


Gericht:	Hessisches Landesarbeitsgericht 19. Berufungskammer
Entscheidungsdatum:	01.02.2022
Aktenzeichen:	19 Ta 507/21
ECLI:	ECLI:DE:LAGHE:2022:0201.19TA507.21.00
Dokumenttyp:	Beschluss
Quelle:	
Normen:	§ 17a GVG, § 611a BGB

Leitsatz

1. Der Annahme eines Arbeitsverhältnisses steht es nicht entgegen, wenn der Vertrag der Parteien nicht als Arbeitsverhältnis bezeichnet ist. In diesem Fall kommt es auf die tatsächliche Vertragsdurchführung und nicht auf die Bezeichnung im Vertrag an. Durch Parteivereinbarung kann die Bewertung einer Rechtsbeziehung als Arbeitsverhältnis nicht abbedungen und der Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzrechts nicht eingeschränkt werden.
2. Anders ist dies jedoch im umgekehrten Fall, in dem die Vertragsparteien einen als Arbeitsvertrag bezeichneten Vertrag abschließen und für ein Arbeitsverhältnis typische Rechte und Pflichten im Vertrag regeln. Haben die Parteien ein Arbeitsverhältnis vereinbart, so ist es auch regelmäßig als solches einzuordnen. Die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses ist nur maßgebend, wenn die Parteien ein Vertragsverhältnis nicht als Arbeitsverhältnis bezeichnet haben, tatsächlich jedoch ein solche gelebt wurde. Wollen die Parteien eines Arbeitsverhältnisses ihre Rechtsbeziehungen künftig als freies Dienstverhältnis fortsetzen, müssen sie das hinreichend klar unter Beachtung von § 623 BGB vereinbaren.
3. Hieran hat sich durch die Kodifizierung des Arbeitsvertrags in § 611a BGB nichts geändert. § 611a Abs. 1 S. 6 BGB regelt nur, dass die abweichende Bezeichnung des Vertrags dann nicht maßgeblich ist, wenn die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses ergibt, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt. Den umgekehrten Fall, dass der Vertrag als Arbeitsvertrag bezeichnet ist und in diesem ein Arbeitsverhältnis vertraglich geregelt ist, betrifft § 611a Abs. 1 S. 6 BGB nicht.
4. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist in einem solchen Fall eröffnet.

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Frankfurt am Main, 2. Juli 2021, 7 Ca 1576/21, Beschluss

Tenor

Auf die sofortige Beschwerde des Klägers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 2. Juli 2021 - Aktenzeichen 7 Ca 1576/21 - abgeändert, soweit über die Zulässigkeit des Rechtswegs betreffend der Beklagten zu 1. entschieden worden ist.

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist, soweit die Klage sich gegen die Beklagte zu 1. richtet, das heißt hinsichtlich der Klageanträge zu 1., 2., 3., 5., 6., 7. und 8., zulässig.

Die Gerichtskosten des Beschwerdeverfahrens sowie die außergerichtlichen Kosten des Klägers im Beschwerdeverfahren haben der Kläger zu 53 % und die Beklagte zu 1. zu 47 % tragen. Die außergerichtlichen Kosten der Beklagten zu 1. im Beschwerdeverfahren hat die Beklagte zu 1. zu tragen. Die außergerichtlichen Kosten der Beklagten zu 2. im Beschwerdeverfahren hat der Kläger zu tragen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I. Der Kläger und die Beklagte zu 1. streiten über den Fortbestand des Vertragsverhältnisses zwischen ihnen sowie über Ansprüche auf Zahlung von Vergütung, Abrechnungsansprüche sowie im Rahmen von Hilfsanträgen über Urlaubsgewährung und weitere Vergütung. Darüber hinaus streiten der Kläger und die Beklagte zu 2. über Provisionsansprüche.

