

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

3 Ta 109/20

3 Ca 1199/19

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

Datum: 28.10.2020

Rechtsvorschriften:

§ 17a Abs. 3 Satz 2 GVG; §§ 2 Abs. 1 Nr. 3a, 5 Abs. 1 ArbGG

Inhaltsangabe:

Fordert der Auftraggeber von seinem Auftragnehmer Entgelt zurück, weil die gesetzliche Rentenversicherung nach Prüfung von einem Arbeitsverhältnis ausgeht, ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gegeben. Es liegt ein sogenannter sic-non-Fall vor, bei dem die Behauptung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses genügt.

Beschluss:

1. Auf die sofortige Beschwerde der Klagepartei wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Schweinfurt - vom 24.07.2020, Aktenzeichen: 3 Ca 1199/19, abgeändert.
2. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist eröffnet.
3. Die Kosten des Beschwerdeverfahrens trägt die Beklagte.
4. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 2.502,27 € festgesetzt.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten um einen Anspruch auf Rückabwicklung eines Beschäftigungsverhältnisses.

Die beklagte Partei war bei der Klagepartei vom 08.06.2015 bis zum 31.12.2016 als Arbeitnehmer beschäftigt. Er erzielte einen Bruttostundenlohn von 16 €. Die beklagte Partei hat ab dem 01.01.2017 ein Gewerbe angemeldet und war ab dem 01.03.2017 selbstständig tätig im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus.

In den Zeiträumen 08.05.2017 bis 04.12.2017 und 03.04.2018 bis 20.07.2018 war die beklagte Partei für die Klagepartei im Bereich des Gartenbaus tätig.

Nach den vertraglichen Vereinbarungen hat die beklagte Partei für jede Arbeitsstunde einen Betrag von 30 € netto abgerechnet und der Klagepartei in Rechnung gestellt (vgl. Rechnungen Anlage K5 a, Bl. 16 ff. d.A.). Aufgrund einer Kontrolle des Hauptzollamtes hat die Deutsche Rentenversicherung nach Anhörung der Parteien durch Bescheid vom 17.01.2020 (Anlage K7, Bl. 77 ff. d.A.) für den Prüfzeitraum 08.05.2017 bis 20.07.2018 Nachforderungen zur Sozialversicherung in Höhe von insgesamt 3.496,26 € erhoben. Die Deutsche Rentenversicherung ging davon aus, dass Versicherungspflicht vorlag, da die beklagte Partei als Arbeitnehmer im Sinne von § 7 Absatz 1 Satz 1 SGB IV für die Klagepartei tätig geworden sei. Das Beschäftigungsverhältnis sei nicht identisch mit dem Arbeitsverhältnis, das die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer regelt.

Mit ihrer Klage vom 27.12.2019 in der Fassung des Schriftsatzes vom 21.01.2020 begehrt die Klagepartei die Zahlung von 12.513,60 € brutto zuzüglich Zinsen. Sie begründet ihren Anspruch mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der der Arbeitgeber aus § 812 Absatz 1 Nr. 1 Alternative 1 BGB die Rückzahlung überzahlten Honorars verlangen kann, wenn der Arbeitnehmerstatus eines vermeintlichen Selbstständigen rückwirkend festgestellt werde. Mit einer solchen Feststellung stehe zugleich fest, dass der Dienstverpflichtete als Arbeitnehmer zu vergüten sei und ein Rechtsgrund für die Honorarzahlung nicht bestanden habe.

Die beklagte Partei ist der Ansicht, dass sie bei der Klagepartei eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt habe, sie sei in deren Betrieb nicht eingegliedert gewesen. Die sozialversicherungsrechtliche Bewertung einer bestimmten Tätigkeit besitze für die arbeitsrechtliche

Beurteilung keine uneingeschränkte Geltung. Selbst die Klagepartei gehe davon aus, dass die beklagte Partei ihre Tätigkeiten als Subunternehmer ausgeübt habe. Daher sei der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht eröffnet.

Nach Anhörung der Parteien hat das Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Schweinfurt – mit Beschluss vom 24.07.2020 den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen verneint und den Rechtsstreit an das zuständige Landgericht Bamberg verwiesen.

