

# Kapitel I: Die Zulässigkeit der Klage

## 1. Abschnitt:

### Gerichtsbezogene Prozessvoraussetzungen

#### Fall 1: Eröffnung des Zivilrechtswegs

##### Sachverhalt:

Die Parteien streiten um die Kündigung ihrer seit mehreren Jahren bestehenden Vertragsbeziehung durch die Beklagte B. Die B betreibt ein Laboratorium mit über 20 Angestellten und bietet chemische Analysen an. Der Kläger K war in der Forschung und Vermarktung für die B tätig. Nach einem zwischen ihnen geschlossenen „Vertrag über freie Mitarbeit“ beriet K die B bei der Entwicklung neuer Teststoffe. Weiterhin akquirierte und betreute er Kunden. Er sollte mindestens 10 Tage im Monat für die Beklagte tätig werden, wobei die Zeiteinteilung in seinem freien Ermessen lag. K war berechtigt, Nebentätigkeiten auszuüben und erbrachte daher ähnliche Dienstleistungen bundesweit für chemische Laboratorien. Als Vergütung erhielt K eine Tagespauschale sowie vom Kundenumsatz abhängige Provisionen. Wegen der allgemeinen schlechten wirtschaftlichen Lage kündigte die B den Vertrag. K ist der Ansicht, dass er Arbeitnehmer der B und die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt sei. Weiterhin schulde ihm die B noch Vergütung und Aufwendungsersatz in Höhe von 10.000,- €. B trägt vor, dass A kein Arbeitnehmer sei, sondern „freier Mitarbeiter“.

**Frage:** Welcher Rechtsweg ist für die Leistungsanträge eröffnet?

##### I. Einordnung

Die Frage nach dem richtigen Rechtsweg ist keine Frage nach der Zulässigkeit der Klage überhaupt. Wenn K den falschen Rechtsweg beschreitet, seine Klage also bei einem unzuständigen Gericht eingereicht wird, dann wird sie dort nicht durch Prozessurteil abgewiesen, sondern gem. § 17a II GVG an das zuständige Gericht des zulässigen Rechtswegs weitergeleitet.

Es geht hier also „nur“ um die Frage, welches Gericht nach welcher Prozessordnung entscheiden wird, entweder ein Zivilgericht nach der ZPO oder ein Arbeitsgericht nach dem ArbGG.

Grundsätzlich entscheidet das Zivilgericht als ordentliches Gericht über alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten, § 13 GVG.

In § 2 ArbGG werden jedoch eine Reihe bürgerlicher Rechtsstreitigkeiten den Arbeitsgerichten zugewiesen.

Da K behauptet, Arbeitnehmer zu sein, ist hier die Frage der Rechtswegzuständigkeit näher zu betrachten.

**hemmer-Methode:** Die Eröffnung des Rechtswegs ist im Zivilrecht, anders als im öffentlichen Recht, selten ein Problem. Dieser Punkt braucht daher in der Regel auch nicht in der Klausur erwähnt zu werden.

## II. Gliederung

### 1. Rechtswegeröffnung über § 2 I Nr. 3a) ArbGG

(P): Arbeitnehmereigenschaft **keine „doppeltrelevante“ Tatsache** für den Zahlungsanspruch, Prüfung somit bereits hier notwendig

### 2. Rechtswegeröffnung über § 2 III ArbGG

(P): „Zusammenhangsklage“  
Nach Rspr. des BVerfG und des BAG ist § 2 III ArbGG nicht anwendbar, wenn **„sic-non“-Fall** (Kündigungsschutzklage) mit weiterem Streitgegenstand verbunden wird

### 3. Rechtswegeröffnung über § 13 GVG

## III. Lösung

### Rechtsweg für den Leistungsantrag

Der zulässige Rechtsweg beurteilt sich nach der wahren Natur des Rechtsverhältnisses, aus dem der Klageanspruch hergeleitet wird.

Hier könnte gem. § 13 GVG der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten eröffnet sein, wenn es sich um eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit handelt. Eine solche liegt vor, wenn der Streitgegenstand eine unmittelbare Folge des Zivilrechts ist.

K und B streiten um Zahlung aus einem Vertragsverhältnis. Ein solches Vertragsverhältnis ist eine unmittelbare Folge des Zivilrechts. Mithin liegt eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit vor.

**hemmer-Methode:** Nochmals – die eben gemachten Ausführungen haben in einer gewöhnlichen ZPO-Klausur nichts verloren. Sie nerven sonst den Korrektor!

Der Zivilrechtsweg wäre vorliegend aber dann nicht gegeben, wenn der Rechtsweg vor den Arbeitsgerichten eröffnet ist, § 13 a.E. GVG.

### 1. Rechtswegeröffnung über § 2 I Nr. 3a) ArbGG

Für den Antrag auf Zahlung von 10.000,-€ könnte sich die Rechtswegeröffnung vor den Arbeitsgerichten aus § 2 I Nr. 3a) ArbGG ergeben.

Dann müsste es sich um eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit zwischen einem Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis handeln.

Zweifelhaft ist allerdings, ob es sich vorliegend bei K überhaupt um einen Arbeitnehmer handelt. B bestreitet dies. Im Rahmen der Rechtswegeröffnung ist nun zu differenzieren:

#### a) „sic-non“-Fall

Kann der geltend gemachte Anspruch ausschließlich auf eine arbeitsrechtliche Anspruchsgrundlage gestützt werden, ist es aber fraglich, ob deren Voraussetzungen vorliegen, handelt es sich um einen sog. „sic-non“-Fall.

