

3 Ta 231/23
5 Ca 1176/23
Arbeitsgericht Wuppertal



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF BESCHLUSS

In dem Beschwerdeverfahren

der V., U.-straße 108, Z.

Klägerin und Beschwerdeführerin

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte C., I.-straße 87, B.

g e g e n

den N. e.V., vertreten durch die Vorstandsvorsitzende S., L.-straße 86, E.

Beklagter und Beschwerdegegner

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte Q. mbB, Y.-straße 11, F.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 23.01.2024
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein

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

- I. **Auf die sofortige Beschwerde der Klägerin vom 31.08.2023 wird der Rechtswegbeschluss des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 10.08.2023 – Az.: 5 Ca 1176/23 – abgeändert und der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für zulässig erklärt.**
- II. **Der Beklagte trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.**
- III. **Der Streitwert wird für das Beschwerdeverfahren auf 22.500,- € festgesetzt.**
- IV. **Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

Gründe:

I.

Die Parteien streiten über einen von der Klägerin gegenüber dem Beklagten auf der Grundlage des § 628 Abs. 2 BGB geltend gemachten Schadensersatzanspruch in Höhe von 67.500,- € und in diesem Zusammenhang vorab über die Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten.

Die am 11.07.1972 geborene Klägerin ist seit 1990 bei dem Beklagten tätig. Nach Abschluss ihrer Ausbildung zur Krankenschwester wurde sie zum 01.04.1993 auf ihren Antrag hin Vereinsmitglied des Beklagten. Dort arbeitete sie seitdem als Krankenschwester, zuletzt war sie als Krankenschwester mit zusätzlichen Büroarbeiten in Vollzeit (38,5 Wochenstunden) im Haus P. in Wuppertal gegen ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von 4.500,- € tätig. Angesichts der Vereinsmitgliedschaft existiert kein ausdrücklicher Arbeitsvertrag der Parteien. Die Sozialversicherungspflichtigkeit der Beschäftigung steht allerdings außer Streit.

Das Haus P. in Wuppertal wird von einer Tochtergesellschaft der N. in Form einer gemeinnützigen GmbH betrieben. Die Klägerin wurde dort nicht im Wege der Arbeitnehmerüberlassung, sondern im Rahmen einer eigenen betrieblichen Organisation des Beklagten tätig. Der Beklagte beschäftigt dort mit Ausnahme möglicherweise zumindest eines früher dort auch tätigen Arbeitnehmers nur Personen, die entweder ordentliche oder außerordentliche Vereinsmitglieder sind. Deren Vergütung – wie auch die der Klägerin – erfolgt in entsprechender Anwendung der Regelungen des N.-Reformtarifvertrages, allerdings mit teilweise zusätzlichen freiwilligen Zulagen. Finanzielle Ausschüttungen an die Vereinsmitglieder und damit an die Klägerin gab es darüber hinaus jedoch nicht.

Grundlage der Vereinsmitgliedschaft der Klägerin war die Satzung der N. e.V. in der am 18.04.1996 beschlossenen Fassung mit den Änderungen und Ergänzungen bis zum 20.10.2021, wegen deren Inhalts auf Blatt 119 ff. der Akte Bezug genommen wird und die auszugsweise wie folgt wiedergegeben wird:

§ 1

Name, Sitz, Mitgliedschaft im X.

- I. *Die K. führt den Namen „N. e.V.“. Sie ist ein eingetragener Verein und hat ihren Sitz in Wuppertal. [...]*
- II. *Die K. ist eine Gemeinschaft, die den Mitgliedern die Ausübung ihres Berufes im caritativen Geist unter dem Zeichen des X.es ermöglicht und das Zusammengehörigkeitsbewusstsein festigt.*

Die Mitglieder der K.

- *beachten die Grundsätze der J. und*

- arbeiten an den Aufgaben mit, die sich aus den W. und den Beschlüssen der O. ergeben.

§ 2

Gemeinnützigkeit

Die K. verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und mildtätige Zwecke im Sinne des Abschnitts „steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Sie ist selbstlos tätig und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Mittel der K. dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten für die Mitgliedschaft als solche keine Zuwendungen aus Mitteln des Vereins. [...]

§ 3

Zweck, Aufgabe

Zweck der K. ist die Förderung der öffentlichen Gesundheitspflege und der Hilfeleistung für Menschen in Not nach Maßgabe dieser Satzung.

Die K. hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Sie ist in der Kranken-, Kinderkranken-, Altenpflege und Geburtshilfe tätig und übernimmt auch andere Aufgaben, die der Gesundheit dienen. [...]

§ 4

Grundsätze für die Mitgliedschaft

[...]

