

Rechtszuständigkeit für Mindestlohnklagen - Mindestlohnklage als "sic-non-Fall"

Leitsatz

Den Mindestlohn muss der Arbeitnehmer vor den Arbeitsgerichten einklagen. Die Klage auf den gesetzlichen Mindestlohn gehört zu den sic-non Fällen. Bereits die Rechtsbehauptung des Mindestlohnklägers in Bezug auf ein im Anspruchszeitraum bestehendes Arbeitsverhältnis ist rechtswegbegründend.

☐Verfahrensgang

vorgehend ArbG Berlin, 7. November 2019, 44 Ca 5515/19, Urteil

Tenor

I. Auf die sofortige Beschwerde der Klägerin vom 14.11.2019 wird der **Beschluss** des Arbeitsgerichts Berlin vom 07.11.2019 - 44 Ca 5515/19 - dahin abgeändert, dass für die Vergütungsklage (Antrag zu 1 a bis k aus der Klageschrift vom 02.05.2019) der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für zulässig erklärt wird.

II. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die Parteien streiten im Vorabentscheidungsverfahren zum Rechtsweg um die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten für von der Klägerin klageweise geltend gemachte Vergütungsansprüche.

Die Klägerin leitet die Vergütungsansprüche aus Einsätzen als Schauspielerin zwischen März 2018 und Februar 2019 her, die sie ihrer Auffassung nach als deren Arbeitnehmerin für die Beklagte erbracht hat. Die vertragliche Vereinbarung zwischen den Parteien sieht eine pauschale Honorierung für jede absolvierte Aufführung in einer nach Regionen gestaffelten Höhe vor. Die Klageforderung berechnet die Klägerin, indem sie die monatlich als geleistet behaupteten Stunden mit dem Stundensatz multipliziert, wie er jeweils durch oder auf der Grundlage des Mindestlohngesetzes (MiLoG) festgesetzt war. Hiervon bringt sie gemäß der vertraglichen Vereinbarung erhaltene Zahlungen in Abzug. Ihrer Auffassung nach besteht eine „Vergütungslücke“, die daraus folge, dass ihr tatsächlicher zeitlicher Einsatz bemessen nach Mindestlohngrundsätzen weit über die gezahlten Honorare hinausgehe.

Auf Rüge der Beklagten hin hat das Arbeitsgericht Berlin durch **Beschluss** vom 07.11.2019 festgestellt, dass für die Vergütungsansprüche der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht gegeben ist, und den Rechtsstreit insoweit an das Landgericht Berlin verwiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, für die Vergütungsansprüche, die sowohl auf einem Arbeitsverhältnis als auch auf einem freien Mitarbeiterverhältnis beruhen könnten, bestünde keine arbeitsgerichtliche

Zuständigkeit, da nach dem Vortrag der Klägerin nicht angenommen werden könne, dass sie in einem Arbeitsverhältnis für die Beklagte tätig geworden sei.

Hiergegen richtet sich die sofortige Beschwerde der Klägerin, die sie nach Zustellung des angegriffenen **Beschlusses** am 12.11.2019 mit Schriftsatz vom 14.11.2019 am 15.11.2019 zum Arbeitsgericht eingelegt hat. Die Klägerin hält an ihrer Auffassung fest, sie habe die Einsätze für die Beklagte auf der Grundlage von jeweils auf den einzelnen Auftrag bezogenen und rechtlich als Kettenarbeitsverträgen zu wertenden Verträgen erbracht.

Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der sofortigen Beschwerde. Sie verweist auf den zwischen den Parteien geschlossenen Vertrag, der auf eine selbständige Tätigkeit der Klägerin gezielt habe und so umgesetzt worden sei.

Am 15.11.2019 hat das Arbeitsgericht Berlin **beschlossen**, der Beschwerde nicht abzuhelpfen.

Auf Anhörung mit gerichtlichen Schreiben vom 03.12.2019 hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 12.12.2019 bestätigt, dass sie mit der Klage die Zahlung des Mindestlohns begehrt.

II.

Die sofortige Beschwerde ist zulässig und begründet. Der **Beschluss** ist dahin abzuändern, dass wegen der Vergütungsklage die Zulässigkeit des beschrittenen Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen auszusprechen ist.

1. Die gemäß **§ 17a Abs. 4 Satz 3 Gerichtsverfassungsgesetz (GVG)** iVm. **§ 48 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)** statthafte sofortige Beschwerde hat die Klägerin den Anforderungen aus **§ 78 Satz 1 ArbGG, § 569 Abs. 1 und 2 Zivilprozessordnung (ZPO)** gemäß form- und fristgerecht eingelegt. Sie ist daher zulässig.

2. Die sofortige Beschwerde der Klägerin ist begründet. Ihre Vergütungsklage ist eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis, wie sie **§ 2a Abs. 1 Nr. 4a ArbGG** den Gerichten für Arbeitssachen zuweist.

a) Hierfür kommt es nicht darauf an, ob die Klägerin ihre Einordnung als Arbeitnehmerin im Sinne von **§ 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG** zumindest schlüssig dargelegt hat. Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte folgt vielmehr aus dem Gesichtspunkt, dass die Klägerin ihre Arbeitnehmereigenschaft behauptet und der klageweise geltend gemachte Mindestlohnanspruch nur dann begründet sein kann, wenn die Klägerin als Arbeitnehmerin für die Beklagte tätig war.