Der Kläger ist seit dem 1. August 2020 für die Beklagte als Managing Director tätig. Grundlage dieser Tätigkeit ist der Vertrag der Parteien vom 30. Juli 2020 / 9. August 2020 in englischer Sprache. Dieser Vertrag ist als „EMPLOYMENT CONTRACT“ überschrieben. Der Vertrag der Parteien enthält in § 1 Regelungen dazu, dass es sich bei dem Vertragsverhältnis der Parteien um ein Vollzeitarbeitsvertrag mit einem Festgehalt handelt. In § 3 des Vertrags ist die Anwendung von Tarifverträgen vereinbart. § 4 des Vertrags enthält Regelungen zu einer Probezeit und § 5 des Vertrags Regelungen zum Arbeitsort des Klägers und zur Konkretisierung der Tätigkeit des Klägers. § 7 des Vertrags regelt die Arbeitszeit des Klägers. Demnach schuldet er eine Tätigkeit im Umfang von 40 Stunden wöchentlich. Hinsichtlich der täglichen Arbeitszeit enthält der Vertrag eine Regelung, dass die Arbeit montags von 08:00 Uhr bis 17:00 Uhr zu erbringen ist. In den §§ 12 und 23 sind Regelungen zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und zum Umfang und der Gewährung von Urlaub enthalten. In § 6 des Vertrags wird der Beklagten zu 1. das Recht eingeräumt dem Kläger andere Aufgaben zuzuweisen sowie seinen Arbeitsort und seine Arbeitszeit zu ändern und näher zu bestimmen. Der Kläger wird in dem Vertrag der Parteien als „employee“ (zu Deutsch Arbeitnehmer / Mitarbeiter) und die Beklagte zu 1. als „employer“ (zu Deutsch Arbeitgeber) bezeichnet. Das Vertragsverhältnis der Parteien selbst wird in dem Vertrag als „employment“ (zu Deutsch Beschäftigung) bezeichnet. Hinsichtlich des genauen Inhalts des Vertrags zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1. wird auf Bl. 14 bis 19 d. A. Bezug genommen.

Der Kläger ist am 12. August 2020 als einzelvertretungsberechtigter Geschäftsführer der Beklagten zu 1. in das Handelsregister eingetragen worden. Mit E-Mail vom 15. Februar 2021 erklärte der Geschäftsführer der Beklagten zu 1., unter Bezugnahme auf eine Beendigung des Vertrags des Klägers und der Beklagten zu 1. durch deren Gesellschafter vom 13. Februar 2021, dass die Leistungen des Klägers nicht mehr länger benötigt werden. Am 12. März 2021 ist der Kläger als Geschäftsführer der Beklagten zu 1. aus dem Handelsregister gelöscht worden.

Der Kläger wendet sich im Rahmen einer Kündigungsschutzklage gegen das Schreiben der Beklagten zu 1. vom 15. Februar 2021 sowie die Beendigung des Vertragsverhältnisses durch die Gesellschafter der Beklagten. Darüber hinaus begehrt er mit einem allgemeinen Feststellungsantrag die Feststellung des unveränderten Fortbestehens seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1. Im Laufe des erstinstanzlichen Verfahrens hat der Kläger seine Klage um Ansprüche gegen die Beklagte zu 1. auf Zahlung von ausstehender Vergütung sowie Abrechnung und hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit seinen Feststellungsanträgen auf Gewährung von Urlaub und Zahlung weiterer Vergütung erweitert. Daneben hat er im vorliegenden Verfahren die Beklagte zu 2. auf Zahlung von Provisionen verklagt.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass es sich bei dem Vertragsverhältnis zwischen ihm und der Beklagten zu 1. um ein Arbeitsverhältnis handele. Dies ergebe sich aus den Regelungen des Vertrags zwischen ihm und der Beklagten zu 1. Darüber hinaus sei er weisungsabhängig tätig gewesen und nur pro forma zum Geschäftsführer bestellt worden.

Die Beklagte zu 1. hat gerügt, dass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht eröffnet sei.

