiden, ob und ggf. welche Anspruchstatbestände aufgrund des ermittelten Sachverhalts erfüllt sind. Die Auswahl der anzuwendenden Anspruchsgrundlage ist nicht Sache der klagenden oder der beklagten Partei (vgl. BGH, Beschluss vom 14. Juli 2011 – III ZB 75/10, NZA-RR 2011, 603; BAG, Beschluss vom 30.08.2000 - 5 AZB 12/00, NZA 2000, 1359; LAG Hamm, Beschluss vom 02.09.2013 - 2 Ta 18/13, juris). Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind dabei solche, die einem Arbeitsverhältnis entspringen, das zur Zeit der Klage besteht, zuvor bestanden hat oder begründet werden sollte. Dabei ist es ohne Bedeutung, auf welche materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage der Klageanspruch gestützt wird. Entscheidend ist die enge Verknüpfung eines Lebensvorgangs mit dem Arbeitsverhältnis (vgl. Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes, Beschluss vom 27.09.2010 - GmS-OGB 1/09, NJW 2011, 1211; BAG, Urteil vom 19.03.2009 - 6 AZR 557/07, ZInsO 2009, 1312; Urteil vom 21.01.2010 - 6 AZR 556/07, DB 2010, 675, jeweils mwN.). 13

Der Kläger ist auch unzweifelhaft Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 ArbGG. Für den Begriff des Arbeitgebers gibt es zwar keine gesetzliche Definition; er lässt sich mittelbar aber aus dem Begriff des Arbeitnehmers ableiten. Arbeitgeber ist danach derjenige, der mindestens einen Arbeitnehmer oder eine arbeitnehmerähnliche Person im Sinne von § 5 ArbGG beschäftigt. Dabei reicht es aus, wenn zwischen dem "Arbeitgeber" und dem 14

"Arbeitnehmer" ein nur faktisches Arbeitsverhältnis besteht (vgl. Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes, Beschluss vom 27.09.2010, a.a.O.). Die Beklagte ist zwar danach Arbeitgeberin, weil sie Arbeitnehmer beschäftigt. Sie ist aber nicht Vertragsarbeitgeberin des Klägers und damit an sich auch nicht dessen Arbeitgeberin, sodass bei wortgetreuer Anwendung des § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG allein keine Streitigkeit zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt. Bei einer legalen Arbeitnehmerüberlassung ist nämlich Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers der Arbeitnehmerverleiher, mit dem auch der Leiharbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, der auch das Arbeitsverhältnis zwischen diesen Vertragsparteien begründet (s. LAG Hamm a.a.O., vgl. auch BAG, Beschl. v. 15.3.2011 - 10 AZB 49/10, NZA 2011, 653). Da für Streitigkeiten zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Verleiher aufgrund des bestehenden Arbeitsverhältnisses die Arbeitsgerichte nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG zuständig sind, kann die Beklagte als Entleiherin nicht ohne weiteres als Arbeitgeberin im Sinne des ArbGG angesehen werden, weil der Leiharbeitnehmer nicht aufgrund von zwei Arbeitsverhältnissen tätig wird und daher auch nicht gleichzeitig zwei Arbeitgeber hat (LAG Hamm, a.a.O.). Allerdings wird der Leiharbeitnehmer auch in die Betriebsorganisation des Entleihers eingegliedert, der für die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung das Direktionsrecht ausübt und über die Zuweisung des konkreten Arbeitsplatzes sowie die Art und Weise der Erbringung der Arbeitsleistungen entscheidet. Der Leiharbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm aus dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher obliegende Arbeitspflicht gegenüber dem Entleiher zu erbringen. Tatsächlich entstehen somit auch zum Entleiher rechtliche Beziehungen mit arbeitsrechtlichem Charakter (s. LAG Hamm, a.a.O.; so BAG, Beschl. v. 15.3.2011 - 10 AZB 49/10, NZA 2011, 653). Denn nach

§ 13 AÜG kann der Leiharbeitnehmer von seinem Entleiher Auskunft über die im Betrieb des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen verlangen und nach 15

