

Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss

§§ 48 Abs 1 , 2 Abs 1 Nr 4a ArbGG

- 1. Für eine Klage gegen ein Unternehmen, das nicht Arbeitgeber der klagenden Partei ist oder war und bei dem die klagende Partei aufgrund ihres mit einem anderen Unternehmen bestehenden Arbeitsvertrags eine Gesellschafterstellung eingenommen hat, ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht gem. § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG eröffnet.**
- 2. Allein aufgrund des tatsächlichen Zusammenhangs zwischen der Beteiligung an dem beklagten Unternehmen und einem Arbeitsvertrag mit einem dritten Unternehmen können Arbeitgeberfunktionen des beklagten Unternehmens nicht angenommen werden. Dieses ist auch keine Sozialeinrichtung iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG.**

LAG Hessen, Beschluss vom 23.07.2021 Az. : 14 Ta 35/21

Tenor:

Die sofortige Beschwerde der Klägerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 14. Januar 2021 – 26 Ca 3559/20 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

1

Die Parteien streiten um den Fortbestand zwischen ihnen vereinbarter „Limited Partnership Agreements“.

2

Die Klägerin war bis zum 31. August 2018 bei der A GmbH (künftig: A) beschäftigt, die zuletzt als B GmbH i. L. firmierte. Neben dem Arbeitsvertrag vom 21. Juni 2013 existiert ein auf den 4. Juni 2013 datiertes, nicht unterzeichnetes „Term Sheet“, welches den damaligen Namen der Klägerin aufführt und in welchem auf eine Teilnahme am „Carried Interest“-Programm von „A Fund IV“ Bezug genommen wird. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anl. 5 des Anlagenbandes Bezug genommen.

3

Gesellschaftsrechtliche Beziehungen zwischen der A und den Beklagten gab es nicht. Zwischen der Klägerin und den Beklagten bestand kein Arbeitsverhältnis.

4

Bei den Beklagten handelt es sich um Beteiligungsgesellschaften, bei denen die Klägerin während ihres Arbeitsverhältnisses mit der A „Limited Partner“ wurde. Dem lagen diejenigen Vereinbarungen mit den Beklagten zu Grunde, deren Fortbestand

die Klägerin im vorliegenden Verfahren festgestellt haben möchte. Gemäß Ziff. 4.5 der Anlage der beiden streitgegenständlichen Vereinbarungen verwirkt ein – bezogen auf das Arbeitsverhältnis – „bad leaver“ seine bereits erworbenen und nicht erworbenen Ansprüche auf „Carried Interest“ und Gesellschaftsanteile.

5

Nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit der A wurde der Klägerin mitgeteilt, sie sei ein sogenannter „bad leaver“.

6

Die Klägerin hat mit Schriftsatz vom 14. Mai 2020 beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main Klage eingereicht und insofern die Anträge angekündigt,

7

festzustellen, dass das von ihr mit der Beklagten zu 1) vereinbarte „C“ mit allen vertraglichen Rechten und Pflichten einschließlich der Beteiligung an den Veräußerungserlösen fortbesteht;

8

festzustellen, dass das von ihr mit der Beklagten zu 2) „vereinbarte „D“ mit allen vertraglichen Rechten und Pflichten einschließlich der Beteiligung an den Veräußerungserlösen fortbesteht.

9

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, für die Verfolgung ihrer Feststellungsanträge sei der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nach § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG gegeben. Die Beklagten erfüllten im Verhältnis zu den Beschäftigten ihrer früheren Arbeitgeberin die Funktion einer Sozialeinrichtung im Sinne dieser Vorschrift, da sie in erheblichem Umfang zusätzliche Leistungen an die Arbeitnehmer erbrächten, soweit diese, wie sie, Limited Partner geworden seien. Grundlage der streitgegenständlichen Vereinbarungen sei das Arbeitsverhältnis, welches durch die Leistungen der Beklagten als dem Vertragsarbeitgeber verbundenen Dritten gefördert werden sollte. Es handele sich insoweit um eine ausgelagerte Arbeitgeberfunktion, nicht anders, als bei dem Anspruch aus betrieblicher Altersversorgung gegen eine Versicherungsgesellschaft.