Das Arbeitsgericht hat auf die Rechtswegerüge der Beklagten zu 1. mit Beschluss vom 2. Juli 2021 den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen insgesamt als nicht eröffnet erklärt und den Rechtsstreit an das Landgericht Frankfurt am Main verwiesen. Dies hat das Arbeitsgericht hinsichtlich der gegen die Beklagte zu 1. gerichteten Klage damit begründet, dass der Kläger als Geschäftsführer kein Arbeitnehmer der Beklagten zu 1. im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes sei. Dass der Kläger und die Beklagte zu 1. über die zutreffende rechtliche Qualifizierung ihres Vertragsverhältnisses streiten ändere an der Unzuständigkeit der Arbeitsgerichte nichts.

Zur vollständigen Wiedergabe der Gründe des angegriffenen Beschlusses sowie des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Beschluss des Arbeitsgerichts Bezug genommen (Bl. 104 bis 108 d. A.).

Gegen den ihm am 12. August 2021 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat der Kläger mit am 23. August 2021 beim Arbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz sofortige Beschwerde eingelegt und diese in der Beschwerdeschrift begründet.

Der Kläger hat seine sofortige Beschwerde hinsichtlich der Klage gegen die Beklagte zu 1. damit begründet, dass sich aus den Regelungen des Vertrags mit der Beklagten zu 1. ergebe, dass es sich bei diesem Vertragsverhältnis um ein Arbeitsverhältnis handele und er weisungsabhängig bei der Beklagten zu 1. beschäftigt war. Aus den vertraglichen Regelungen ergebe sich, dass es sich nicht um einen Dienstvertrag, sondern um einen klassischen Arbeitsvertrag handele.

Die Beklagte zu 1. hat behauptet, dass der Kläger die volle Handlungsfreiheit eines eingetragenen Geschäftsführers gehabt habe und sich darauf berufen, dass es sich bei den im Vertrag mit dem Kläger genannten Aufgaben um keine Aufgaben eines abhängigen Arbeitnehmers handele.

Das Arbeitsgericht hat der sofortigen Beschwerde des Klägers mit Beschluss vom 1. Oktober 2021 nicht abgeholfen. Dies hat das Arbeitsgericht hinsichtlich der gegen die Be-

klagte zu 1. gerichteten Klage damit begründet, dass zwar die ehemalige Bestellung des Klägers als Geschäftsführer der Beklagten zu 1., aufgrund seiner Abberufung, der Eröffnung des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten nicht mehr entgegenstehe. Der Kläger sei jedoch kein Arbeitnehmer der Beklagten zu 1. im Sinne des § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG. Zumindest habe der Kläger nicht schlüssig zum Vorliegen seiner Arbeitnehmereigenschaft vorgetragen. Da keiner der Klageanträge gegen die Beklagte zu 1. einen sogenannten „sic-non-Fall“ betreffe, genüge die bloße Rechtsbehauptung des Klägers, er sei Arbeitnehmer, nicht, um den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten zu eröffnen. Die Bezeichnung des Vertrags als „Employment Contract“ und die fortwährende Verwendung der Begriffe „employment“, „employee“ und „employer“ im Vertrag seien nicht entscheidend, da für die Feststellung ob ein Arbeitsvertrag vorliege, eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen sei. Zeige die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handele, komme es auf die Bezeichnung in dem Vertrag nicht an. Der Kläger habe sich jedoch im Wesentlichen nur auf den Text des Vertrags mit der Beklagten zu 1. berufen und nicht auf die tatsächliche Vertragsdurchführung. Darüber hinaus sei der Kläger auch keine arbeitnehmerähnliche Person.

Zur vollständigen Wiedergabe der Gründe des Nichtabhilfebeschlusses wird auf Bl. 155, 156 d. A. verwiesen.

Mit Schriftsatz vom 13. Januar 2022 hat der Kläger seine sofortige Beschwerde bezüglich der Beklagten zu 2. zurückgenommen und verfolgt diese nur noch in Bezug auf die Beklagte zu 1. weiter.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die von diesen gewechselten Schriftsätze verwiesen.

II. Die zulässige sofortige Beschwerde des Klägers ist – soweit sie dem Beschwerdegericht noch zur Entscheidung anfällt – begründet.