Dieser Beschluss ist der Klagepartei am 28.07.2020 zugestellt worden.

Mit ihrer sofortigen Beschwerde vom 31.07.2020, die am 03.08.2020 beim Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Schweinfurt – eingegangen ist, wendet sich die Klagepartei gegen die Verweisung und verweist auf ihren bisherigen Sachvortrag.

Mit Beschluss vom 14.08.2020 hat das Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Schweinfurt – der Beschwerde nicht abgeholfen, sondern sie dem Landesarbeitsgericht Nürnberg vorgelegt.

Im Beschwerdeverfahren vertieft die Klagepartei ihren Sachvortrag und macht geltend, dass es sich unter Zugrundelegung der maßgeblichen Rechtsprechung des EuGH, die die Deutsche Rentenversicherung übernommen habe, um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handele. Die beklagte Partei sei nach allen Kriterien Arbeitnehmerin der Klagepartei gewesen. Die Einwendungen der beklagten Partei seien nicht geeignet, sie als selbstständigen Unternehmer darzustellen. Darüber hinaus konnte die Klagepartei zutreffend davon ausgehen, dass für die Wahl des zuständigen Gerichtes ihre Behauptung, dass der Beklagte Arbeitnehmer sei, ausreichend sei. Es komme ausschließlich auf den behaupteten Vortrag der Klagepartei an. Trage sie vor, dass der Beklagte Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Person (Scheinselbstständiger) sei, dann sei die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts als ausschließlicher Gerichtsstand gegeben.

Die beklagte Partei verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg und geht weiterhin von einer selbstständigen Tätigkeit aus.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der Beschwerdeakte Bezug genommen.

II.

1. Die gegen den Verweisungsbeschluss eingelegte sofortige Beschwerde ist statthaft, §§ 48 Abs. 1 ArbGG; 17a Abs. 4 Satz 3 GVG. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt worden, §§ 78 Satz 1 ArbGG, 569 ZPO.
2. Die Beschwerde ist auch begründet. Daher war der Erstbeschluss abzuändern und die Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen festzustellen.

Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich aus der „sic-non“ Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. 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.

Hier stützt sich die Klagepartei auf die Rechtsprechung des BAG zur Rückzahlung von ohne Rechtsgrund geleisteten Zahlungen aufgrund einer unzutreffenden rechtlichen Behandlung des Vertragsverhältnisses. Der Umfang eines Bereicherungsanspruchs hängt davon ab, ob die beklagte Partei die Tätigkeit als freier Mitarbeiter oder als Arbeitnehmer erbracht hat. Ein Anspruch der Klagepartei auf Herausgabe der überzahlten Vergütung kann nach § 812 Abs. 1 Satz 1 Alternative 1 BGB nur Aussicht auf Erfolg haben, wenn die Vergütung ohne rechtlichen Grund geleistet wurde, ohne dass die Klagepartei hierzu verpflichtet gewesen war (vgl. BAG, Urteil vom 26.06.2019, Az.: 5 AZR 178/18 Rn. 29, zitiert nach juris). Wenn der Beklagte nach objektiver Rechtslage seine Dienste nicht als Selbstständiger gegen Zahlung der vereinbarten Vergütung erbracht hat, sondern im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, kann die Klagepartei einen Rückzahlungsanspruch haben.

Hierbei ist nicht entscheidend, dass die Klageforderung der Höhe nach nicht den Kriterien des BAG entspricht, nach denen ein Bereicherungsanspruch aus § 812 Absatz 1 Satz 1 Alternative 1 BGB von vorneherein nur in dem Umfang in Betracht kommt, wie

die Summe beider Positionen – Bruttoarbeitsverdienst zuzüglich Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag – gegenüber den geleisteten Honoraren einen Saldo zugunsten des Arbeitgebers ergibt. Ein Anspruch auf Erstattung geleisteter Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung steht der Klagepartei nicht zu. Diesen muss der Arbeitgeber kraft Gesetzes selbst tragen (BAG a.a.O. Rn. 39 m.w.N.). Insoweit ist die Klage zwar un schlüssig, dies betrifft aber allein die Begründetheit.