10

Sie hat außerdem die Meinung vertreten, der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten folge auch aus § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG. Es sei für eine Zuständigkeit gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG nicht zwingend, dass es um Ansprüche gegen den Vertragsarbeitgeber gehe. Der Begriff des Arbeitgebers sei funktional zu verstehen, es genüge, dass eine einzelne spezifische Arbeitgeberfunktion ausgeübt würde. Deswegen erklärten sich die Arbeitsgerichte für zuständig, wenn es um Schadensersatz- oder Auskunftsansprüche im Verhältnis von Leiharbeitnehmern zum Entleiher gehe. Schließlich qualifiziere die Finanzgerichtsbarkeit Zahlungen der im vorliegenden Rechtsstreit in Rede stehenden Art als Einkommen aus nichtselbständiger Tätigkeit. Vor diesem Hintergrund sei sachlich nicht zu rechtfertigen, diese dem Arbeitsrecht zu entziehen.

11

Die Beklagten haben die Unzulässigkeit des angerufenen Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten gerügt. Da zwischen ihnen und der Klägerin unstreitig nie ein Arbeitsverhältnis bestanden habe, komme eine Zuständigkeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG ebenso wenig in Betracht, wie nach § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG. Es fehle überdies an einer rechtlichen Verknüpfung zwischen dem Arbeitsvertrag der Parteien und den

Ansprüchen auf Basis der gesellschaftsrechtlichen Beteiligung, da diese von der Arbeitsleistung der Klägerin unabhängig gewesen seien, insbesondere eine erfolgreiche Tätigkeit nicht automatisch zu einem gesellschaftsrechtlichen Anspruch geführt habe und weil über einen solchen Anspruch der Klägerin deren frühere Arbeitgeberin weder habe entscheiden noch auch nur auf die Entscheidung habe Einfluss nehmen können. Es bestehe aber auch kein unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang.

12

Weiterhin haben sie die Auffassung vertreten, es handele sich bei ihnen nicht um Sozialeinrichtungen im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG. Weder erbrächten sie soziale Leistungen, noch würden die Zahlungen von der ehemaligen Arbeitgeberin der Klägerin zur Verfügung gestellt noch handele sich um Leistungen auf der Basis allgemeiner Richtlinien.

13

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

14

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main hat mit Beschluss vom 14. Januar 2021 den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Landgericht Frankfurt am Main verwiesen.

15

Zur Begründung hat es ausgeführt, die Rechtswegzuständigkeit ergebe sich weder aus § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG noch aus § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG noch aus § 2 Abs. 3 ArbGG.

16

Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG scheitere schon daran, dass es sich unstreitig nicht um eine Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer handele. Eine Konstellation, in der ausnahmsweise trotz Fehlens eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Prozessparteien die Zuständigkeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG in Betracht komme, liege nicht vor. Insofern sei zumindest erforderlich, dass die eine Partei der anderen gegenüber Arbeitgeberfunktionen ausübe, sowie das etwa im Hinblick auf den Entleiher gegenüber dem ihm überlassenen Arbeitnehmer der Fall sei. Es handele sich bei den Beklagten auch nicht um Sozialeinrichtungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG. Die Beklagten erbrächten keine sozialen Leistungen und es handele sich auch nicht um Leistungen auf Basis allgemeiner Richtlinien, sondern um die Erfüllung spezifischer gesellschaftsrechtlicher Ansprüche. Eine Zusammenhangsklage gemäß § 2 Abs. 3 ArbGG scheitere daran, dass zwischen der Klägerin und ihrer ehemaligen Arbeitgeberin kein Rechtsstreit (mehr) vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main anhängig sei.

17

Gegen diesen ihr am 29. Januar 2021 zugestellten Beschluss hat die Klägerin unter dem 11. Februar 2021 sofortige Beschwerde eingelegt, der das Arbeitsgericht mit durch die Kammer erlassenem Beschluss vom 25. März 2021 nicht abgeholfen hat.

18

Mit der in der Beschwerdeschrift selbst enthaltenen Beschwerdebegründung vertritt die Klägerin weiterhin die Ansicht, der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten sei nach § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG zulässig. Sie vertritt die Auffassung, auf ein Arbeitsverhältnis

zwischen den Prozessparteien komme es insofern nicht entscheidend an und meint, dies ergebe sich aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. April 2014 (10 AZB 12/14- Juris), obgleich in dem dort entschiedenen Fall ein Arbeitsverhältnis zwischen den Prozessparteien bestand. Es handele sich bei der Teilnahme am „Carried Interest“ – Programm um einen Vergütungsbestandteil, weil ihr Arbeitsvertrag Grundlage für diese Teilnahme sei. Dies ergebe sich auch daraus, dass – insoweit unstrittig – die Rechte und die Auszahlung der Ertragsbeteiligung im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses davon abhängig gemacht werden, auf welche Art und Weise dieses beendet wird.