Die Arbeitnehmereigenschaft ist hier eine „doppeltrelevante“ Tatsache. Sie ist sowohl für die Begründung der Rechtswegzuständigkeit als auch für die Begründetheit der Klage maßgebend.

Würde in einem solchen Fall die Rechtswegeröffnung durch das Gericht verneint und die Sache verwiesen, dann wäre damit praktisch schon der Rechtsstreit in der Sache entschieden.

Wenn das Gericht, an das verwiesen würde, nämlich der Begründung des verweisenden Gerichts folgen würde – was es in aller Regel auch tun wird, – so müsste es die Klage als unbegründet abweisen.

Daher muss es für die Rechtswegeröffnung ausreichend sein, wenn der Kläger die „doppeltrelevanten“ Tatsachen schlüssig vorträgt. Nach der Rechtsprechung des BAG kommt es für die Frage der Arbeitnehmereigenschaft aber nicht einmal auf einen schlüssigen Vortrag an, sondern es reicht die bloße Behauptung aus.

## b) „et-et“ oder „aut-aut“-Fall

Ein sog. „et-et“-Fall liegt vor, wenn der Anspruch widerspruchsfrei sowohl auf eine arbeitsrechtliche als auch auf eine nicht arbeitsrechtliche Anspruchsgrundlage gestützt werden kann.

Um einen sog. „aut-aut“-Fall handelt es sich schließlich, wenn der Anspruch entweder auf eine arbeitsrechtliche oder eine bürgerlich-rechtliche Anspruchsgrundlage gestützt werden kann.

In diesen beiden Konstellationen ist der Rechtsweg vor den Arbeitsgerichten nur eröffnet, wenn die Arbeitnehmereigenschaft feststeht.

**hemmer-Methode:** Bei dieser Differenzierung handelt es sich schon um ein ziemlich spezielles Problem. Merken sollte man sich nur, dass bei einer „doppeltrelevanten“ Tatsache im Zivilprozess deren schlüssiges Vortragen ausreicht.

Im konkreten Fall stellt die Arbeitnehmereigenschaft zwar bezüglich des Kündigungsschutzantrages eine „doppeltrelevante“ Tatsache dar, allerdings nicht hinsichtlich des Leistungsantra-

ges. Ein Anspruch auf Zahlung von Vergütung und Aufwendungsersatz setzt kein Arbeitsverhältnis voraus, sondern lässt sich auch auf bürgerlich-rechtliche Anspruchsgrundlagen stützen.

## c) Begriff des Arbeitnehmers

Damit kommt es hier auf die Arbeitnehmereigenschaft des K an. Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Es kommt dabei auf eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls an. Da K seine Tätigkeit weitgehend frei gestalten konnte, ist er nicht als Arbeitnehmer anzusehen. Ebenso wenig ist er eine arbeitnehmerähnliche Person i.S.v. § 5 I S. 2 ArbGG mangels wirtschaftlicher Abhängigkeit von B.

**hemmer-Methode:** In einer Arbeitsrechtsklausur wird hier ein Schwerpunkt des Falls liegen und es wäre eine umfangreichere Würdigung notwendig.

Da K kein Arbeitnehmer ist, scheidet eine Rechtswegeröffnung über § 2 I Nr. 3a) ArbGG aus.

## 2. Rechtswegeröffnung über § 2 III ArbGG

Möglicherweise ergibt sich die Rechtswegeröffnung aber über § 2 III ArbGG im Wege der sog. „Zusammenhangsklage“, ohne dass es auf die Arbeitnehmereigenschaft des K ankäme.

Oben wurde bereits festgestellt, dass für die Rechtswegeröffnung bezüglich des Kündigungsschutzantrages ausreichend ist, dass K seine Arbeitnehmer-eigenschaft behauptet.

Gem. des Wortlauts von § 2 III ArbGG könnte dann das Arbeitsgericht auch über nicht im Katalog von § 2 I, II ArbGG aufgeführte Streitigkeiten entscheiden.

In einem sog. „sic-non“-Fall hinsichtlich des Feststellungsantrages wird aber die Anwendbarkeit dieser Vorschrift von der Rechtsprechung des BAG und BVerfG abgelehnt. Ansonsten bestünde die Gefahr einer nicht mit Art. 101 GG zu vereinbarenden Rechtswegerschleichung, da der Kläger ja einfach nur seine Arbeitnehmereigenschaft behaupten muss, um zwischen zwei verschiedenen Gerichten wählen zu können.

**Hemmer-Methode:** Auch dabei handelt es sich um ein eher spezifisch arbeitsrechtliches Problem.

Somit kommt im vorliegenden Fall für die Leistungsanträge auch keine Rechtswegeröffnung über § 2 III ArbGG in Betracht.

## V. Vertiefung

- Hemmer/Wüst, ZPO I, Rn. 147 f.
- Hemmer/Wüst, Arbeitsrecht, Rn. 13 ff.

## 3. Rechtswegeröffnung über § 13 GVG

Da der Rechtsweg vor den Arbeitsgerichten für den Leistungsantrag des K nicht nach § 2 I, III ArbGG eröffnet ist, ist letztlich doch der Zivilrechtsweg gegeben.

## IV. Zusammenfassung

- Die Zulässigkeit des Zivilrechtswegs bestimmt sich nach § 13 GVG. Ein Problembereich der Klausur liegt hier nur in den seltensten Fällen. Ausführungen sind regelmäßig überflüssig. Allenfalls wenn es um Arbeitnehmer geht, sollte man hellhörig werden.
- Die schlüssige Behauptung einer „doppeltrelevanten“ Tatsache ist im Rahmen der Zulässigkeit einer Klage ausreichend.