IV. Ordentliches Mitglied ist

1. wer die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung [...] Krankenschwester [...] nachweist und in der K. über die Einführungszeit hinaus tätig ist (Schwester);
2. wer in den Vorstand der K. gewählt ist und die Wahl angenommen hat;
3. wer durch den Vorstand der K. aufgrund ihrer besonderen Verbundenheit zur N. als ordentliches Mitglied benannt wird. Wer bei Inkrafttreten dieser Satzung bereits ordentliches Mitglied der K. war, obwohl er die Voraussetzungen dafür nicht oder nicht mehr erfüllt, bleibt ordentliches Mitglied.

[...]

§ 6

Mitgliedschaft zur Berufsausübung, Einführungszeit

- I. Die Mitgliedschaft zur Berufsausübung beginnt mit der Einführungszeit. Diese beträgt ein Jahr und verlängert sich um Fehlzeiten, soweit diese insgesamt einen Monat überschreiten. Für Mitglieder, die bereits ordentliches Mitglied einer anderen N. waren, beträgt die Einführungszeit sechs Monate.
- II. Während der Einführungszeit kann die Mitgliedschaft beiderseits mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats für beendet erklärt

werden. Die Erklärung bedarf der Schriftform.

[...]

§ 7

Rechte und Pflichten während der Mitgliedschaft, Beendigung, Austritt

- I. *Ordentliche und außerordentliche Mitglieder, ausgenommen die Mitglieder im Ruhestand und die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder [...], sind verpflichtet, der K. ihre volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Sie dürfen außerhalb der K. nicht hauptberuflich tätig sein. Die Ausübung einer entgeltlichen Nebentätigkeit und die zeitliche Einschränkung der Tätigkeit für die K. bedürfen der Zustimmung durch die Vorsitzende.*
- II. *Die Tätigkeit der Mitglieder wird bei der K. selbst oder ihren Einrichtungen oder [...] bei anderen Einrichtungen der Pflege kranker oder hilfsbedürftiger Menschen, dem Verband der R. oder dessen Einrichtungen ausgeübt. Ein Arbeits- oder Dienstverhältnis zur K. wird dadurch nicht begründet. Rechte und Pflichten zwischen K. und Mitglied regeln sich vielmehr ausschließlich nach dieser Satzung und der Mitgliederordnung in den jeweils gültigen Fassungen.*

[...]

- VII. *Nach Beendigung der Einführungszeit kann jedes Mitglied seinen Austritt aus der K. zum Ende eines Kalendervierteljahres unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten erklären. Der Austritt bedarf der Schriftform.*

[...]

§ 8

Ausschluss aus der K. und Widerruf der Aufnahme

- I.
 1. *Jedes Mitglied kann aus der K. ausgeschlossen werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.*
 2. *Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn das Mitglied gegen die Grundsätze der J. schwerwiegend und nachhaltig verstößt, wenn es übernommene Pflichten nachhaltig verletzt, insbesondere bei Ausübung der beruflichen Tätigkeit, oder wenn es in sonstiger Weise durch sein Verhalten die Gemeinschaft erheblich stört und es dieses Verhalten trotz eines schriftlichen Hinweises auf die im Wiederholungsfall drohenden Folgen fortsetzt. Der Hinweis auf den drohenden Ausschluss kann nur dann unterbleiben, wenn der K. eine Fortsetzung der Mitgliedschaft nicht zumutbar ist.*

[...]

§ 11

Aufgaben

Die Mitgliederversammlung hat insbesondere folgende Aufgaben:

[...]

3. die Mitglieder des Vorstandes einschließlich der Vorsitzenden und die Mitglieder des Beirates zu wählen, abzuberufen oder auszuschließen, soweit dies in der Satzung vorgesehen ist,

4. über Satzungsänderungen [...] zu beschließen,

[...]

§ 12 **Stimmrecht**

In der Mitgliederversammlung haben

- die ordentlichen Mitglieder jeweils drei Stimmen,
- die außerordentlichen Mitglieder mit Ausnahme der Mitglieder in der Ausbildung zwei Stimmen,
- die Mitglieder in der Ausbildung eine Stimme,
- die inaktiven Mitglieder eine Stimme.

[...]

§ 28 **Ordnungen**

Die nicht in dieser Satzung geregelten Rechte und Pflichten der Mitglieder ergeben sich aus der Mitgliederordnung und der Oberinnenordnung. [...]

§ 29 **Schiedsordnung**

1. Alle Rechtsstreitigkeiten zwischen

[...]

c) der K. und einem ihrer Mitglieder oder früherer Mitglieder,

[...]

die aus der Wahrnehmung von A. entstehen oder sich aus der Mitgliedschaft im Deutschen X. ergeben, werden durch das beim Verband der R. vom Deutschen X. e.V. errichtete Schiedsgericht im Sinne von §§ 1025 ff. ZPO entschieden.