19

Sie vertritt weiterhin die Auffassung, die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen sei zu dem gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG begründet, weil es sich bei den Beklagten um Sozialeinrichtungen des privaten Rechts im Sinne dieser Vorschrift handele. Der Begriff sei weit auszulegen. Entscheidend komme es darauf an, dass der Arbeitgeber die vermögenswerten Mittel zur Verfügung stelle, aus denen die an den Arbeitnehmer erbrachten Leistungen finanziert werden. Dies sei hier der Fall. Im Übrigen könnten nur Arbeitnehmer und Organmitglieder des Konzerns Mitgliedschaftsrechte und damit Ansprüche auf Gewinnbeteiligung erwerben. Auf Art und Höhe der Leistungen sei im Rahmen des § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG nicht abzustellen, weil sonst die Möglichkeit bestehe, einen wesentlichen Teil des Arbeitsverhältnisses der Beurteilung durch die Gerichte für Arbeitssachen zu entziehen.

20

Der Kläger beantragt,

21

den Beschluss des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 14. Januar 2021- 26 Ca 3559/ 20- aufzuheben und den Rechtsstreit an das Arbeitsgericht zurückzuverweisen.

22

Die Beklagten beantragen,

23

die sofortige Beschwerde zurückzuweisen.

24

Die Beklagten halten die sofortige Beschwerde für unbegründet und verteidigen den Beschluss des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main. Da es sich vorliegend nicht um einen Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer handele, komme die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG unabhängig von der Frage des erforderlichen wirtschaftlichen Zusammenhangs zwischen Anspruch und Arbeitsverhältnis nicht in Betracht. Auch eine Ausnahmesituation, in der die gegnerische Partei zwar nicht Vertragsarbeitgeber sei, aber jedenfalls einen Teil der Arbeitgeberrechte gegenüber dem Arbeitnehmer ausübe, liege nicht vor.

25

Da sie kein einziges Merkmal einer Sozialeinrichtung im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG erfüllten, komme auch nach dieser Vorschrift keine Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen in Betracht. Aus steuerrechtlichen Erwägungen könne sich keine andere Beurteilung ergeben; seien die Arbeitsgerichte nach den

gesetzlichen Vorschriften nicht zuständig, könne durch eine steuerrechtliche Einordnung kein abweichendes Ergebnis ausgelöst werden.

26

Wegen der weiteren Einzelheiten des Beschwerdevorbringens wird auf die Beschwerdeschriftsätze Bezug genommen.

II.

1.

27

Die sofortige Beschwerde ist statthaft. Gegen die Entscheidungen der Arbeitsgerichte über die Zulässigkeit des beschrittenen Rechtsweges findet das Rechtsmittel der sofortigen Beschwerde statt, § 48 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 17 a Abs. 4 Satz 3 GVG. Sie ist auch zulässig, da sie form- und fristgerecht eingelegt wurde, § 78 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 569 Abs. 1 bis 3, 78 Abs. 5 ZPO.

2.

28

Das Landesarbeitsgericht hat durch die Vorsitzende ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter über die sofortige Beschwerde zu entscheiden § 78 Satz 3 ArbGG.

3.

29

Die sofortige Beschwerde der Klägerin hat in der Sache keinen Erfolg.

30

Die Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich nicht aus § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG. Hiernach sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. Um eine Rechtsstreitigkeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern handelt es sich vorliegend nicht. Auf die Frage, ob die im hiesigen Verfahren geltend gemachten Ansprüche in einem rechtlichen oder unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang mit dem zwischen Klägerin und der A bestanden habenden Arbeitsverhältnis stehen, kommt es vor diesem Hintergrund nicht an. Beide Voraussetzungen müssen nach dem klaren Wortlaut der Vorschrift kumulativ vorliegen.

31

aa) Die Beklagten waren unstreitig nie Vertragsarbeitgeberinnen der Klägerin.

32

bb) Allerdings ist dies auch nicht zwingend Voraussetzung für eine Arbeitgeberstellung im Sinne des § 2 Abs. 1 ArbGG. Ziel des Arbeitsgerichtsgesetzes ist es nämlich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, alle bürgerlich-rechtlichen Streitigkeiten, die in greifbarer Beziehung zu einem Arbeitsverhältnis stehen, auch prozessual im Rahmen der Gerichte für Arbeitssachen zu erfassen (BAG 15. März 2011 – 10 AZB 49/10 - Juris). Dies rechtfertigt es, eine umfassende Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen für individualrechtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu begründen.