1. Die sofortige Beschwerde ist zulässig. Sie ist nach § 17a Abs. 3, Abs. 4 S. 3 GVG statthaft sowie form- und fristgerecht nach § 78 ArbGG i. V. m. § 569 Abs. 1, Abs. 2 ZPO eingereicht worden.

2. Die Beschwerde hat auch in der Sache Erfolg. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist hinsichtlich der Klage gegen die Beklagte zu 1. nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a), b) ArbGG eröffnet. Der Kläger ist Arbeitnehmer der Beklagten zu 1. i. S. d. § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG und die Parteien streiten über das Bestehen des Arbeitsverhältnisses sowie Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

a) Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis sowie nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 b) ArbGG für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses. Wer Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes ist, bestimmt § 5 ArbGG.

aa) Nach § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG sind Arbeitnehmer Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Für das Vorliegen der Arbeitnehmereigenschaft i. S. d. § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG ist demnach das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses maßgeblich.

(1) Nach § 611a Abs. 1 BGB wird ein Arbeitnehmer durch den Arbeitsvertrag im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet (Satz 1). Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen (Satz 2). Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (Satz 3). Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab (Satz 4). Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen (Satz 5). Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die abweichende Bezeichnung im Vertrag nicht an (Satz 6).

(2) Ein Arbeitsverhältnis unterscheidet sich danach von anderen Rechtsverhältnissen durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit des Verpflichteten. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Die Begriffe der Weisungsgebundenheit und Fremdbestimmung sind eng miteinander verbunden und überschneiden sich teilweise. Eine weisungsgebundene Tätigkeit ist in der Regel zugleich fremdbestimmt. Die Weisungsbindung ist das engere, den Vertragstyp im Kern kennzeichnende Kriterium, das durch § 611a Abs. 1 S. 2 bis 4 BGB näher ausgestaltet ist. Es kann, muss aber nicht gleichermaßen Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Nur wenn jedwede Weisungsgebundenheit fehlt, liegt i. d. R. kein Arbeitsverhältnis vor. Das Kriterium der Fremdbestimmung erfasst insbesondere vom Normaltyp des Arbeitsvertrags abweichende Vertragsgestaltungen. Sie zeigt sich insbesondere in der Eingliederung des Arbeitnehmers in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers (BAG, Urteil vom 1. Dezember 2020 – 9 AZR 102/20 – Rn. 30, NZA 2021, 552; BAG, Urteil vom 27. Mai 2020 – 5 AZR 247/19 – Rn. 16, juris; BAG, Urteil vom 17. Juni 2020 – 7 AZR 398/19 – Rn. 14, juris; BAG, Beschluss vom 03. November 2020 – 9 AZB 47/20 – Rn. 11, juris; BAG, Urteil vom 21. Januar 2019 – 9 AZR 23/18 – Rn. 23, NZA 2019, 490).

(3) Nach § 611a Abs. 1 S. 3 BGB ist weisungsgebunden, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Weisungsgebundenheit kann in verschiedenen Erscheinungsformen bestehen. In der Regel wird eine vertraglich nur rahmenmäßig bestimmte Arbeitspflicht – d. h. die dem Umfang nach bereits bestimmte Leistung des Beschäftigten – durch die Ausübung des Weisungsrechts konkretisiert. Nach § 106 S. 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. § 106 S. 2 GewO erkennt zusätzlich die Ordnung und das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb als Gegenstand des Weisungsrechts an. Die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers korrespondiert mit dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. Durch die Ausübung des Weisungsrechts nach § 106 GewO wird regelmäßig erst die Voraussetzung dafür geschaffen, dass der Beschäftigte seine Arbeit leisten und das Rechtsverhältnis praktisch durchgeführt werden kann (BAG, Urteil vom 1. Dezember 2020 – 9 AZR 102/20 – Rn. 33, NZA 2021, 552; BAG, Urteil vom 21. März 2018 – 10 AZR 560/16 – Rn. 35, BAGE 162, 221).

bb) Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ergibt sich aus dem Vertrag der Parteien vom 30. Juli 2020 / 9. August 2020. Aus diesem erwächst der Beklagten zu 1. ein arbeit-

geberseitiges Weisungsrecht. Ob die Beklagte zu 1. das ihr vertraglich zustehende Weisungsrecht tatsächlich in relevantem Umfang ausgeübt hat, ist hingegen nicht von maßgeblicher Bedeutung.