§ 14 Abs. 2 Satz 3 AÜG gegenüber dem Entleiher die dort aufgeführten Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz geltend machen. Darüber hinaus sind Leiharbeitnehmer nach § 7 Satz 2 BetrVG bei einem Einsatz von mehr als drei Monaten im Betrieb des Entleihers wahlberechtigt. Soweit der Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung nach den §§ 6 ff. AGG in Rede steht, gilt nach § 6 Abs. 2 Satz 2 AGG auch der Entleiher als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers, sodass der Entleiher und Verleiher im Verhältnis zum Leiharbeitnehmer der Entleiher im Verhältnis zum dem bei ihm eingesetzten Leiharbeitnehmer eine gespaltene Arbeitgeberstellung haben (s. LAG Hamm, a.a.O.; BAG, Beschl. v. 15.3.2011 - 10 AZB 49/10, NZA 2011, 653). Da es Ziel des Arbeitsgerichtsgesetzes ist, alle bürgerlich-rechtlichen Streitigkeiten, die in greifbarer Beziehung zu einem Arbeitsverhältnis stehen, auch prozessual im Rahmen der Arbeitssachen zu erfassen, begründet § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG eine umfassende Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen für individualrechtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Das gilt in gleicher Weise für Streitigkeiten zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher, die ihren Ursprung in der Arbeitnehmerüberlassung haben. Werden dem Entleiher wesentliche Arbeitgeberfunktionen vom Verleiher übertragen, so muss dieser gespaltene Arbeitgeberstellung bei der Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen Rechnung getragen werden. Ergeben sich bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen einem Leiharbeitnehmer und einem Entleiher aus dem Leiharbeitsverhältnis, ist im Hinblick auf die eine gespaltene Arbeitgeberstellung nach Sinn und Zweck der Zuständigkeitsnorm des § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet (LAG Hamm, a.a.O.; BAG, Beschl. v. 15.3.2011 - 10 AZB 49/10, NZA 2011, 653). Da jedoch der Entleiher mangels eines – wenn auch nichtigen – Arbeitsertrages kein Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers ist, was der Gesetzgeber mit der in § 6 Abs. 2 S. 2 AGG gesetzlich geregelten Fiktion unmissverständlich 16

zum Ausdruck bringt, kann auch nicht jede Streitigkeit zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte fallen. Denn Streitigkeiten zwischen einem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher sind bei wortgetreuer Anwendung des § 2 ArbGG keine Streitigkeiten "zwischen einem Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus einem Arbeitsverhältnis", weil zwischen diesen Parteien keine vertragliche Beziehung und damit an sich auch kein Arbeitsverhältnis besteht. Mit Rücksicht auf Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung kann die Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten abweichend von dem an sich ganz eindeutigen Wortlaut des § 2 ArbGG und dem allgemeinen Arbeitgeberbegriff im Hinblick auf den gesetzlichen Richter des Art. 101 Abs. 1 S. 2 GG nur dann angenommen werden, wenn eine erweiternde Auslegung des Arbeitgeberbegriffs wegen der vergleichbaren Interessenlage aufgrund der Besonderheiten des Leiharbeitsverhältnisses und der gespaltenen Arbeitgeberstellung geboten ist oder eine gesetzliche Erweiterung des Arbeitgeberbegriffs - wie in § 6 Abs. 2 S. 2 ArbGG - vorliegt. Liegen dagegen diese Voraussetzungen nicht vor, muss es mangels eigener gesetzlicher Sonderzuweisung bei der Zuständigkeit der Zivilgerichte aufgrund der allgemeinen Zuständigkeitsregelung des § 13 GVG verbleiben (LAG Hamm, a.a.O.).