Arbeitgeber im Sinne der Zuständigkeitsregelungen des Arbeitsgerichtsgesetzes kann damit nicht nur der Vertragsarbeitgeber sein, sondern auch ein Dritter, dem Arbeitgeberfunktionen übertragen worden sind oder der diese aus anderen Gründen wahrnehmen kann. Vor diesem Hintergrund sind Ansprüche des Leiharbeitnehmers gegen den Entleiher als Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis anzusehen, denn dem Entleiher sind Teile des Direktionsrechts und damit Arbeitgeberfunktionen übertragen und der Arbeitnehmer ist in den Betrieb des Entleihers eingegliedert (BAG 15. März. 2011 – 10 AZB 49/10). Eine funktionale Arbeitgeberstellung hat das Bundesarbeitsgericht beispielsweise auch für den Komplementär einer Kommanditgesellschaft angenommen, weil dieser aufgrund seiner gesetzlichen Vertretungsmacht für die Kommanditgesellschaft auftreten und für sie Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen kann (BAG 28. Februar 2006 – 5 AS 19/05-Juris).

Eine solche Stellung hatten die Beklagten gegenüber der Klägerin jedoch nicht inne. Sie haben ihr gegenüber keine Arbeitgeberfunktionen wahrgenommen, die es rechtfertigten, sie als Arbeitgeber im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG zu behandeln. Ihnen waren keine entsprechenden Funktionen übertragen. Sie verfügten weder rechtlich noch tatsächlich über eine Stellung, die ihnen ermöglicht hätte, der Klägerin Anweisungen zu erteilen oder ihr Leistungs- und Führungsverhalten zu steuern. Allein die Tatsache, dass in den Vereinbarungen zwischen der Klägerin und den Beklagten durch die dort enthaltene Verwirkungsklausel aus der Qualifizierung der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Vertragsarbeitgeberin der Klägerin -wirksam oder nicht - Folgen für das zwischen ihnen bestehende Rechtsverhältnis abgeleitet werden, begründet keine Arbeitgeberfunktion der Beklagten. Die Vereinbarung von Bedingungen, die außerhalb des eigenen Vertragsverhältnisses liegen, ist in § 158 BGB ausdrücklich vorgesehen. Warum dies, wenn die vereinbarte Bedingung ein Arbeitsverhältnis betrifft, Streitigkeiten aus diesem Vertragsverhältnis der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstellen soll, ist nicht erkennbar.

cc) Nichts anderes ergibt sich aus der von der Beklagten angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. April 2014 (-10 AZB 12/14- Juris). Da in dem der Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt ein Arbeitsverhältnis zwischen den Prozessparteien bestand, waren Ausführungen zu diesem Tatbestandsmerkmal des § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG durch das Bundesarbeitsgericht nicht veranlasst. Insbesondere kann aus der Entscheidung entgegen der Auffassung in der Beschwerde nicht abgeleitet werden, bei Bestehen eines rechtlichen oder unmittelbar wirtschaftlichen Zusammenhangs zwischen klageweise erhobenem Anspruch und Arbeitsverhältnis sei das Tatbestandsmerkmal „zwischen Arbeitnehmern oder ihren Hinterbliebenen und Arbeitgebern“ nicht erforderlich oder komme es auf dieses nicht entscheidend an. Beide Voraussetzungen müssen nach dem klaren Wortlaut der Vorschrift kumulativ vorliegen. Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit demjenigen Tatbestandsmerkmal befasst, dessen Vorliegen zweifelhaft war und das es letzten Endes verneint hat.

dd) Ebenfalls nicht zu überzeugen mag der Verweis der Klägerin auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen im Falle der Durchgriffshaftung auf Gesellschafter der Arbeitgeber GmbH und der Konzernhaftung. Das Bundesarbeitsgericht begründet die Rechtswegzuständigkeit der Arbeitsgerichte hier gerade nicht mit § 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG, sondern mit § 3 i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG (vgl. etwa BAG 13. Juni 1997 -9 AZB 38/96- NZA 1997, 1128; BAG 29. März 2000 – 5 AZB 69/99 – Juris).

ee) Schließlich ergibt sich aus dem Beschluss der erkennenden Kammer vom 20. Dezember 2019 -14 Ta 389/19- keine abweichende Beurteilung. In dem diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sachverhalt hat der Arbeitnehmer seinen Vertragsarbeitgeber verklagt, so dass es hier eben ausschließlich auf die Frage ankam, ob ein rechtlicher oder unmittelbar wirtschaftlicher Zusammenhang

zwischen dem Anspruch auf eine Ausgleichszahlung für virtuelle Geschäftsanteile und dem Arbeitsverhältnis bestand.