[...]"

Wegen des Inhalts der Schiedsordnung für das X. und der Mitgliederordnung für die R. vom Deutschen X. in der Fassung vom 05.07.2006 wird auf Blatt 133 ff. sowie auf Blatt 137 ff. der Akte Bezug genommen.

Am 24.03.2023 kam es zu einem Personalgespräch zwischen der Klägerin und Vertretern des Beklagten, dessen konkreter Ablauf und Inhalt streitig sind. Hierauf kam es zu anwaltlichem Schriftwechsel der Parteien. Mit anwaltlichem Schreiben vom 26.05.2023 kündigte die Klägerin „das Arbeitsverhältnis [...] außerordentlich aus wichtigem Grund zum 30.06.2023“ (Blatt 13 der arbeitsgerichtlichen Akte). Zugleich

machte sie einen Entschädigungsanspruch in Höhe von 67.500,- € geltend. Der Beklagte lies anwaltlich darauf hinweisen, dass zu keinem Zeitpunkt ein kündbares Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden habe, man die Kündigungserklärung jedoch so verstehe, dass die Klägerin damit auch ihre Vereinsmitgliedschaft beendet habe.

Mit ihrer am 21.06.2023 bei dem Arbeitsgericht Wuppertal eingegangenen und dem Beklagten am 29.06.2023 zugestellten Klage macht die Klägerin den Entschädigungsanspruch gerichtlich geltend. Sie hat die Ansicht vertreten, dass der Rechtsweg zu Arbeitsgerichten eröffnet sei, da sie Arbeitnehmerin sei. Auch wenn sie Vereinsmitglied des Beklagten gewesen sei, träfen auf sie sämtliche einschlägige Merkmale einer Arbeitnehmereigenschaft zu. Es sei dafür auch offensichtlich nicht erforderlich, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen worden sei, sondern es gehe im Wesentlichen um die Merkmale persönlicher Abhängigkeit, Weisungsbindung, Fremdbestimmung und um die tatsächliche Vertragsdurchführung.

Die Klägerin hat den Antrag angekündigt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 67.500,- € brutto nebst 5% Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2023 zu zahlen.

Der Beklagte hat **Klageabweisungsantrag** angekündigt und im Übrigen Rechtswegrüge erhoben.

Er hat die Ansicht vertreten, dass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht gegeben sei, da die Klägerin Vereinsmitglied sei. Entgegen der Auffassung der Klägerin sei das Mitgliedschaftsverhältnis maßgeblich. Rechtsstreitigkeiten aus einem solchen Mitgliedschaftsverhältnis seien in ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor den Zivilgerichten bzw. zunächst vor dem von dem Verband der N. eingerichteten Schiedsgericht auszutragen. Entgegen der Auffassung der Klägerin habe das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 21.02.2017 (1 ABR 62/12, Rz. 60) zudem nochmals klargestellt, dass T.-Schwestern keine Arbeitnehmer im Sinne des nationalen Rechts seien.

Das Arbeitsgericht Wuppertal hat mit Beschluss vom 10.08.2023 den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Landgericht Wuppertal verwiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, dass zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Mitgliedschaftsverhältnis der Klägerin als Vereinsmitglied bestehe. Für Streitigkeiten aus diesem seien nicht die Arbeitsgerichte, sondern die ordentlichen Gerichte zuständig. Das entspreche der bislang ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wie auch des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf und anderer Obergerichte. Das Rechtsverhältnis zwischen der Klägerin und dem Beklagten erschöpfe sich in den vereinsrechtlichen Pflichten, die nicht zugleich auch arbeitsvertragliche Pflichten seien. Die Pflicht zur Arbeitsleistung liege allein in dem Mitgliedschaftsverhältnis begründet. Dem stehe auch

die gewährte Vergütung nicht entgegen, weil es sich auch dabei um ein Recht aus der Mitgliedschaft handele.

Der Rechtswegbeschluss des Arbeitsgerichts Wuppertal ist der Klägerin über ihre Prozessbevollmächtigten am 22.08.2023 zugestellt worden. Mit am 31.08.2023 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Anwaltsschriftsatz hat sie hiergegen sofortige Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet.