(1) Der Vertrag der Parteien ist zwar in englischer Sprache verfasst, nach den von der Beklagten zu 1. nicht bestrittenen Darlegungen des Klägers ist der Vertrag ins Deutsche übersetzt jedoch als „Arbeitsvertrag“ überschrieben und der Kläger wird im gesamten Vertrag als „Arbeitnehmer“ und die Beklagte als „Arbeitgeber“ bezeichnet. Darüber hinaus enthält der Vertrag der Parteien für ein Arbeitsverhältnis typische Regelungen zum Arbeitsort (§ 5.2), zur Arbeitszeit (§ 7) sowie bezahltem Erholungsurlaub und dessen Gewährung (§ 23). Des Weiteren enthält der Vertrag in § 6 Regelung zum Weisungsrecht der Beklagten zu 1. Demnach ist sie berechtigt dem Kläger eine andere Tätigkeit zuzuweisen und den Ort sowie die Zeit der Arbeit zu bestimmen. Hierbei handelt es sich um klassische Gegenstände des arbeitsgeberseitigen Direktionsrechts. Dies stellt auch die Beklagte zu 1. nicht in Abrede. Sie beruft sich lediglich darauf, dass die Tätigkeit des Klägers eine typische Tätigkeit eines Geschäftsführers sei. Vor dem Hintergrund des geschilderten Inhalts des Vertrags der Parteien ist dies jedoch unerheblich, da auch ein Geschäftsführer Arbeitnehmer i. S. v. § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG sein kann (vgl. BAG, Beschluss vom 8. September 2015 – 9 AZB 21/15 – Rn. 14, NZA 2015, 1342; BAG, Beschluss vom 22. Oktober 2014 – 10 AZB 46/14 – Rn. 19, NZA 2015, 60; BAG, Beschluss vom 26. Oktober 2012 – 10 AZB 60/12 – Rn. 20, NZA 2013, 54). Darüber hinaus hat die Beklagte zu 1. behauptet, dass der Kläger die volle Handlungsfreiheit eines eingetragenen Geschäftsführers hatte. Die Handlungsfreiheit des Klägers als Geschäftsführer nach außen ist jedoch von der Weisungsgebundenheit im Innenverhältnis zu unterscheiden. Dies ist für einen Geschäftsführer einer GmbH in § 37 Abs. 2 GmbHG ausdrücklich geregelt.

(2) Ob die Beklagte zu 1. von den ihr vertraglich zustehenden Befugnissen auch Gebrauch gemacht hat, ist hingegen nicht maßgeblich.

(a) Das Arbeitsgericht hat zunächst zutreffend ausgeführt, dass es der Annahme eines Arbeitsverhältnisses nicht entgegensteht, wenn der Vertrag der Parteien nicht als Arbeitsverhältnis bezeichnet ist. In diesem Fall kommt es auf die tatsächliche Vertragsdurchführung und nicht auf die Bezeichnung im Vertrag an. Durch Parteivereinbarung kann die Bewertung einer Rechtsbeziehung als Arbeitsverhältnis nicht abbedungen und der Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzrechts nicht eingeschränkt werden (BAG, Urteil vom 1. Dezember 2020 – 9 AZR 102/20 – Rn. 39, NZA 2021, 552; BAG, Urteil vom 21. Mai 2019 – 9 AZR 295/18 – Rn. 13, NZA 2019, 1411; BAG, Urteil vom 21. November 2013 – 6 AZR 23/12 – Rn. 22, NZA-RR 2014, 263).