33

b) Entgegen der Auffassung der Klägerin ergibt sich die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte auch nicht aus § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG. Bei den Beklagten handelt es sich nicht um soziale Einrichtungen des privaten Rechts im Sinne dieser Vorschrift.

34

aa) Eine Sozialeinrichtung i.S. von § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG liegt vor, wenn eine soziale Leistung des Arbeitgebers nach allgemeinen Richtlinien aus einer abgesonderten, besonders zu verwaltenden Vermögensmasse erfolgt (vgl. BGH 3. April 2019 -IV ZB 17/18-Juris; BAG 23. August 2001 -5 AZB 11/01- Juris; BAG 24. April 1986 - 6 AZR 607/83 - AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Sozialeinrichtung). Diese Definition greift die Klägerin mit ihrer Beschwerde auch nicht an.

35

bb) Zutreffend verneint das Arbeitsgericht eine Erbringung sozialer Leistungen durch die Beklagten mit der Begründung, dass sich die von diesen gezahlten Leistungen am wirtschaftlichen Erfolg eines ihnen jeweils zugeordneten Fonds orientieren und Ausfluss der Gesellschafterstellung der jeweiligen Gesellschafter sind. Richtig ist auch, dass es sich nicht, wie für die Annahme einer Sozialeinrichtung nach § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG erforderlich, um Leistungen auf Basis allgemeiner Richtlinien handelt, sondern um die Erfüllung spezifischer gesellschaftsrechtlicher Ansprüche. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist also nicht der einzige Unterschied zur traditionellen Sozialeinrichtung, dass deren Leistung normalerweise Ergänzungscharakter gegenüber der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung hat, diese aber nicht - wie im vorliegenden Fall- übertrifft. Mit der zutreffenden Argumentation des Arbeitsgerichts, dass von den Beklagten keine Leistungen aufgrund allgemeiner Richtlinien erbracht werden, setzt sich die Beschwerde nicht auseinander. Auf die Frage, ob nur Arbeitnehmer und Organmitglieder des A Konzerns Mitgliedschaftsrechte und damit Ansprüche auf Gewinnbeteiligungen erwerben können, kommt es damit nicht an.

36

Die von der Klägerin angemahnte weite Auslegung des § 2 Abs. 1 Nr. 4 b ArbGG rechtfertigt nicht, sich dahingehend vom Gesetzestext zu lösen, dass jedweder Dritte, der Leistungen an Arbeitnehmer erbringt, die mit einem bestehenden Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, als Sozialeinrichtung im Sinne der Vorschrift anzusehen ist.

37

c) Zutreffend hat das Arbeitsgericht auch eine Rechtswegzuständigkeit zu den Gerichten für Arbeitssachen gemäß § 2 Abs. 3 ArbGG verneint. Hiergegen wendet sich die Beschwerde nicht.

38

d) Entgegen der Auffassung der Klägerin kann auch die steuerrechtliche Behandlung der hier in Rede stehenden Einkünfte die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen nicht begründen. Die Rechtswegzuständigkeit ist im Arbeitsgerichtsgesetz abschließend geregelt- liegen die dort normierten Voraussetzungen für die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen nicht vor, ist der Rechtsweg nicht gegeben.

4.

39

Die Kosten des Beschwerdeverfahrens hat gemäß § 97 ZPO die Klägerin zu tragen. Wird die Rechtswegentscheidung im Beschwerdeverfahren angefochten (§ 17 a Abs. 4 GVG), findet § 17 b Abs. 2 GVG keine Anwendung und ist entsprechend dem Ausgang des Beschwerdeverfahrens zu entscheiden.

5.

40

Gegen diesen Beschluss findet gemäß § 78 Abs. 2 ArbGG, § 17 a Abs. 4 Satz 4 GVG keine weitere sofortige Beschwerde statt. Gründe für eine Beschwerdezulassung im Sinne des § 17 a Abs. 4 Satz 5 GVG sind nicht ersichtlich.