Sie ist weiterhin der Ansicht, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis vorgelegen habe. In Anwendung des erst nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.02.2017 – 1 ABR 62/12 in Kraft getretenen § 611a BGB erfülle die Klägerin die maßgeblichen Kriterien für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Sie sei zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet gewesen. Im Haus P. in Wuppertal sei sie an die Arbeitsanweisungen der Pflegedienstleitung bzw. der stellvertretenden Einrichtungsleitung gebunden gewesen. Das Weisungsrecht habe Inhalt, Durchführung und Zeit und Ort der Tätigkeit umfasst. Sie habe nicht im Wesentlichen frei ihre Tätigkeit gestalten können und ihre Arbeitszeit oder den Arbeitsort bestimmen können. Sie sei in die Organisation des Beklagten eingebunden gewesen. Urlaube seien entsprechend abgestimmt worden und sie sei in einen Dienstplan integriert gewesen. Es seien Stundennachweise über ihre Tätigkeit geführt worden und ihre Vergütung sei in Anlehnung an den T.-Reformtarifvertrag erfolgt, so dass sie insoweit auch eingruppiert worden sei. Die Gesamtbetrachtung aller Umstände müsse daher dazu führen, dass sich ihre Tätigkeit in keiner Weise von der anderer im Gesundheitswesen tätiger Arbeitnehmer unterscheide. Auch unter Berücksichtigung der Vereinsmitgliedschaft trafen sämtliche einschlägigen Merkmale eines Arbeitsvertrages und der Arbeitnehmereigenschaft auf die Klägerin zu. Mit Nichtwissen bestreitet die Klägerin, dass ihr die Vereinsmitgliedschaft Rechte gewähre, die Arbeitnehmern gegenüber ihren Arbeitgebern nicht zustünden. Jedenfalls aber erfülle sie geradezu offensichtlich die Voraussetzungen einer arbeitnehmerähnlichen Person im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG. Sie sei wirtschaftlich von der Tätigkeit für den Beklagten abhängig gewesen und ihre soziale Schutzbedürftigkeit einem Arbeitnehmer zumindest vergleichbar. Sie habe – wie sie in der mündlichen Beschwerdeverhandlung unbestritten ausführt – neben ihrer Haupttätigkeit bei dem Beklagten keine anderen Beschäftigungen ausgeübt und dementsprechend keine anderen finanziellen Einnahmen neben der Haupttätigkeit bei dem Beklagten gehabt. Ihre soziale Schutzbedürftigkeit sei der eines Arbeitnehmers vergleichbar. Eine nennenswerte Beeinflussung der Geschicke des Vereins oder gar der Arbeitsorganisation sei einem einzelnen Vereinsmitglied wie ihr so gut wie unmöglich.

Die Klägerin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 10.08.2023 – Az.: 5 Ca 1176/23 – abzuändern und festzustellen, dass der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen zulässig ist.

Der Beklagte beantragt,

die sofortige Beschwerde zurückzuweisen.

Er verteidigt den Rechtswegbeschluss des Arbeitsgerichts und hält den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten unverändert für unzulässig. Er verweist auf die satzungsrechtlich geregelte und damit unter dem Schutz der Vereinsautonomie gemäß Art. 9 Abs. 1 GG stehende Schiedsgerichtsklausel, die – allerdings vor den ordentlichen Gerichten – zur Klageabweisung als unzulässig führen müsse. Die Einschränkungen des § 101 ArbGG fänden keine Anwendung, da hier kein Arbeitsverhältnis, sondern eine Vereinsmitgliedschaft vorliege. Zwar sei die Klägerin unstreitig bei der Erbringung ihrer Dienste grundsätzlich weisungsgebunden. Dennoch begründe dies kein Arbeitsverhältnis. Denn Grundlage ihrer Tätigkeit sei kein Arbeitsvertrag, sondern die Vereinsmitgliedschaft. Diese räume der Klägerin als ordentlichem Mitglied Sitz und Stimme in der Mitgliederversammlung als oberstem Vereinsorgan des Beklagten ein. Bei aktuell 365 ordentlichen und etwas mehr als 150 außerordentlichen Mitgliedern des Beklagten, bei zudem einer durchschnittlichen Teilnahme von 50 bis 70 Mitgliedern an Mitgliederversammlungen und den der Klägerin nach der Satzung zustehenden drei Stimmen dort, liege statistisch der gewichtete Stimmanteil eines ordentlichen Mitglieds wie der Klägerin bei durchschnittlich mehr als 1/50tel. Die Klägerin habe damit durchaus einen erheblichen unmittelbaren Einfluss auf die Geschicke des Beklagten ausüben können. Im Unterschied zu den Arbeitnehmern über die betriebliche Mitbestimmung indirekt zukommenden Mitbestimmungsmöglichkeiten, mit denen kein Einfluss auf die Zusammensetzung des Vorstands bzw. der Geschäftsführung möglich sei, komme der Klägerin diese Einflussnahmemöglichkeit als ordentlichem Vereinsmitglied des Beklagten zu. Dementsprechend lehne die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Annahme eines Arbeitsverhältnisses bei T.-Schwestern zu Recht ab. Hieran habe auch die lediglich die bisherige Rechtsprechung zum Arbeitnehmerbegriff festschreibende Regelung des § 611a BGB nichts geändert. Auch soweit europarechtlich ein weitergehender Arbeitnehmerbegriff vertreten werde, habe dies keinen Einfluss auf die nicht europäisches Recht umsetzenden nationalstaatlichen Regelungen zur Rechtswegbestimmung. Diesem unterfielen T.-Schwestern nicht. Ebenso wenig bestehe eine einem Arbeitnehmer vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit. Insoweit bestünden aus Sicht des Beklagten schon verfassungsrechtliche Bedenken hinsichtlich solcher auf Sozialtypik abstellenden Kriterien. Denn anders als § 12a Abs. 1 TVG enthalte § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG keine qualifizierenden Merkmale, sondern seien diese erst durch die Rechtsprechung entwickelt worden. Der wesentliche Maßstab sei kein normativer, sondern ein außerrechtlicher (sozialwissenschaftlicher), der nicht auf eine normativ begründbare Schutzbedürftigkeit und nicht auf eine normativ begründete Stellung, sondern auf die soziale Stellung und die soziale Schutzbedürftigkeit abstelle. In Bezug auf diese Stellung bleibe unklar, ob es um die Stellung in der Gesellschaft oder gegenüber dem Prozessgegner gehe. Angesichts der begrifflichen Unschärfe könne nicht angenommen werden, dass sich das Gesetz eines Typus bediene, dessen