Für solche Fälle der Doppelrelevanz der Arbeitnehmereigenschaft – mit einer Wendung aus der lateinischen Sprache als sic-non-Fälle bezeichnet – eröffnet die bloße Rechtsansicht der Klagepartei, es handele sich um ein Arbeitsverhältnis, den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen (**BAG, 21.01.2019 - 9 AZB 23/18, Rn 20 mwN; BAG, 24.04.1996 - 5 AZB 25/95**, unter II 4 b). Diese Rechtsprechung rechtfertigt sich daraus, dass bei doppelrelevanter Arbeitnehmereigenschaft mit der Verneinung der Zuständigkeit der Rechtsstreit in der Sache praktisch entschieden ist. Ihre Beachtung

vermeidet, dass es im Falle der fehlenden Arbeitnehmereigenschaft zur sinnlosen Verweisung des in der Sache aussichtslosen Rechtsstreites kommt. Auch Zahlungsklagen können sic-non-Fälle darstellen, wenn die allein in Betracht kommende Anspruchsgrundlage nur für Arbeitnehmer gilt (ErfK/Koch, 20. Aufl. 2020, ArbGG § 2 Rn. 37; GK-ArbGG/Schütz § 2 Rn 281a).

b) Vorliegend ist ein Fall der Doppelrelevanz der Arbeitnehmereigenschaft gegeben.

Wie es sich aus Begründung und Berechnung der Klageforderung ergibt und wie die Klägerin in der Anhörung klargestellt hat, macht sie mit der Klage den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn geltend. Die Klage ist gerichtet auf die Differenz zwischen der vereinbarten und gewährten Vergütung und dem Mindestlohnsatz für jede als geleistet behauptete Arbeitsstunde.

Nach der gesetzlichen Regelung in § 1 MiLoG sind für den Mindestlohn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anspruchsberechtigt. Andere Personen, die nicht gemäß der näheren Bestimmung zum anspruchsberechtigten Personenkreis in § 22 MiLoG als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeordnet werden können, können sich auf den gesetzlichen Anspruch aus § 1 MiLoG nicht berufen.

Somit gehört die Klage auf den gesetzlichen Mindestlohn zu den sic-non-Fällen (vgl. Clemens, in: HK-MiLoG, 2. Aufl. 2017, § 1 Rn 106). Den Mindestlohn muss der Arbeitnehmer vor den Arbeitsgerichten einklagen (Lakies, Mindestlohngesetz, 4. Aufl. 2015, § 1 MiLoG Rn 103). Bereits die Rechtsbehauptung des Mindestlohnklägers in Bezug auf ein im Anspruchszeitraum bestehendes Arbeitsverhältnis ist rechtswegbegründend (Riechert/Nimmerjahn, MiLoG, MiLoG § 1 Rn. 227).

c) Der Hinweis der Vorinstanz auf eine mögliche Anspruchsgrundlage außerhalb eines Arbeitsvertrags trifft auf vertragliche Entgeltansprüche zu. Anspruchsgrundlagen sind hier bei der Erbringung von Arbeit § 611a BGB und für die freie Mitarbeit also die Erbringung von Diensten außerhalb persönlicher Abhängigkeit § 611 BGB.

Dabei kann ein vertraglicher Vergütungsanspruch daraus hergeleitet werden, dass die vertragliche Entgeltabrede als unwirksam angesehen und deshalb ein Entgelt in Höhe der üblichen Vergütung iSv. § 612 Abs. 2 BGB beansprucht wird. Beispiele sind die Klage auf weitere Entlohnung wegen Unwirksamkeit einer Vereinbarung über Überstundenabgeltung oder wegen Lohnwucher. Eine solche Klage hat die Klägerin aber nicht erhoben.

Die von der Klägerin erhobene Mindestlohnklage ist von vertraglichen Entgeltansprüchen zu unterscheiden. Die Klägerin macht einen gesetzlichen Anspruch, nämlich den Anspruch auf Mindestlohn geltend. Der Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG ist ein gesetzlicher Anspruch, der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch tritt (BAG 25.05.2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 22) und in dem Falle, dass die vertragliche Vereinbarung den Anspruch auf Mindestlohn unterschreitet, zu einem Differenzanspruch gemäß § 3 MiLoG führt (BAG, 21.12.2016 - 5 AZR 374/16, Rn. 16).

3. Eine Kostenentscheidung hat nicht zu ergehen (vgl. Schwab/Weth, Hrsg., in: Schwab/Weth, ArbGG, 5. Aufl. 2018, § 48 ArbGG, Rn 72). Die Verfahrenskosten

werden von der Hauptsacheentscheidung mit erfasst (vgl. GMP/Germelmann/Künzl, 9. Aufl. 2017, ArbGG § 48 Rn. 131).

Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht keine Veranlassung.

Gegen die Entscheidung kein weiteres Rechtsmittel gegeben.