Davon ausgehend ist auch im vorliegenden Rechtsstreit der Rechtsweg zu den Zivilgerichten nach § 13 GVG eröffnet, da die von dem Kläger geltend gemachten Ansprüche nichts mit der beim Leiharbeitsverhältnis typischen doppelten bzw. gespaltenen Arbeitgeberstellung zu tun haben und auch nicht mit den Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung gerechtfertigt werden. 17

Vielmehr macht der Kläger Vergütungsansprüche unmittelbar gegen die Beklagte geltend, obwohl ihr Vertragspartner der Arbeitnehmerverleiher ist, sodass auch vertragliche Vergütungsansprüche nur gegen ihn geltend gemacht werden können, weil es sich dabei um eine Frage des Vertragsrechts handelt. 18

Da die vertraglichen Vergütungsansprüche ausschließlich der Arbeitnehmerverleiher als der Vertragsarbeitgeber aufgrund des Vertragsrechts schuldet, hat die Arbeitnehmerüberlassung und die daraus folgende gespaltenen Arbeitgeberstellung auf den Schuldner der Vergütungsansprüche keinen Einfluss. Dementsprechend können die von dem Kläger gegen die Beklagte geltend gemachten Leistungsansprüche weder aufgrund der Besonderheiten des Leiharbeitsverhältnisses noch aufgrund der gespaltenen Arbeitgeberstellung entstehen und gerechtfertigt werden. Vielmehr stützt der Kläger seine Ansprüche darauf, dass nach dem bei der Beklagten geltenden Prämienplan 2013-2014 die übrigen Mitarbeiter in seinem Team und damit auch Mitarbeiter von Fremdfirmen, wozu beispielsweise auch Leiharbeitnehmer gehören würden, die Prämienansprüche nach Maßgabe des Prämienanspruchs erhalten hätten. 19

Inwieweit die Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung hier einschlägig sein sollen, erschießt sich der Kammer nicht. Insbesondere lässt sich aus § 5 Ziffer 5 des Arbeitsvertrages kein Anspruch gegen die Beklagten begründen. Vielmehr ist der Kläger der Ansicht, dass er ebenso wie die Vertragsarbeitnehmer der Beklagten als auch die übrigen Leiharbeitnehmer seines Teams Anspruch auf Auszahlung der Prämie nach der bei der Beklagten geltenden Prämienordnung hat. 20

Da somit Voraussetzung für das Bestehen der geltend gemachten vertraglichen Ansprüche aus dem Prämienplan der Beklagten allein eine Tätigkeit für die Beklagte ohne Rücksicht auf die Rechtsnatur der vertraglichen Beziehung ist, sind die von dem Kläger gegen die Beklagte geltend gemachten Ansprüche weder auf die gespaltenen Arbeitgeberstellung noch auf die Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung zurückzuführen, sondern auf die bei der 21

Beklagten geltende Prämienordnung, aus der der Kläger Zahlungsansprüche herleitet, weil er Tätigkeiten für die Beklagte ausgeübt hat. Die von dem Kläger geltend gemachten Leistungsansprüche haben somit ihren Ursprung nicht in dem Leiharbeitsverhältnis, insbesondere auch nicht in § 5 Ziffer 5 des Arbeitsvertrages, sondern werden auf einen Prämienplan und damit eine besondere vertragliche Anspruchsgrundlage gestützt, die sowohl für die Vertragsarbeitnehmer als auch für die Leiharbeitnehmer der Beklagten ohne Rücksicht auf das Bestehen einer arbeitsvertraglichen Beziehung angewandt wurden. Damit macht der Kläger privatrechtliche Leistungsansprüche gegen die Beklagte aus dem Prämienplan (ggf. unter dem Gesichtspunkt des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes) geltend, sodass für diese bürgerlich-rechtliche Streitigkeit vorliegt, für die mangels einer gerichtlichen Sonderzuweisung aufgrund der allgemeinen Zuständigkeitsregelung der Rechtsweg zu den Zivilgerichte nach § 13 GVG eröffnet ist.“

Gegen den am 14.02.2017 zugestellten Beschluss des Arbeitsberichts hat der Kläger am 27.02.2000 sofortige Beschwerde eingelegt, der das Arbeitsgericht mit Kammerbeschluss vom 21.03.2017 nicht abgeholfen hat. 22