Kenntnis es stillschweigend voraussetzen könne und so übernommen habe, wie er in der sozialen Wirklichkeit idealtypisch, d.h. im Normal- und Durchschnittsfall vorgefunden werde. Soweit man gleichwohl auf ein solches Kriterium abstellen wolle, sei jedoch zu berücksichtigen, dass der Beklagte eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Schutzgesetze ohnehin bereits auf die T.-Schwestern zur Anwendung bringe. Einzig bedeutsame Ausnahme sei das Kündigungsschutzgesetz. Auch insoweit genieße ein ordentliches Vereinsmitglied wie die Klägerin jedoch sogar einen weit höheren Bestandsschutz als üblicherweise Arbeitnehmer ihn hätten, nämlich ähnlich einem tariflich vor ordentlicher Kündigung besonders geschütztem Arbeitsverhältnis. Eine arbeitnehmertypische soziale Schutzbedürftigkeit liege angesichts der weitreichenden Mitgliedschaftsrechte und des beschriebenen satzungsrechtlichen Bestandsschutzes bei der Klägerin nicht vor.

II.

1. Die gemäß §§ 17a Abs. 4 Satz 3 GVG, 48 Abs. 1, 78 Satz 1 ArbGG, 567 ff ZPO statthafte sofortige Beschwerde der Klägerin ist auch im Übrigen zulässig. Insbesondere ist sie form- und fristgerecht innerhalb von zwei Wochen nach am 22.08.2023 erfolgter Zustellung des Beschlusses vom 10.08.2023 am 31.08.2023 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 30.05.2023 – 3 Ta 96/23, juris, Rz. 17; LAG Düsseldorf vom 29.06.2020 - 3 Ta 157/20, juris, Rz. 12 f. m.w.N.).

2. Die sofortige Beschwerde ist begründet. Dass es sich hier um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit handelt, steht außer Streit und ist offenkundig. Diese ist nach Ansicht der Beschwerdekammer aber auch eine solche zwischen „Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis“ im Sinne von §§ 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a), 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG.

a. Der auf § 628 Abs. 2 BGB gestützte Schadensersatzanspruch ist, da er an eine behauptete Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis anknüpft und nicht an ein Verhalten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses, ein Anspruch „aus dem Arbeitsverhältnis“ im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a) ArbGG und nicht ein solcher aus dessen Nachwirkungen nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. c) ArbGG. Der Begriff „aus dem Arbeitsverhältnis“ im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a) ArbGG ist weit auszulegen und umfasst nicht nur arbeitsvertragliche, sondern auch gesetzliche und auch nicht nur Erfüllungs-, sondern auch Schadensersatzansprüche wegen pflichtwidrigen Verhaltens (vgl. GMP/Schlewing/Dickerhof-Borello, ArbGG, 10. Auflage, § 2 Rn. 60; Walker in

Schwab/Weth, ArbGG, 6. Auflage, § 2 Rn. 100, 103; GK-ArbGG/Schütz, Loseblatt - Stand: Dezember 2022, § 2 Rn. 109, 116d). Zu den gesetzlichen Schadensersatzansprüchen eines Arbeitnehmers wegen pflichtwidrigen, ihn zur außerordentlichen Beendigung des Vertragsverhältnisses veranlassenden Verhaltens seines Vertragspartners gehört der hier geltend gemachte Anspruch aus § 628 Abs. 2 BGB. Ob er in der Sache begründet wäre, ist im Rechtswegbestimmungsverfahren nicht zu entscheiden.