(b) Anders ist dies jedoch im umgekehrten Fall, in dem die Vertragsparteien einen als Arbeitsvertrag bezeichneten Vertrag abschließen und für ein Arbeitsverhältnis typische Rechte und Pflichten im Vertrag regeln. Haben die Parteien – wie hier – ein Arbeitsverhältnis vereinbart, so ist es auch regelmäßig als solches einzuordnen (BAG, Urteil vom 18. März 2014 – 9 AZR 694/12 – Rn. 19, juris). Dass die Beklagte zu 1. das ihr vertraglich zustehende Weisungsrecht nicht ausgeübt hat, steht der Annahme eines Arbeitsverhältnisses nicht entgegen. Die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses ist nur maßgebend, wenn die Parteien ein Vertragsverhältnis nicht als Arbeitsverhältnis, sondern z. B. als freies Dienstverhältnis bezeichnen, der Beschäftigte jedoch tatsächlich weisungsgebundene Tätigkeiten verrichtet. Das beruht darauf, dass ein tatsächlich bestehendes Arbeitsverhältnis durch Parteivereinbarung nicht dem Geltungsbereich des zwin-

genden Arbeitnehmerschutzes entzogen werden kann. Hieraus folgt aber nicht, dass ein Rechtsverhältnis, das als Arbeitsverhältnis vereinbart wurde, durch bloße Nichtausübung der Weisungsrechte zu einem freien Dienstverhältnis wird. Wollen die Parteien eines Arbeitsverhältnisses ihre Rechtsbeziehungen künftig als freies Dienstverhältnis fortsetzen, müssen sie das hinreichend klar unter Beachtung von § 623 BGB vereinbaren (BAG, Beschluss vom 25. Januar 2007 – 5 AZB 49/06 – Rn. 12, NZA 2007, 580; BAG, Urteil vom 12. September 1996 – 5 AZR 1066/94 – Rn. 25, BAGE 84, 108; Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, Rn. 5; ErfK/Preis BGB § 611a Rn. 21). Anhaltspunkte hierfür sind vorliegend nicht ersichtlich.

(4) Hieran hat sich durch die Kodifizierung des Arbeitsvertrags in § 611a BGB nichts geändert. § 611a Abs. 1 S. 6 BGB regelt nur, dass die abweichende Bezeichnung des Vertrags dann nicht maßgeblich ist, wenn die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses ergibt, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt. Den umgekehrten Fall, dass – wie hier – der Vertrag als Arbeitsvertrag bezeichnet ist und in diesem ein Arbeitsverhältnis vertraglich geregelt ist, betrifft § 611a Abs. 1 S. 6 BGB nicht (vgl. BeckOK ArbR/Joussen BGB § 611a Rn. 33; MüKoBGB/Spinner BGB § 611a Rn. 89).

cc) Zutreffend hat das Arbeitsgericht in der Nichtabhilfeentscheidung darauf abgestellt, dass aufgrund der Abberufung des Klägers als Geschäftsführer der Beklagten zu 1. die Regelung des § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG der Eröffnung des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten nicht mehr entgegensteht (vgl. hierzu BAG, Beschluss vom 8. September 2015 – 9 AZB 21/15 – Rn. 15, NZA 2015, 1342; BAG, Beschluss vom 3. Dezember 2014 – 10 AZB 98/14 – Rn. 22, NZA 2015, 180; BAG, Beschluss vom 22. Oktober 2014 – 10 AZB 46/14 – Rn. 25, NZA 2015, 60).

dd) Der Kläger und die Beklagte zu 1. streiten auch über das Bestehen bzw. Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses (Klageanträge zu 1. bis 3.) und über Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis (Klageanträge zu 5. bis 8.).

3. Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung ergehen (§§ 78 S. 1 ArbGG, 572 Abs. 4, 128 Abs. 4 ZPO). Über die Beschwerde war nach § 78 S. 3 ArbGG durch den Vorsitzenden allein ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter zu entscheiden.

4. Soweit über die sofortige Beschwerde zu entscheiden war, hat die Beklagte zu 1. die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen, § 92, 97 Abs. 1 ZPO. Hinsichtlich des Teil der sofortigen Beschwerde, den der Kläger zurückgenommen hat, hat er die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen, § 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 516 Abs. 3 S. 1 ZPO.

5. Gründe zur Zulassung der Rechtsbeschwerde nach §§ 78 S. 2, 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht ersichtlich.