Zur Begründung der sofortigen Beschwerde trägt der Kläger im Wesentlichen vor, dass das Arbeitsgericht bei der Ablehnung der Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten die Regelung in § 5 Ziffer 5 des Arbeitsvertrages nicht ausreichend berücksichtigt habe. Denn durch die Formulierung in § 5 Ziffer 5 des Arbeitsvertrages aufgrund der Regelung in § 5 Z. 5 des Arbeitsvertrages finde eine Überlagerung der beiden Rechtsverhältnissen mit ihren jeweiligen Ansprüchen statt, so dass der (ausnahmsweise) - anders als bei Zahlungsklagen, Schadensersatz usw.- Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet sei. Durch die Formulierung in § 5 Ziffer 5 des Arbeitsvertrages seien beide Verträge miteinander verbunden, da § 5 Ziffer 5. Halbs. 1 des Arbeitsvertrages eine für ihn günstige Rechtsposition enthalte. In den bisher entschiedenen Fällen, die im vorliegenden Verfahren eingeführt worden sein, habe es eine solche Vereinbarung nicht gegeben. Dementsprechend seien auch die Ausführungen in den Entscheidungen nicht ohne weiteres übertragbar. Vorliegend sei zum einen der Anspruch gegen den Entleiher aus Equal Pay gegeben, worauf er sich stütze. Zum anderen folge der Anspruch aus § 328 BGB i.V.m. § 5 Ziffer 5 des Arbeitsvertrages. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts beschäftige sich gar nicht damit, dass es sich zwar um einen Zahlungsanspruch handele, dieser aber ausnahmsweise aber aufgrund von § 5 Ziffer 5 des Arbeitsvertrages gespalten sei. 23

Die Beklagte verteidigt unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Sie ist insbesondere weiterhin der Ansicht, dass zwischen den Parteien keine arbeitsrechtliche Streitigkeit vorliege, weil sie nicht Vertragspartnerin des Klägers gewesen sei. Die Ansprüche, die der Kläger geltend mache, hätten auch nichts mit der durch die aufgrund der Arbeitnehmerüberlassung bedingten gespaltenen Arbeitgeberstellung zu tun, sondern wird vom Kläger davon unabhängig geltend gemacht, ohne dass aus § 5 des Arbeitsvertrages eine Zuständigkeit des Arbeitsgerichts abgeleitet werden könnte. 24

Wegen des Parteivorbringens im Übrigen wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 25

II. 26

Die zulässige sofortige Beschwerde des Klägers ist unbegründet 27

Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG eröffnet ist und den Rechtstreit an das 28

Landgericht München verwiesen.

Die Klägerin macht gegen die Beklagte Zahlungsansprüche gestützt auf § 5 Ziffer 5 seines Arbeitsvertrages Firma D GmbH und den Prämienplan 2013-2014 der Beklagten geltend, so dass unzweifelhaft eine bürgerlich- rechtliche Streitigkeit im Sinne der § 2 ArbGG und § 13 GVG vorliegt. 29

Ob für eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten oder der zu den Gerichten für Arbeitssachen gegeben ist, bestimmt sich nach dem prozessualen Streitgegenstand. Erfüllt dieser einen der Tatbestände der §§ 2 ff. ArbGG, ist der - eine ausschließliche Zuständigkeit begründende - Rechts- weg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet. Für alle anderen bürgerlich-rechtlichen Streitigkeiten, die keine arbeitsrechtliche Streitigkeiten im Sinne der §§ 2, 3 ArbGG sind, sind dagegen mangels einer Sonderzuweisungsregelung die Zivilgerichte aufgrund der allgemeinen Regelung des § 13 GVG zuständig. Davon ausgehend hat das Arbeitsgericht Bielefeld unter nahezu wörtlicher Wiedergabe des Beschlusses der Beschwerdekammer vom 09.07.2015 (2 Ta 673/14) zu Recht entschieden, dass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten mangels Vorliegens einer arbeitsgerichtlichen Streitigkeit nicht eröffnet ist. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Gründe des erstinstanzlichen Beschlusses gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Das Vorliegen des Klägers in der Beschwerdeinstanz gibt lediglich Anlass zu folgenden Ergänzungen. 30

Dem Kläger ist zwar zuzugeben, dass dafür, ob ein Anspruch aus einem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG geltend gemacht wird und damit der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten aufgrund einer Sonderzuweisungsregelung eröffnet ist, das Vorbringen des Klägers ist, das für die Bestimmung des Streitgegenstandes eines Rechtsstreits maßgeblich ist. Insoweit kommt es jedoch nicht auf die subjektive Rechtsansicht des Klägers, sondern darauf ob der zur Klagebegründung vorgetragene Sachverhalt nach der objektiven Rechtslage für die aus ihm hergeleitete Rechtsfolge von Rechtssätzen geprägt wird, die nach § 2 ArbGG eine Sonderzuständigkeit der Arbeitsgerichte begründen oder es bei der allgemeinen Zuständigkeit der Zivilgerichte nach § 13 GVG verbleibt. Für den vom Kläger geltend gemachten Zahlungsanspruch ist bereits nach dem vom Kläger vorgetragenen Sachverhalt eine Rechtswegzuständigkeit des Arbeitsgerichts nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG nicht begründet. 31

Der Kläger rügt zu Unrecht, dass vorliegend keine „normale Zahlungsklage“ vorliege, sondern durch die Schaffung des § 5 Ziffer 5 des Arbeitsvertrages die „streitentscheidende arbeitsrechtlicher Prägung geschaffen“ worden sei, § 5 Ziffer 5 des Arbeitsvertrages eine günstige Rechtsfolge beinhalte, so dass nur für den Bonusanspruch ein „gespaltene Vergütungsanspruch“ geschaffen worden sei und lediglich die Abwicklung über den Verleiher/Arbeitgeber erfolge. 32

Es mag sein, dass der Kläger in § 5 Ziff. 5 des Arbeitsvertrages eine für ihn günstige Rechtsposition erblickt, die seinem Begehren die entscheidende arbeitsrechtliche Prägung geben soll. Für die Beurteilung der Rechtswegzuständigkeit ist jedoch nicht die subjektive Rechtsansicht des Klägers, sondern entscheidend, ob aufgrund besonderer Umstände die Sonderzuständigkeit der Arbeitsgerichte nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG begründet ist, die eine vom Gesetzeswortlaut abweichende Beurteilung der Rechtslage gebietet. Denn die Beklagte ist nicht Arbeitgeberin des Klägers, so dass nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG die Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten mangels Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien gerade nicht gegeben ist. Es kann nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut auch nicht angenommen werden, dass für Streitigkeiten 33

zwischen einem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten generell eröffnet ist, wenn die Streitigkeit in einem Zusammenhang mit der Arbeitnehmerüberlassung steht. Denn es ist nicht ersichtlich, wieso der bloße Zusammenhang mit einer Arbeitnehmerüberlassung allein, also einer Rechtsbeziehung zwischen zwei anderen Vertragsparteien, generell eine Rechtswegzuständigkeit des Arbeitsgerichte bei Streitigkeit zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher abweichend von der allgemeinen Regelung des § 13 GVG aufgrund der Sonderregelung des § 2 ArbGG begründen sollte, wenn die Streitigkeit nichts mit der gespaltenen Arbeitgeberstellung zu tun hat.

Entgegen der Rechtsansicht des Klägers kann aus der Regelung in § 5 Ziffer 5 des Arbeitsvertrages keine Rechtswegzuständigkeit des Arbeitsgerichts für den streitgegenständlichen Anspruch aufgrund einer „arbeitsrechtlichen Prägung“ dieser vertraglichen Regelung abgeleitet werden. Denn zum einen kann § 5 Ziffer 5 des Arbeitsvertrages zwischen dem Kläger und seinem Arbeitgeber, der Firma D GmbH, objektiv nicht entnommen werden, warum dieser Vertrag eine „arbeitsrechtliche Prägung“ im Verhältnis zu der Beklagten begründen sollte, an dessen Abschluss und inhaltlicher Gestaltung sie als Dritter gar nicht beteiligt war. Zum anderen ist auch nicht ersichtlich wieso diese Regelung, nach der der Kläger bei Auslobung einer Sonderzahlung durch die Beklagte und Zahlung der Sonderzahlung an seinen Arbeitgeber, eine wie auch immer geartete günstige Rechtsposition im Verhältnis zu der Beklagten mit der Folge der Rechtswegzuständigkeit der Arbeitsgerichte begründen sollte, wenn darin zum einen eine Abwicklung einer etwaigen Zahlung der Beklagten an seinen Arbeitgeber durch diesen geregelt und zum anderen auch gleichzeitig ausdrücklich klargestellt wird, dass gegen den Vertragsarbeitgeber des Klägers kein Anspruch besteht und der Vertragsarbeitgeber auch keinen Einfluss auf eine Leistungsgewährung durch die Beklagte hat.