Es kommt im Rahmen der Prüfung des Rechtsweges auch nicht darauf an, dass nach der Rechtsprechung des BAG durch die Vereinbarung und Behandlung des Rechtsverhältnisses als freie Mitarbeit beim Dienstverpflichteten ein entsprechender Vertrauensstatbestand geschaffen wird und das Vertrauen des Arbeitnehmers grundsätzlich schützenswert ist (BAG, Urteil vom 08.11.2006, Az.: 5 AZR 706/05; BAG, Urteil vom 26.06.2019, Az.: 5 AZR 178/18, Rn. 22; beide zitiert nach juris). Auch dies betrifft allein die Begründetheit des Anspruches.

Alleinentscheidend ist, dass die Klage nur erfolgreich sein kann, wenn zwischen den Parteien tatsächlich ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Wenn das Vertragsverhältnis der Parteien sich aufgrund der Ausgestaltung und der tatsächlichen Durchführung als Werk- oder Dienstvertrag erweisen sollte, bleibt die vertragliche Vereinbarung einer Vergütung von 30 € pro Stunde wirksam und es besteht kein Raum für eine Rückforderung gemäß § 812 Abs. 1 Satz 1 1. Alternative BGB.

Damit liegt ein „sic-non“ Fall vor. Die entsprechenden Tatsachenbehauptungen der klägerischen Partei sind hier doppelrelevant; sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie sowohl für die Rechtswegzuständigkeit als auch für die Begründetheit der Klage maßgebend sind. Das bedeutet, dass mit der Verneinung der Zuständigkeit der Rechtsstreit praktisch auch in der Sache entschieden wird. Würde in diesem Fall der Rechtsstreit verwiesen, so müsste das Gericht, wenn es der Begründung, die zur Verweisung geführt hat, folgt, die Klage als unbegründet abweisen. Wird der Rechtsstreit nicht verwiesen, erhält die klagende Partei eine - allerdings sachentscheidende - Entscheidung durch das Gericht, vor dem sie geklagt hat.

In derartigen Fällen verlangt weder die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung noch der Gedanke der Respektierung der Nachbargerichtsbarkeit eine Verweisung in eine andere Gerichtsbarkeit (GMP/Brütting § 2 Rn. 159 m.w.N.). In den „sic-non“ Fällen reicht nach der zutreffenden Ansicht des Bundesarbeitsgerichts zur Begründung der Rechtswegzuständigkeit die bloße Rechtsbehauptung der klagenden Partei, sie sei Arbeitnehmer, aus.

Ist der Vortrag nicht schlüssig oder kann er nicht bewiesen werden, ist die Klage als unbegründet abzuweisen.

Dasselbe gilt für die hier vorliegende Behauptung der Klagepartei, zwischen den Parteien habe ein Arbeitsverhältnis bestanden. Auch diese Behauptung ist, wie ausgeführt, doppelrelevant, nur bei Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses kann die Klage überhaupt Aussicht auf Erfolg haben. Sie ist allerdings auch durch Sachurteil als unbegründet abzuweisen, wenn ein Arbeitsverhältnis nicht vorliegt.

Wegen des Vorliegens eines „sic-non“ Falles reicht damit die Behauptung der Klagepartei, es läge ein Arbeitsverhältnis vor, für die Bejahung des Rechtsweges zu den Gerichten für Arbeitssachen aus. Dies war durch Beschluss gemäß § 17a Abs. 3 Satz 2 GVG auszusprechen.

III.

1. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts kann ohne Hinzuziehen der ehrenamtlichen Richter erfolgen, § 78 Satz 3 ArbGG.
2. Die Kosten des Beschwerdeverfahrens hat die beklagte Partei zu tragen, §§ 91 Absatz 1 Satz 1, 567 ZPO.
3. Als Streitwert des Beschwerdeverfahrens werden 20 % des Wertes der Hauptsache für angemessen angesehen.

Rechtsmittelbelehrung:

Dieser Beschluss ist unanfechtbar.

Da die gesetzlichen Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen, ist die Rechtsbeschwerde nicht zuzulassen,

§ 78 Satz 2 ArbGG.

Hinsichtlich der Ziffer 3 des Beschlusses greifen die §§ 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG.

...
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht