

Aktenzeichen: 5 AZB 29/96
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Beschluß vom 16. Juli 1997
- 5 AZB 29/96 -

I. Arbeitsgericht
Kaiserslautern

Beschluß vom 05. Dezember 1995
- 1 Ca 1305/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Beschluß vom 12. Juli 1996
- 4 Ta 21/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Rechtsweg - Franchisenehmer

Gesetz:

ArbGG § 5 Abs. 1 Satz 1, § 2 Abs. 1 Nr. 3

Leitsätze:

1. Ob eine Partei Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Person ist, richtet sich ausschließlich danach, ob sie persönlich abhängig oder zwar rechtlich selbständig, aber wirtschaftlich abhängig und einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftig ist.

2. Daß ein Franchisenehmer den für ein solches Rechtsverhältnis typischen Bindungen unterliegt, schließt die Annahme eines Arbeitsverhältnisses nicht aus (entgegen OLG Schleswig Urteil vom 27. August 1986 - 4 U 27/85 - NJW-RR 1987, 220).



5 AZB 29/96

4 Ta 21/96 Rheinland-Pfalz

B e s c h l u ß

Verkündet am
16. Juli 1997

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juli 1997 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Ackert und Schütters beschlossen:

1. Auf die weitere sofortige Beschwerde des Klägers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 12. Juli 1996 - 4 Ta 21/96 - aufgehoben.
2. Die sofortige Beschwerde der Beklagten gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 5. Dezember 1995 - 1 Ca 1305/95 - wird zurückgewiesen.
3. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist zulässig.
4. Die Beklagte hat die Kosten der Verfahren der sofortigen Beschwerde und der weiteren sofortigen Beschwerde zu tragen.
5. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 22.000,00 DM festgesetzt.

G r ü n d e :

I. Die Parteien streiten über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen.

Der Kläger war aufgrund schriftlichen Vertrags vom 4. Mai 1993 als "Vertriebspartner" im Franchise-System der Beklagten tätig. Der Kläger erhielt nach entsprechender Schulung durch die Beklagte das Alleinverkaufsrecht für ein bestimmtes, für ihn geschütztes Gebiet. Er hatte in eigenem Namen und auf eigene Rechnung unter Nutzung der Marke der Beklagten deren Tiefkühlkost



unter Inanspruchnahme eines Einkäufererrabatts zu kaufen und im Vertragsgebiet auf der Grundlage der jeweils gültigen Preisliste der Beklagten an Haushalte und Endverbraucher zu vertreiben. Nach der Präambel und nach § 5 Abs. 2 des Vertrags hatte die Zusammenarbeit "auf der Grundlage des -Handbuchs" zu erfolgen, das "in seiner jeweils gültigen neuesten Fassung Bestandteil des Vertrages" war. Dieses Handbuch enthält detaillierte Regelungen über die bereitzuhaltende Ware, die Aufstellung von Tourenplänen, die wöchentlichen Einsatzzeiten (Tages-Touren von Montag bis Freitag, der Sonabend als Reservetag bzw. als Tag für Büroarbeiten), Staupläne für das Tiefkühlfahrzeug sowie zahlreiche weitere Durchführungshinweise.

Für die Einräumung der Nutzungsrechte an Namen und Marke der Beklagten, für Schulung und Ausbildung, Know-how-Übermittlung und Erstausrüstung hatte der Kläger an die Beklagte einen Kostenbeitrag von 20.000,00 DM zuzüglich Umsatzsteuer zu zahlen (§ 9 des Vertrags). Der Vertrag hatte eine Laufzeit von fünf Jahren (§ 11). § 14 des Vertrags enthält Regelungen über die Rechtsnachfolge des Klägers. In § 15 des Vertrags sind Vereinbarungen für den Fall getroffen, daß der Kläger seinerseits Angestellte einstellt. § 16 des Vertrags regelt die Rückabwicklung bei Vertragsbeendigung; darin ist u.a. eine teilweise Erstattung des Kostenbeitrags vorgesehen. Nach § 17 des Vertrags hat der Vertriebspartner bei Vertragsbeendigung Anspruch auf eine Abfindung für seine Aufbauleistung. In § 18 des Vertrags ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gegen Zahlung einer Entschädigung von 50 % des Abfindungsbetrags, mindestens jedoch 50 % des in den letzten 12 Monaten vom Vertriebspartner erzielten Gewinns vereinbart.



Der Kläger erzielte nach einer Aufstellung der Beklagten von Juni 1993 bis Februar 1995 folgende Umsätze:

Monat/Jahr	Warenlieferung	Auszahlung
Juni 1993	39.019,63 DM	8.847,12 DM
Juli 1993	26.645,18 DM	8.296,25 DM
August 1993	25.629,02 DM	8.359,39 DM
September 1993	27.122,35 DM	122,52 DM
Oktober 1993	24.528,73 DM	4.522,77 DM
November 1993	31.800,83 DM	3.731,00 DM
Dezember 1993	25.727,97 DM	11.017,82 DM
Januar 1994	31.574,58 DM	5.318,03 DM
Februar 1994	24.093,26 DM	3.324,43 DM
März 1994	43.526,16 DM	10.766,65 DM
April 1994	33.250,01 DM	6.620,67 DM
Mai 1994	32.891,37 DM	4.166,88 DM
Juni 1994	34.269,52 DM	3.528,45 DM
Juli 1994	21.550,38 DM	884,45 DM
August 1994	35.660,47 DM	3.396,98 DM
September 1994	32.513,66 DM	2.380,71 DM
Oktober 1994	26.637,33 DM	2.162,12 DM
November 1994	29.526,85 DM	4.426,13 DM
Dezember 1994	28.292,02 DM	2.512,54 DM
Januar 1995	24.701,92 DM	2.429,66 DM
Februar 1995	17.720,37 DM	1.691,19 DM
Endabrechnung:		5.236,26 DM =====

Im Durchschnitt erhielt der Kläger in den letzten sechs Monaten jeweils 2.600,39 DM ausgezahlt.

Der Kläger kündigte den Vertrag mit Schreiben vom 4. Februar 1995 zum 28. Februar 1995, die Beklagte kündigte den Vertrag ihrerseits unter dem 16. März 1995 fristlos.

Der Kläger begehrt die Rückzahlung des Kostenbeitrags, eine Abfindung für die Aufbauleistung und Entschädigung für das nach-



vertragliche Wettbewerbsverbot. Er hat beim Arbeitsgericht Klage erhoben und folgende Anträge angekündigt:

Die Beklagte wird verurteilt,

1. an den Kläger 20.000,00 DM netto nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. dem Kläger eine Abfindung für die Aufbauleistung des Unternehmens zu berechnen;
3. die Richtigkeit der Abfindungsberechnung an Eides statt zu versichern;
4. den sich aus der Abrechnung über die Abfindung der Aufbauleistung ergebenden Betrag an den Kläger auszuzahlen;
5. an den Kläger eine Entschädigung für die Dauer seines Wettbewerbsverbotes in Höhe von 50 % des sich aus dem Antrag zu 4. ergebenden Betrages zu zahlen.

Der Kläger hält den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeits-sachen für gegeben. Er hat geltend gemacht, er sei Arbeitnehmer der Beklagten gewesen. Er habe nicht als Selbständiger oder als freier Unternehmer tätig sein können, weil die Tätigkeit seine Arbeitskraft voll in Anspruch genommen und die Beklagte seine Arbeit derart detailliert vorgeschrieben habe, daß ihm keine Freiräume für eine eigene Gestaltung der Tätigkeit verblieben seien. Jedenfalls sei er von der Beklagten wirtschaftlich abhängig gewesen; für ihn als arbeitnehmerähnliche Person sei der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ebenfalls eröffnet.

Die Beklagte hält den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für nicht gegeben. Der Kläger sei als Franchisenehmer selbständiger Unternehmer gewesen. Die vom Kläger für die Arbeitnehmereigenschaft angeführten Bindungen seien franchisetypisch



und begründeten deswegen die Arbeitnehmereigenschaft nicht. Zur Ausgestaltung des Franchise-Systems gehöre das einheitliche Auftreten nach außen ebenso wie die Einhaltung der wesentlichen Qualitätsvorgaben; zur Wahrung der Einheitlichkeit und Wirtschaftlichkeit dienten ihre Empfehlungen ebenso wie die Berichts- und Kontrollpflichten des Franchisenehmers. Der Kläger sei auch keine arbeitnehmerähnliche Person gewesen.

Das Arbeitsgericht hat den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen als eröffnet erachtet. Das Landesarbeitsgericht hat die allgemeinen Zivilgerichte für zuständig angesehen und den Rechtsstreit an das Landgericht verwiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner weiteren sofortigen Beschwerde.

Nach Verkündung des vorliegenden Beschlusses und dessen mündlicher Begründung in der Sitzung des Senats vom 16. Juli 1997 hat der Kläger am 21. (Fax) bzw. am 22. Juli 1997 (Brief) beim Bundesarbeitsgericht einen von ihm unterzeichneten Schriftsatz eingereicht, in dem er erklärt, die weitere sofortige Beschwerde und die Klage insgesamt zurückzunehmen.

II. Die weitere sofortige Beschwerde des Klägers ist begründet. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist zulässig.

1. Die Rücknahme der weiteren sofortigen Beschwerde geht ins Leere, weil sie erst erfolgt ist, nachdem die gerichtliche Entscheidung über das Rechtsmittel bereits ergangen war (Zöllner/Gummer, 20. Aufl., § 567 ZPO Rz 15). Die gleichzeitige Erklärung



der Rücknahme der Klage beseitigt die ergangene Entscheidung ebenfalls nicht, sondern macht sie nur für den Rechtsstreit folgenlos.

2. Für die Klage ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet, wenn der Kläger im Verhältnis zur Beklagten Arbeitnehmer ist (§ 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG) oder wenn er als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist und deshalb als Arbeitnehmer i.S.d. Arbeitsgerichtsgesetzes gilt (§ 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG).

3. Entgegen der Ansicht des Klägers genügt im vorliegenden Fall die bloße Behauptung, er sei Arbeitnehmer der Beklagten gewesen, nicht, um den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen zu eröffnen. Die bloße Behauptung reicht nur dann aus, wenn die Klage nur Erfolg haben kann, falls der Kläger Arbeitnehmer ist, die den Rechtsweg und den materiellen Anspruch begründenden Tatsachen also identisch sind (BAG Beschluß vom 24. April 1996 - 5 AZB 25/95 - AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1979 Zuständigkeitsprüfung; BAG Beschluß vom 9. Oktober 1996 - 5 AZB 18/96 - AP Nr. 2, aaO).

Dies trifft hier nicht zu. Die mit der Klage verfolgten Ansprüche können auch dann begründet sein, wenn der Kläger nicht Arbeitnehmer der Beklagten war. Als Rechtsgrundlagen kommen insbesondere die Regelungen im Vertragswerk der Parteien in Verb. mit den allgemeinen Bestimmungen des bürgerlichen Rechts in Betracht.



4. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger sei kein Arbeitnehmer der Beklagten gewesen.

a) Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, es fehle an der für die Arbeitnehmereigenschaft vorauszusetzenden hinreichenden persönlichen Abhängigkeit des Klägers. Durch die vertraglichen Beziehungen und das zum Vertragsbestandteil gewordene

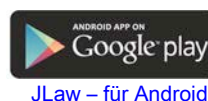
-Handbuch werde mit den Vorgaben für die Durchführung des Geschäfts und den geschäftlichen Erfolg zwar für den Kläger eine gewisse psychische Drucksituation hergestellt, es entspreche aber dem Wesen des Franchise-Vertrags, daß der erfahrene Partner dem unter Umständen geschäftlich weniger erfahrenen Partner Ratschläge erteile und Hinweise gebe. Der Vertrag schreibe dem Kläger keine festen Arbeitszeiten vor. Die Berichtspflichten und Kontrollrechte seien dem Franchise-System immanent. Auch die übrigen zwischen den Parteien vereinbarten Regelungen führten nicht zu einer für ein Arbeitsverhältnis hinreichenden persönlichen Abhängigkeit des Klägers.

b) Der Senat folgt dem nicht. Aus dem sogenannten Wesen des Franchise-Vertrags läßt sich nicht schließen, daß der Kläger kein Arbeitnehmer war. Es kommt nicht darauf an, wie ein Rechtsverhältnis bezeichnet wird, sondern welches sein Geschäftsinhalt ist (BAG, ständige Rechtsprechung, zuletzt Urteile vom 12. September 1996 - 5 AZR 1066/94 - und - 5 AZR 104/95 -, zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Es mag daher zutreffen, daß dem Franchising der Art, wie es hier praktiziert wird, genaue und detaillierte Anleitungen, Berichtspflichten des Franchiseneh-



mers und Kontrollrechte des Franchisegebers immanent sind. Ob aber jemand, der in diesem System tätig wird, Arbeitnehmer oder Selbständiger ist, richtet sich allein danach, ob er weisungsgebunden und abhängig ist oder ob er seine Chancen auf dem Markt selbständig und im wesentlichen weisungsfrei suchen kann. Aus einer bloß verbalen Typisierung der Vertragsart läßt sich für die Frage der Arbeitnehmereigenschaft nichts herleiten. Der gegenteiligen Ansicht, wie sie vom OLG Schleswig vertreten wird (Urteil vom 27. August 1986 - 4 U 27/85 - NJW-RR 1987, 220) vermag sich der Senat nicht anzuschließen. Die Annahme, ein Franchisevertrag schließe die persönliche Abhängigkeit des Franchisenehmers per definitionem aus, beruht letztlich auf einem Zirkelschluß: Wenn und weil ein Franchise-Verhältnis in mehr oder weniger vielen Punkten eine Einbindung, Eingliederung oder sogar eine gewisse Weisungsgebundenheit des Franchisenehmers voraussetzt, soll dies die Annahme eines Arbeitsverhältnisses ausschließen, weil es sich um ein Franchise-Verhältnis handelt. Dies ist mit dem geltenden Recht nicht zu vereinbaren.

5. Ob dem Landesarbeitsgericht darin zu folgen ist, der Kläger sei tatsächlich kein Arbeitnehmer gewesen, braucht nicht abschließend entschieden zu werden. Es spricht viel dafür, daß der Kläger Arbeitnehmer der Beklagten war. Hierauf kommt es aber letztlich nicht an. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist vorliegend schon deshalb eröffnet, weil der Kläger im Verhältnis zur Beklagten wegen seiner wirtschaftlichen Abhängigkeit und seiner einem Arbeitnehmer vergleichbaren sozialen Schutzbedürftigkeit jedenfalls als arbeitnehmerähnliche Person



anzusehen ist und er deshalb als Arbeitnehmer i.S.d. Arbeitsgerichtsgesetzes gilt (§ 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG). Eine nähere Klärung ist für die Rechtswegbestimmung nicht erforderlich (BAG Beschluß vom 14. Januar 1997 - 5 AZB 22/96 - NJW 1997, 1724).

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger sei nicht arbeitnehmerähnliche Person i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG gewesen, weil die Parteien in einem Franchise-Verhältnis gestanden hätten und die "franchisetypischen Abhängigkeiten" der Annahme der Arbeitnehmerähnlichkeit entgegenstünden. Dem ist aus den oben (II 4 b) dargestellten Gründen zu widersprechen. Die Stellung einer Einzelperson als Franchisenehmer schließt es nach geltendem Recht gerade nicht aus, daß es sich hierbei um eine arbeitnehmerähnliche Person handeln kann.

b) Nach § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG gelten als Arbeitnehmer i.S.d. Arbeitsgerichtsgesetzes "sonstige Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind". Das Arbeitsgerichtsgesetz bestimmt selbst nicht, wer arbeitnehmerähnliche Person ist, sondern setzt den Begriffsinhalt voraus. Arbeitnehmerähnliche Personen sind Selbständige, sie unterscheiden sich von Arbeitnehmern durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit. Arbeitnehmerähnliche Personen sind - in der Regel wegen ihrer fehlenden oder gegenüber Arbeitnehmern geringeren Weisungsgebundenheit, oft auch wegen fehlender oder geringerer Eingliederung in eine betriebliche Organisation - in wesentlich geringerem Maße persönlich abhängig als Arbeitnehmer. An die Stelle der persönlichen Abhängigkeit tritt das Merkmal der



wirtschaftlichen Abhängigkeit bzw. wirtschaftlichen Unselbstständigkeit. Außerdem muß der wirtschaftlich Abhängige seiner gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftig sein (BAG Beschluß vom 11. April 1997 - 5 AZB 33/96 -, zur Veröffentlichung bestimmt, unter II 1 der Gründe; Beschluß vom 14. Januar 1997 - 5 AZB 22/96 - NJW 1997, 1724, unter II 1 der Gründe; Beschluß vom 25. Juli 1996 - 5 AZB 5/96 - AP Nr. 28 zu § 5 ArbGG 1979, unter II 2 der Gründe, jeweils m.w.N.). Dafür sind die gesamten Umstände des Einzelfalls unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung maßgeblich (BAG Beschluß vom 11. April 1997, aaO, vgl. auch Hromadka, NZA 1997, 569).

c) Hieran gemessen war der Kläger, wenn nicht Arbeitnehmer, so doch eine arbeitnehmerähnliche Person. Er war aufgrund seiner vertraglichen Bindung wirtschaftlich von der Beklagten abhängig. Die Gestaltung des Vertragsverhältnisses beanspruchte den Kläger derart, daß er daneben keine nennenswerte weitere Erwerbstätigkeit mehr ausüben konnte. Die "Auszahlungen", die der Kläger von der Beklagten erhielt, lassen seine wirtschaftliche Abhängigkeit deutlich erkennen. Der Kläger war exklusiv an das Warensortiment der Beklagten gebunden. Die Reglementierung seiner Tätigkeit und seine zeitliche Beanspruchung ließen es nicht zu, sich weitere Erwerbschancen auf dem Markt zu suchen. Seine Einkünfte lagen im Bereich eines Zu-Verdienstes im eher unteren Bereich.

Der Kläger war auch gleich einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig. Er hatte sich gegenüber der Beklagten persönlich ver-



pflichtet, als Franchise- bzw. Vertriebspartner im Vertriebsgebiet tätig zu sein. Er unterhielt keine eigene Unternehmens- oder Betriebsorganisation außer dem Lieferwagen, den er wiederum von der Beklagten gemietet hatte, und er beschäftigte seinerseits jedenfalls im Verkauf keine eigenen Arbeitnehmer. Er war wie ein angestellter Verkaufsfahrer tätig.

III. Den Streitwert hat der Senat auf ein Drittel des Wertes der Hauptsache festgesetzt. Den Wert der Hauptsache hat das Gericht auf 66.000,00 DM geschätzt.

Griebeling

Schliemann

Reinecke

Ackert

K. Schütters



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)