34

Allein der Umstand, dass der Kläger als Leiharbeitnehmer für die Beklagte als Arbeitnehmerentleiher tätig war, rechtfertigt die Annahme der Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten für streitgegenständliche Zahlungsansprüche gegen die Beklagte nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG nicht. Denn bei Vergütungsansprüchen handelt es sich um Ansprüche oder Rechtspositionen, die aufgrund er durch die Arbeitnehmerüberlassung bedingten doppelten Arbeitgeberstellung bei der tatsächlichen Vertragsdurchführung entstehen können, sondern um Ansprüche die aufgrund der vertraglichen Beziehung ihm Rahmen eines Arbeitsverhältnisses nur gegen den Vertragsarbeitgeber bestehen. Die Beklagte als Arbeitnehmerentleiher, die in keiner vertraglichen Beziehung zu dem Kläger steht, hat keinen Einfluss darauf, ob und ggfls. weshalb sie von einem Leiharbeitnehmer gerichtlich in Anspruch genommen wird, wohl aber darauf, dass bei einer gerichtlichen Inanspruchnahme der Rechtsstreit von dem nach Art. 103 Abs. 1 S. 2 GG verfassungsrechtlich garantierten gesetzlichen Richter und damit auch dem zuständigen Gericht entschieden wird.

35

Die für bürgerlich-rechtliche Streitigkeiten abweichend von der allgemeinen Regelung des § 13 GVG ausnahmsweise gegebene Rechtswegzuständigkeit der Arbeitsgerichte nach § 2 ArbGG hat nicht nur die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, sondern auch gleichzeitig zur Folge, dass – anders als bei der allgemeinen Zuständigkeit der Zivilgerichte nach § 13 GVG – die Kostenerstattungspflicht der unterlegenen Partei im Urteilsverfahren erster Instanz aufgrund der Sonderregelung des § 12 a ArbGG ausgeschlossen ist. Dementsprechend kann auch im Hinblick auf diese kostenrechtliche Sonderregelung die Rechtswegzuständigkeit der Arbeitsgerichte nicht abweichend von dem eindeutigen Wortlaut des § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG generell bei allen Rechtstreitigkeiten zwischen

36

Leiharbeitnehmer und dem Entleiher angenommen werden. Da der Kläger vorliegend keine Ansprüche geltend macht, die auf einer beim Leiharbeitsverhältnis gespalteten Arbeitgeberstellung beruhen, sondern Zahlungsansprüche, die ihm auch bei einer Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich nur gegen seinen Vertragsarbeitgeber zustehen, ist eine Abweichung von dem Wortlaut der Sonderzuweisungsregelung des § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG nicht gerechtfertigt, so dass es bei der allgemeinen Zuständigkeitsregelung des § 13 GVG verbleibt. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist damit nicht eröffnet, sodass die sofortige Beschwerde des Klägers zurückzuweisen war.

| | |
|--|----|
| III. | 37 |
| Die Kosten des erfolglosen Beschwerdeverfahrens hat gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 97 Abs. 1 ZPO der Kläger zu tragen. | 38 |
| Die Rechtsbeschwerde gemäß § 17 a Abs.4 S. 5 GVG wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtsfrage nach der generellen Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Rechtstreitigkeiten zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher zugelassen. | 39 |
| Der Gegenstandswert des Beschwerdeverfahrens richtet sich nach dem Wert der Hauptsache. Wegen der eingeschränkten Rechtskraft im Rechtswegbestimmungs-verfahren sind davon 3/10 in Ansatz gebracht worden. | 40 |