b. Die Klägerin ist im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit a) ArbGG „Arbeitnehmerin“ und der Beklagte „Arbeitgeber“ und ihr Rechtsverhältnis im Sinne der Norm ein „Arbeitsverhältnis“. Dabei lässt die Beschwerdekammer hier unentschieden, ob zwischen den Parteien tatsächlich ein Arbeitsverhältnis im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 611a Abs. 1 BGB vorgelegen hat. Das ist für T.-Schwestern umstritten. Das Bundesarbeitsgericht nimmt bislang in ständiger, wenn auch hinsichtlich der Begründung wechselnder (hierzu näher Diller, Anm. zu BAG vom 06.07.1995 – 5 AZB 9/93, AP Nr. 22 zu § 5 ArbGG 1979) Rechtsprechung an, dass diese ihre Tätigkeiten zwar weisungsgebunden in persönlicher Abhängigkeit, aber auf der Grundlage der Vereinsmitgliedschaft erbringen, hiermit keine Umgehung zwingenden Arbeitnehmerschutzrechts verbunden sei und mithin kein Arbeitsverhältnis vorliege (BAG vom 17.03.2015 – 1 ABR 62/12 (A), juris, Rz. 12; BAG vom 06.07.1995 – 5 AZB 9/93, juris, Rz. 23 ff.; BAG vom 20.02.1986 – 6 ABR 5/85, juris, Rz. 10 ff.; BAG vom 03.06.1975 – 1 ABR 98/74, juris, Rz. 17 ff.; BAG vom 18.02.1956 – 2 AZR 294/54, juris, Rz. 11). Diese Rechtsprechung hat im Schrifttum Kritik erfahren (Mestwerdt, Arbeit in persönlicher Abhängigkeit im Rahmen vereinsrechtlicher Strukturen, NZA 2014, 281 ff.; Lembke/Fischels, Die dauerhafte Gestellung von T.-Schwestern im Gemeinschaftsbetrieb, RdA 2021, 222). Das Bundesarbeitsgericht hat zuletzt offen gelassen, ob ein durch Vereinssatzung vermittelter arbeitsvertragsähnlicher Mindestschutz im Sinne eines Umgehungsschutzes noch genügen könne, um bei weisungsgebundener Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit auf der Grundlage einer Vereinsmitgliedschaft die Annahme eines Arbeitsverhältnisses auszuschließen (BAG vom 25.04.2023 – 9 AZR 253/22, juris, Rz. 38). Die Frage muss auch im vorliegenden Fall noch nicht geklärt werden.

Denn die Klägerin war arbeitnehmerähnliche Person im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG und „gilt“ damit von Gesetzes wegen im Rahmen der Rechtswegbestimmung als Arbeitnehmerin. Das führt zugleich dazu, dass der Beklagte als Folge dieser Einordnung der Klägerin als ihr „Arbeitgeber“ und das Rechtsverhältnis als „Arbeitsverhältnis“ im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit a) ArbGG zu gelten hat. Denn arbeitnehmerähnliche Personen müssen per Definition keine Arbeitnehmer sein. Gleichwohl sind die die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit begründenden Normen auf sie ebenso wie auf Arbeitnehmer anwendbar. Zwingende Folge dessen ist, dass die gesetzliche Fiktion des Arbeitnehmerstatus bei ihnen dann auch die Fiktion der Arbeitgeberstellung beim Vertragsgegenüber und die Fiktion des Arbeitsverhältnisses hinsichtlich des zugrundeliegenden Vertragsverhältnisses umfasst (vgl. hierzu auch Walker in Schwab/Weth, ArbGG, 6. Auflage, § 2 Rn. 95; GK-ArbGG/Schütz, Loseblatt - Stand:

Dezember 2022, § 2 Rn. 70a, 72).

aa. Ist die Klägerin wie hier jedenfalls als arbeitnehmerähnliche Person zu qualifizieren, bedarf es keiner Prüfung und Entscheidung zur Statureinordnung als Arbeitnehmerin mehr, da insoweit wegen der gesetzlichen Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG im Rechtswegbestimmungsverfahren eine Wahlfeststellung zulässig ist (BAG vom 21.01.2019 – 9 AZB 23/18, juris, Rz. 15 m.w.N.).

bb. Die Klägerin war während ihrer Vereinsmitgliedschaft und der hierauf beruhenden Tätigkeit für den Beklagten arbeitnehmerähnliche Person im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG und gilt daher hinsichtlich der Rechtswegbestimmung im vorliegenden Verfahren als Arbeitnehmerin des Beklagten.

