

3 Ta 96/23
16 Ca 5548/22
Arbeitsgericht Düsseldorf



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF BESCHLUSS

In dem Beschwerdeverfahren

des K. X., I. Straße 79, G.

- Kläger und Beschwerdeführer -

Prozessbevollmächtigte

B. Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, L. Straße 56, C.

g e g e n

1. E. GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, vertreten durch die Geschäftsführer W. L., S. C., Prof. Dr. G. C., Dr. F. E., T. H., N. O., D. T., S. Platz 4, N.

- Beklagte zu 1. -

2. E. Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, vertreten durch die Geschäftsführer W. L., S. C. und N. O., F.-Straße 2, E.

- Beklagte zu 2. -

Prozessbevollmächtigte zu 1-2:

Rechtsanwältin D. I. T., O. Straße 12, N.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
am 30.05.2023 – ohne mündliche Verhandlung –
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein

b e s c h l o s s e n:

...

- I. Die sofortige Beschwerde des Klägers vom 05.04.2023 gegen den Rechtswegbeschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 07.03.2023 – Az.: 16 Ca 5548/22 – wird zurückgewiesen.**
- II. Die Kosten des Beschwerdeverfahrens trägt der Kläger.**
- III. Der Streitwert wird für das Beschwerdeverfahren auf 23.047,69 € festgesetzt.**
- IV. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

Gründe:

I.

Die Parteien streiten über die Beendigung der Mitgliedschaft des Klägers in dem als „Pool“ bezeichneten vertraglichen Zusammenschluss der Gesellschafter und Genussrechtsinhaber der Beklagten zu 2 durch zwei am 05. und 19.12.2022 jeweils zum 31.05.2023 ausgesprochene Kündigungen und in diesem Zusammenhang vorab über die Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten.

Der Kläger ist auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 05./16.09.2019 seit dem 01.11.2019 im Bereich Audit and Assurance bei der Beklagten zu 1 mit Dienstsitz in E. beschäftigt. Gemäß § 1 (2) des Arbeitsvertrages führt er den Titel „Partner“, solange er bei der Beklagten zu 2 gleichzeitig Gesellschafter ist. Unter § 3 des Arbeitsvertrages ist zudem geregelt, dass der Kläger ein Jahresfestgehalt in Höhe von 132.000,- € brutto erhält und er neben diesem Jahresfestgehalt einen freiwilligen Bonus erhalten kann, auf dessen Zahlung – auch bei wiederholter Leistung – kein Rechtsanspruch besteht.

Die Beklagte zu 2, eine Holdinggesellschaft ohne eigene Arbeitnehmer, ist die Alleingesellschafterin der Beklagten zu 1. Der Kläger ist seit 01.11.2019 Gesellschafter der Beklagten zu 2. Durch notarielle Vereinbarung vom 26.11.2019 wurde mit Wirkung zum 01.11.2019 die Aufnahme des Klägers als Vertragspartner des Poolvertrages zwischen den Gesellschaftern und Genussrechtsinhabern I der Beklagten zu 2 und mithin seine Poolmitgliedschaft begründet.

Grundlage dieser Poolmitgliedschaft ist der Vertrag zur Regelung der Willensbildung in der E. Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft – der Beklagten zu 2 – (sog. „Poolvertrag“), wegen dessen Inhalts im Einzelnen auf die Anlage K2 zur Klageschrift Bezug genommen wird. Parteien dieses Poolvertrages sind die Gesellschafter

und Genussrechtsinhaber I der Beklagten zu 2 als sog. „Poolmitglieder“. Gemäß § 1 des Poolvertrages ist dessen Gegenstand die abschließende Regelung des Verhältnisses der Poolmitglieder untereinander sowie die gemeinschaftliche Ausübung der Gesellschafterrechte in der Beklagten zu 2. In § 14 ist geregelt, dass die Gewinnverteilung im Verhältnis der Poolmitglieder untereinander nach dem Verhältnis sog. Units erfolgt. Ferner wird Bezug genommen auf die anstellungsvertraglichen Regelungen in den Verträgen der Poolmitglieder bei u.a. den Tochtergesellschaften der Beklagten zu 2, die – wie auch im Fall des Arbeitsvertrages des Klägers mit der Beklagten zu 1 – ein monatlich zahlbares Festgehalt sowie die Möglichkeit einer zusätzlichen freiwilligen jährlichen Bonuszahlung vorsehen. Festgelegt wird im Poolvertrag sodann, dass eine Bonuszahlung nur erfolgen darf, wenn der Governance Ausschuss gemäß Poolvertrag einer solchen an ein Poolmitglied zustimmt und dass eine solche Bonuszahlung auf den sich später ergebenden Gewinnanteil des Poolmitglieds anzurechnen ist. Weiter regelt § 21 die Kündigung der Poolmitgliedschaft „aus sachlich gerechtfertigtem Grund“ und § 33 enthält eine Schiedsklausel für Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Poolvertrag.

Mit Schreiben vom 05. und 19.12.2022 erklärte jeweils Herr M. auf Briefbogen der Beklagten zu 2 und handelnd als Vorsitzender des nach Maßgabe des Poolvertrages gebildeten Governance Ausschusses in dessen Namen die „Kündigung der Poolmitgliedschaft aus sachlich gerechtfertigtem Grund nach § 21 Poolvertrag“ mit Wirkung zum Ablauf des 31.05.2023 gegenüber dem Kläger.

Hiergegen richtet sich die vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf mit Schriftsatz vom 27.12.2022 erhobene und gegen die Beklagten zu 1 und 2 gerichtete Klage, mit der der Kläger festgestellt wissen möchte, dass seine Poolmitgliedschaft durch die Kündigungen nicht beendet worden ist. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten sei für die Klage eröffnet. Dies ergebe sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 3b) ArbGG, im Übrigen aber auch aus § 2 Abs. 1 Nr. 4a) ArbGG. Die Kündigung des Poolvertrages sei unwirksam. Bei der Auflösung des Poolvertrages und der einhergehenden Streichung der hiermit verbundenen Entgeltbestandteile handele es sich um eine unzulässige Teilkündigung. Die Erträge aus dem Poolvertrag seien als „Arbeitslohn“ zu qualifizieren. Dieser könne nur mit Zustimmung des Angestellten oder durch wirksame Änderungskündigung geändert werden. Ein einseitiger Entzug sei rechtsunwirksam. Es handle sich bei seiner Klage nicht um eine gesellschaftsrechtliche Streitigkeit. Die variable Vergütung aus dem Poolvertrag sei nicht nur untrennbar mit dem Anstellungsverhältnis verbunden, sondern ein wesentlicher Bestandteil desselben. Die Erträge aus dem Poolvertrag würden durch das Anstellungsverhältnis veranlasst. Dies ergebe sich schon daraus, dass die Erträge aus den poolvertraglichen Units ganz überwiegend ungetrennt vom Festgehalt des Klägers als „Arbeitslohn“ ausbezahlt würden.

Der Kläger hat angekündigt zu beantragen,

- 1. festzustellen, dass seine Poolmitgliedschaft nicht durch die Kündigung der Beklagten zu 2 vom 05.12.2022 zum 31.05.2023 aufgelöst wird;**
- 2. festzustellen, dass seine Poolmitgliedschaft nicht durch die Kündigung der Beklagten zu 2 vom 19.12.2022 zum 31.05.2023 aufgelöst wird;**
- 3. hilfsweise, festzustellen, dass die Beklagte zu 2 und die Beklagte zu 1 über den 31.05.2023 hinaus verpflichtet sind, ihm das Einkommen aus den Units gemäß dem Poolvertrag vom 27.05.2019 zu zahlen.**

Die Beklagten haben angekündigt, Klageabweisung zu beantragen und die Rechtswegzuständigkeit des Arbeitsgerichts gerügt. Sie haben vorgetragen, es seien die verschiedenen vertraglichen Beziehungen zu unterscheiden, nämlich einerseits der Anstellungsvertrag des Klägers mit der Beklagten zu 1 und andererseits der Gesellschaftsvertrag der Beklagten zu 2, der Anteilsübernahmevertrag, infolgedessen der Kläger Gesellschafter der Beklagten zu 2 und damit gewinnbeteiligt geworden sei, sein Beitritt zum GbR-Pool, infolgedessen er BGB-Gesellschafter des Stimmrechtskonsortiums der Beklagten zu 2 geworden sei und in dem die Höhe seines Gewinnanteils durch die Zuweisung von Role Units festgelegt worden sei sowie die Begründung von Genussrechten II in der Beklagten zu 2, durch die der Kläger gewinnberechtigigt in der Beklagten zu 2 geworden sei. Sowohl die Inhaberschaft von Genussrechten II als auch die Anteilsinhaberschaft in der Beklagten zu 2 seien gekoppelt an die Poolmitgliedschaft. Ende die Poolmitgliedschaft, seien automatisch die GmbH-Anteile zurück zu übertragen und das Genussrechtskapital werde zurückgezahlt. Auswirkungen auf den zur Beklagten 1 bestehenden Anstellungsvertrag habe das Ende der Poolmitgliedschaft nicht. Die Klage richte sich nicht gegen eine Kündigung des Anstellungsvertrages zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1, die auch gar nicht ausgesprochen worden sei. Die hier streitgegenständlichen Anträge betreffen keine Rechtsstreitigkeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses i. S. v. § 2 Abs. 1 Nr. 3 a), b) ArbGG. Der Kläger vermenge in unzulässiger Weise die gesellschaftsrechtliche Ebene mit der arbeitsrechtlichen. Weder die Beklagte zu 1 noch die Beklagte zu 2 seien Partei des Poolvertrags. Dessen Parteien seien ausschließlich die Gesellschafter und Genussrechtsinhaber I der Beklagten zu 2, mithin natürliche Personen. Der Kläger müsse daher etwaige Ansprüche wegen der Kündigung seiner Poolmitgliedschaft gegenüber dem Pool verfolgen, nicht gegenüber den Beklagten zu 1 und 2. Hinsichtlich der Auszahlung bzgl. der poolvertraglichen Units schließlich fungiere die Beklagte zu 1 lediglich als „Zahlstelle“. Der schuldrechtliche Verpflichtungsgrund ändere sich hierdurch nicht.

Mit Beschluss vom 07.03.2023 hat das Arbeitsgericht Düsseldorf den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Landgericht Düsseldorf verwiesen.

Der Beschluss ist dem Kläger über seinen Prozessbevollmächtigten am 27.03.2023 zugestellt worden. Mit am 11.04.2023 (Dienstag nach Ostermontag) bei dem Landesarbeitsgericht eingegangener Beschwerdeschrift vom 05.04.2023 hat er sofortige Beschwerde gegen den Beschluss eingelegt und diese auch sogleich begründet.

Der Kläger ist der Ansicht, entgegen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung sei der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet. Insbesondere der Poolvertrag stehe in einem Synallagma zum Arbeitsverhältnis, denn ohne Arbeitsverhältnis gebe es keine Partnerschaft und ohne Partnerschaft keine Poolmitgliedschaft. Schon bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sei nicht zwischen der arbeitsrechtlichen und der gesellschaftsrechtlichen Ebene differenziert worden. Anstellungsvertrag und Mitteilung der poolvertraglichen Units seien ihm zusammen übermittelt worden. Arbeitsverhältnis und Poolmitgliedschaft seien als untrennbar miteinander verbundene Rechtsverhältnisse behandelt worden. Auch die Bezüge des Klägers hätten ein einheitliches Gesamtgehalt gebildet. Sämtliche Entgeltbestandteile seien zeitgleich und „im Paket“ ausgehandelt worden. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses sei Voraussetzung für die Poolmitgliedschaft. Die isolierte Betrachtung der Vertragsverhältnisse durch das Arbeitsgericht führe zu einer Benachteiligung des Arbeitnehmers, denn so könnten die Beklagten Arbeitsverhältnisse begründen und zumindest einen Großteil der eigentlichen Vergütung unter Umgehung des arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes über solche Poolverträge regeln. Mit dem Klageverfahren mache der Kläger wiederum keine Rechte aus dem gesellschaftsrechtlichen Verhältnis zu den Beklagten geltend. Es liege vielmehr eine Streitigkeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 b) ArbGG vor. Die Erträge aus dem Poolvertrag seien ganz überwiegend – für das aktuelle Geschäftsjahr nach ihm zwischenzeitlich zugegangener Mitteilung sogar vollständig – steuerlich als „Arbeitslohn“ zu qualifizieren. Ein einseitiger Entzug sei damit aber unwirksam. Ferner begründe sich die Zuständigkeit aus § 2 Abs. 1 Nr. 4 a) ArbGG. Die Vergütung aus dem Poolvertrag sei nicht nur untrennbar mit dem Arbeitsverhältnis verbunden, sondern auch ein wesentlicher Bestandteil desselben. Die Klassifizierung der Poolerträge als Arbeitslohn ergebe sich daraus, dass sie als Bonus im Anstellungsvertrag verankert seien. Es handele sich also um einen arbeitsvertraglichen Bonus und nicht etwa um Gesellschaftereinkünfte. So werde es auch abrechnungstechnisch gehandhabt. Einnahmen könnten nicht zugleich Arbeitslohn und Kapitalertrag sein und soweit ein Dritter dem Arbeitnehmer die Erfüllung arbeitsrechtlicher Ansprüche zusätzlich schulde, komme § 3 ArbGG zur Anwendung.

Die Beklagten treten der sofortigen Beschwerde entgegen und verteidigen den Rechtswegbeschluss des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens. Sie erwidern zudem, es sei nie in Abrede gestellt worden, dass der Anstellungsvertrag zur Beklagten zu 1 das Motiv gewesen sei, dem Kläger

auch eine Gesellschafterstellung bei der Beklagten zu 2 zu verschaffen. Gleichwohl seien die vertraglichen Beziehungen und die Vertragspartner auseinanderzuhalten. Der Anstellungsvertrag des Klägers enthalte an keiner einzigen Stelle eine „Verzahnung“ mit den Gesellschaftsverträgen, die die Partnerstellung in der Beklagten zu 2 begründeten. Der Umstand, dass ein nicht unerheblicher Teil der kapitalmäßigen Beteiligung unterjährig über die Beklagte zu 1 als Zahlstelle als Bonus ausgezahlt werde, beruhe darauf, dass der Gesellschaftsvertrag der Beklagten zu 2 Vorabausschüttungen nicht zulasse. Die vollständige Abrechnung als Bonus im laufenden Geschäftsjahr beruhe darauf, dass mit der ausgesprochenen Kündigung der Poolmitgliedschaft die Rechte des Klägers aus derselben nach dem Poolvertrag zunächst ruhten.

II.

1. Die gemäß §§ 17a Abs. 4 Satz 3 GVG, 48 Abs. 1, 78 Satz 1 ArbGG, 567 ff ZPO statthafte sofortige Beschwerde des Klägers ist auch im Übrigen zulässig. Insbesondere ist sie form- und fristgerecht innerhalb von zwei Wochen nach am 27.03.2023 erfolgter Zustellung des Beschlusses vom 07.03.2023 am 11.04.2023 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf gemäß § 569 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 ZPO eingelegt worden.

Legt der Beschwerdeführer wie hier den Rechtsbehelf direkt beim Beschwerdegericht ein, findet ein Abhilfeverfahren bei dem Ausgangsgericht im Rechtswegbeschwerdeverfahren nach der ständigen Rechtsprechung der erkennenden Beschwerdekammer nicht statt; vielmehr ergibt sich in diesem Fall aus der Wahl des Adressaten der sofortigen Beschwerde durch den Beschwerdeführer unmittelbar die Entscheidungskompetenz des Beschwerdegerichts (LAG Düsseldorf vom 29.06.2020 – 3 Ta 157/20, juris, Rz. 12 f. m.w.N.).

2. Die sofortige Beschwerde ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat zu Recht seine Zuständigkeit für die hier streitgegenständliche Feststellungsklage verneint und den Rechtsstreit an das Landgericht Düsseldorf verwiesen.

Dabei ist allerdings zunächst klarstellend darauf hinzuweisen, dass die Rechtswegentscheidung mit Bindungswirkung nur zu den beiden Hauptanträgen ergeht. Bei einer Haupt- mit Hilfsanträgen kombinierenden Klage bestimmt sich die Zuständigkeit für die gesamte Klage allein nach dem Hauptantrag. Kommt es später zur Entscheidung über den Hilfsantrag, ist insoweit ggfs. erneut vorab über die Zulässigkeit des Rechtsweges zu entscheiden; ein vorhergehender Beschluss über die Zulässigkeit des Rechtsweges für die Hauptanträge entfaltet keine Bindungswirkung für den Hilfsantrag, so dass diesbezüglich eine Zurückverweisung in Betracht kommt, sollte für den Hilfsantrag der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten als (allein) zulässig angesehen werden (vgl. BAG vom 03.12.2014 – 10 AZB 98/14, juris, Rz. 19; LAG Hamm vom 17.01.2014 – 2 Ta 252/13, juris, Rz. 16 m.w.N.).

Die Verweisungsentscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 07.03.2023 ist mit der zuvor genannten Einschränkung nicht zu beanstanden. Der Rechtsweg zu den

Arbeitsgerichten ist für die von dem Kläger mit den Hauptanträgen begehrten Feststellungen unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt und insbesondere nicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a) oder b) oder nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 lit. a) ArbGG, auch nicht in Verbindung mit § 3 ArbGG, begründbar.

- a.** Der Kläger begehrt mit den Hauptanträgen gegenüber beiden Beklagten die Feststellung, dass seine Poolmitgliedschaft durch die Kündigungen vom 05. und 19.12.2022 nicht beendet worden ist. Dabei ordnet er die Kündigungen schon rechtlich unzutreffend der Beklagten zu 2 als erklärender Person zu. Ausweislich der Kündigungsschreiben wurden diese aber zwar auf dem Briefbogen der Beklagten zu 2, jedoch nicht von dieser oder in ihrem Namen, sondern von Herrn M. als Vorsitzender des Governance Ausschusses in dessen Namen auf der Grundlage des Poolvertrages ausgesprochen. Das allein macht auch Sinn, denn die Kündigung der Poolmitgliedschaft betrifft eine innere Angelegenheit des Pools der Gesellschafter und Genussrechtsinhaber I der Beklagten zu 2, der in der rechtlichen Qualifikation eine BGB-Gesellschaft sein dürfte. Vertragspartner sind gerade nicht die Beklagte zu 1 und auch nicht die Beklagte zu 2, sondern deren Gesellschafter und Genussrechtsinhaber I. Inwiefern zulässigerweise damit dann überhaupt die begehrte Feststellung im Prozessrechtsverhältnis des Klägers zu den Beklagten zu 1 und 2 getroffen werden könnte, erschließt sich der Beschwerdekammer nicht, entzieht sich aber auch ihrer Entscheidungskompetenz und mag dementsprechend in der Hauptsache durch das Landgericht entschieden werden.
- b.** Im Hinblick auf den durch die Hauptanträge und den zu ihrer Entscheidung vorgetragenen Lebenssachverhalt begründeten Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens jedenfalls lässt sich eine arbeitsgerichtliche Zuständigkeit nicht begründen.
 - aa.** Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a), b) ArbGG begründet. Danach sind die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis und über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses.

Hier ist zunächst bereits von vornherein nur die Beklagte zu 1 Arbeitgeberin des Klägers als Arbeitnehmer. Den Kläger und die Beklagte zu 2 verbindet kein Arbeitsverhältnis.

Die Feststellung der Nichtbeendigung der Poolmitgliedschaft durch die im Namen des Governance Ausschusses erfolgten Kündigungen betrifft keine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten zu 1 und erst Recht nicht über dessen Bestehen oder Nichtbestehen.

Dass der Poolvertrag kein Arbeitsverhältnis begründet und auch nicht Teil eines solchen ist, sondern schon angesichts der Vertragspartner, die mit keiner der beiden Beklagten identisch sind, und des Vertragsinhalts ein gesellschaftsrechtliches Regelungswerk darstellt, ist offenkundig. Mithin kann die Kündigung der Poolmitgliedschaft rechtlich keine Teilkündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zur Beklagten zu 1 – ein anderes gibt es nicht – sein.

Soweit der Kläger geltend macht, dass die Ausschüttungen gemäß Poolvertrag Bestandteil seines arbeitsvertraglichen Entgelts seien, ist auch damit die Rechtswegzuständigkeit der Arbeitsgerichte nicht zu begründen. Selbst wenn es so wäre, dass die Beklagte zu 1 als – einzige (!) – Arbeitgeberin des Klägers ihm die Erträge aus dem Poolvertrag arbeitsvertraglich schuldet – sei es im Wege der Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, sei es ggfs. im Wege des Schadensersatzes –, änderte sich dadurch die allein gesellschaftsrechtliche Natur des Poolvertrages und der Poolmitgliedschaft des Klägers nicht. Streitgegenstand des vorliegenden Rechtsstreits ist aber nicht, ob die Beklagte zu 1 dem Kläger auf arbeitsrechtlicher – vertraglicher oder schadensersatzrechtlicher – Grundlage weiterhin Erträge aus der Poolmitgliedschaft schuldet, sondern ob diese Mitgliedschaft durch die auf der Grundlage des Poolvertrages und im Namen des Governance Ausschusses erklärten Kündigungen beendet wird. Das ist eine rein gesellschaftsrechtliche Fragestellung und hat mit einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit nichts zu tun.

Dementsprechend kann auch keine Rechtswegzuständigkeit gegenüber der Beklagten zu 2 begründet werden. Diese käme, da die Beklagte zu 2 unzweifelhaft nicht Arbeitgeberin des Klägers ist, allenfalls bei Begründung einer Mitschuldnerschaft als Konzernobergesellschaft, dann über § 3 ArbGG in Betracht (vgl. BAG vom 15.03.2000 – 5 AZB 70/99, juris, Rz. 20 ff.). Solches ist aber nicht Streitgegenstand der mit den Hauptanträgen begehrten Feststellungen.

bb. Im Ergebnis nichts anderes gilt zu einer Rechtswegbegründung über § 2 Abs. 1 Nr. 4 lit. a) ArbGG. Diese Norm erweitert die Zuständigkeit auf bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. Maßgebend ist die Natur des Rechtsverhältnisses, aus dem der Klageanspruch hergeleitet wird (BAG vom 16.04.2014 – 10 AZB 12/14, juris, Rz. 11; BAG vom 31.03.2009 – 5 AZB 98/08, juris, Rz. 5). Ein rechtlicher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis besteht, wenn der Anspruch auf dem Arbeitsverhältnis beruht oder durch dieses bedingt ist (BAG vom 16.04.2014 – 10 AZB 12/14, juris, Rz. 11; BAG vom 03.02.2014 – 10 AZB 77/13, juris, Rz. 5; GK-ArbGG/Schütz, Stand April 2023, § 2 Rn. 150). Ein unmittelbar wirtschaftlicher Zusammenhang ist gegeben, wenn der Anspruch auf demselben wirtschaftlichen Verhältnis beruht oder wirtschaftliche Folge desselben Tatbestands ist. Die Ansprüche müssen innerlich eng zusammengehören, also einem einheitlichen Lebenssachverhalt entspringen. Diese Voraussetzungen liegen regelmäßig vor,

wenn eine nicht aus dem Arbeitsverhältnis resultierende Leistung im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis erbracht wird oder beansprucht werden kann. Der Zusammenhang kommt besonders deutlich dann zum Ausdruck, wenn die Leistung auch eine Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb bezweckt (BAG vom 16.04.2014 – 10 AZB 12/14, juris, Rz. 11; GK-ArbGG/Schütz, Stand April 2023, § 2 Rn. 150a).

Die Pool-Mitgliedschaft des Klägers beruht nicht auf dem Arbeitsvertrag zur Beklagten zu 1, sondern auf dem Poolvertrag und dem Beitrittsvertrag vom 26.11.2019, mit dem die Poolmitgliedschaft des Klägers begründet wurde. Vertragsparteien des Pool- wie auch des Beitrittsvertrages sind weder die Beklagte zu 1 noch die Beklagte zu 2. Dass immerhin die Beklagte zu 1 Arbeitgeberin des Klägers ist, reicht zur Begründung der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte hier unabhängig von der Frage, ob die Poolmitgliedschaft rechtlich durch das Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 1 bedingt ist oder mit ihm wirtschaftlich unmittelbar im Zusammenhang steht, nicht aus. Denn die Beendigung oder Nichtbeendigung der Poolmitgliedschaft betrifft kein Rechtsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1 als Arbeitnehmer und Arbeitgeberin.

Darüber hinaus findet § 2 Abs. 1 Nr. 4 lit. a) ArbGG im Unterschied zu § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG nur Anwendung auf Rechtsstreitigkeiten über „Ansprüche“. Ein Anspruch ist, wie sich aus § 194 Abs. 1 BGB ergibt, das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen. Der Streitgegenstand der Hauptanträge des vorliegenden Rechtsstreits betrifft keinen Anspruch, sondern die Feststellung der Nichtbeendigung eines Rechtsverhältnisses, nämlich der Poolmitgliedschaft, welches – wie ausgeführt – noch nicht einmal zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits, sondern zwischen dem Kläger und Dritten besteht. Hierauf ist § 2 Abs. 1 Nr. 4 lit. a) ArbGG von vornherein nicht anwendbar.

3. Die Verweisung an das Landgericht Düsseldorf ist somit nicht zu beanstanden. Sie rechtfertigt sich aus § 13 GVG, da eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit vorliegt, ferner aus §§ 23 Nr. 1, 71 Abs. 1 GVG im Hinblick auf den 5.000,- € deutlich übersteigenden Gegenstandswert.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Danach hat der Kläger die Kosten des von ihm erfolglos betriebenen Beschwerdeverfahrens zu tragen.

IV.

Der Streitwert beträgt für das Beschwerdeverfahren nach der ständigen Rechtsprechung der Beschwerdekammer 1/3 des Hauptsachestreitwertes, beruhend auf den klägerseits gemachten Angaben. Der Hauptsachestreitwert beträgt danach 69.143,06 €. Die Berechnung beruht auf dem Angriff zweier aus Sicht des Klägers, die bei der Streitwertfestsetzung maßgeblich ist, Teilkündigungen. Für jeden der beiden ähnlich eines

Kündigungsschutzantrages formulierten Hauptanträge werden somit drei Bruttomonatswerte der durchschnittlich bislang im Vertragszeitraum aus den poolvertraglichen Units bezogenen Ausschüttungen in Ansatz gebracht. Daraus folgt die Wertfestsetzung in Höhe von 23.047,69 € für das Beschwerdeverfahren.

V.

Die Rechtsbeschwerde wird mangels dies nach § 17a Abs. 4 Satz 5 GVG rechtfertigender Gründe nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben.

Klein