(1) Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sind Arbeitnehmer Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten nach § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten sowie sonstige Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

Auszugehen ist dabei von dem allgemeinen nationalen und nicht von dem unionsrechtlichen Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerähnlichkeitsbegriff (vgl. BAG vom 25.07.2023 – 9 AZR 43/22, juris, Rz. 21), so dass europarechtlich in bestimmten Konstellationen entschiedene Statureinordnungen von T.-Schwestern (vgl. hierzu EuGH vom 17.11.2016 – C-216/15, juris, Rz. 27 ff.) im Rechtswegbestimmungsverfahren keine Rolle spielen. Die Frage des Zugangs zu den Gerichten für Arbeitssachen und der Abgrenzung der Zuständigkeitsbereiche der nationalen Gerichte fällt nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts. Das Arbeitsgerichtsgesetz basiert nicht auf Unionsrecht und setzt dieses nicht um. § 5 ArbGG liegt keine unionsrechtliche Bestimmung zugrunde. Durch dieses Verständnis wird dem Dienstverpflichteten ein ggf. unionsrechtlich vermittelter Schutz nicht versagt. Der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff ist in Bereichen, in denen Unionsrecht anzuwenden ist, das nicht auf den Arbeitnehmerbegriff des nationalen Rechts verweist, unabhängig davon zu beachten, ob der Rechtsstreit vor den Gerichten für Arbeitssachen oder den ordentlichen Gerichten geführt wird (BAG vom 25.07.2023 – 9 AZR 43/22, juris, Rz. 21; BAG vom 08.02.2022 – 9 AZB 40/21, juris, Rz. 16; BAG vom 09.04.2019 – 9 AZB 2/19, juris, Rz. 16; BAG vom 21.01.2019 – 9 AZB 23/18, juris, Rz. 14).

Arbeitnehmerähnliche Personen 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 Unselbständigkeit. Außerdem muss die wirtschaftlich abhängige Person ihrer gesamten sozialen Stellung nach einem

Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig sein (st. Rspr.: BAG vom 21.01.2019 – 9 AZB 23/18, juris, Rz. 31; BAG vom 21.12.2010 – 10 AZB 14/10, juris, Rz. 8; BAG vom 17.01.2006 – 9 AZR 61/05, juris, Rz. 14; BAG vom 30.08.2000 – 5 AZB 12/00, juris, Rz. 13; BAG vom 22.02.1999 – 5 AZB 56/98, juris, Rz. 21).

Die Voraussetzungen einer wirtschaftlichen Abhängigkeit sind regelmäßig erfüllt, wenn die klagende Partei auf die Verwertung ihrer Arbeitskraft und die Einkünfte aus der Tätigkeit für den Vertragspartner zur Sicherung ihrer Existenzgrundlage angewiesen ist (vgl. BAG vom 21.01.2019 – 9 AZB 23/18, juris, Rz. 34; BAG vom 21.02.2007 – 5 AZB 52/06, juris, Rz. 11).

Soziale Schutzbedürftigkeit ist anzunehmen, wenn unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des Einzelfalls und der Verkehrsanschauung das Maß der Abhängigkeit einen solchen Grad erreicht, wie er im Allgemeinen nur in einem Arbeitsverhältnis vorkommt, und die geleisteten Dienste nach ihrer sozialen Typik mit denen eines Arbeitnehmers vergleichbar sind (BAG vom 21.01.2019 – 9 AZB 23/18, juris, Rz. 36 m.w.N. zur insoweit erneut st. Rspr.).

(2) In Anwendung dieser Grundsätze ist die Klägerin jedenfalls arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG und gilt damit im Rechtswegbestimmungsverfahren als Arbeitnehmerin.

Dabei ist schon von einem erheblichen Grad persönlicher Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit in der Tätigkeit der Klägerin als T.-Krankenschwester auszugehen. Denn unstreitig wurde sie weisungsgebunden für den Beklagten in dessen Einrichtung in Wuppertal als Krankenschwester tätig. Sie war in den Pflegebetrieb eingegliedert und hatte ihre Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit zu erbringen. Diese war gekennzeichnet durch die unstreitige Weisungsbindung. Arbeitsort und -zeit konnte die Klägerin nach ihrem insoweit gleichfalls nicht bestrittenen Vortrag im Wesentlichen nicht frei bestimmen. Ihrem Vorbringen, dienstplanmäßig eingeteilt gewesen zu sein und dass ihre Arbeitsstunden erfasst worden seien, ist der Beklagte ebenfalls nicht entgegengetreten. Ihre inhaltliche Tätigkeit war durch den von dem Beklagten organisierten Pflegebetrieb und die insoweit erteilten Weisungen gleichfalls vorgegeben. Ob wegen der auf der Vereinsmitgliedschaft beruhenden Leistungsverpflichtung der Klägerin und unter Berücksichtigung ihrer satzungsmäßigen Rechte als ordentliches Mitglied und der daraus resultierenden Einflussnahmemöglichkeit auf die Geschicke des Beklagten über die Ausübung von Mitgliedschaftsrechten gleichwohl kein Arbeitsverhältnis vorgelegen hat, kann hier wie bereits ausgeführt dahingestellt bleiben.

Die für die Annahme von Arbeitnehmerähnlichkeit weiter erforderliche wirtschaftliche Abhängigkeit ist gegeben. Hierzu hat die Klägerin unbestritten in der mündlichen Verhandlung im Beschwerdeverfahren vorgetragen, keine anderweitigen Beschäftigungen ausgeübt und keine anderen finanziellen Einnahmequellen neben ihrer Haupttätigkeit bei dem Beklagten gehabt zu haben. Damit war sie auf die Vergütung von monatlich 4.500,- € brutto, die sie aus der zuletzt unstreitig seit 01.09.2021 ausgeübten

Vollzeittätigkeit bei dem Beklagten erzielte, erkennbar zur Sicherung ihrer Existenzgrundlage angewiesen. Andere Erkenntnisse liegen weder vor noch sind hierfür auch nur Anhaltspunkte vorgetragen worden. Nach § 7 I der Satzung des Beklagten hatte die Klägerin der K. ihre volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und durfte außerhalb der K. nicht hauptberuflich tätig sein; die Ausübung einer entgeltlichen Nebentätigkeit und die zeitliche Einschränkung der Tätigkeit für die K. bedurften zudem der Zustimmung durch die Vorsitzende. Dass eine solche erteilt worden wäre oder die Klägerin gegen ihre satzungsmäßigen Pflichten insoweit verstoßen hätte, behauptet auch der Beklagte nicht. Damit bezog die Klägerin – vergleichbar einer entsprechend als Krankenschwester beschäftigten Arbeitnehmerin – ihr existenzsicherndes Einkommen allein aus der Tätigkeit bei dem Beklagten und war mithin wirtschaftlich von ihm abhängig.

Die erforderliche soziale Schutzbedürftigkeit ist gleichfalls wie bei einem Arbeitnehmer gegeben. Der Klägerin fehlte jede eigene Betriebsorganisation und sie verfügte auch nicht über eigene Produktionsmittel, sondern war vielmehr in die Betriebsorganisation des Beklagten eingegliedert. Das spricht bereits indiziell für eine einem Arbeitnehmer vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit (vgl. BAG vom 21.01.2019 – 9 AZB 23/18, juris, Rz. 38). Die soziale Stellung der Klägerin war ebenfalls keine arbeitgeberähnliche (vgl. hierzu etwa BAG vom 21.01.2019 – 9 AZB 23/18, juris, Rz. 39), sondern eine arbeitnehmerähnliche. Ungeachtet ihrer Mitgliedschaftsrechte war sie im Betriebsablauf vergleichbar einer als Arbeitnehmerin beschäftigten Krankenschwester eingeordnet und eingegliedert. Auch der Beklagte trägt nichts dazu vor, was die Klägerin im Arbeitsalltag von einer vergleichbaren Arbeitnehmerin unterscheiden würde. Die Tätigkeit der Krankenschwester ist zudem von der sozialen Typik her eine solche einer Arbeitnehmerin. Sind die geleisteten Dienste ihrer sozialen Typik nach aber wie hier mit denen einer Arbeitnehmerin vergleichbar, spricht dies ebenfalls indiziell für Arbeitnehmerähnlichkeit (vgl. GK-ArbGG/Schleusener, Loseblatt - Stand: September 2022, § 5 Rn. 132).

Die Mitgliedschaft im beklagten Verein und die Möglichkeit der Ausübung von Mitgliedschaftsrechten begründen keine abweichende Beurteilung. Es ist durchaus nicht ungewöhnlich und rechtlich zulässig, dass auch Gesellschafter in einem Arbeitsverhältnis zu der Gesellschaft stehen, an der sie beteiligt sind, soweit sie als Kapitaleigner keinen so großen Einfluss auf die Führung der Gesellschaft haben, dass sie über die Gesellschafterstellung zugleich die Leitungsmacht ausüben. Dementsprechend kann lediglich ein Gesellschafter, dem mehr als 50 % der Stimmrechte zustehen oder der über eine Sperrminorität verfügt, regelmäßig nicht zugleich Arbeitnehmer dieser Gesellschaft sein (BAG vom 17.09.2014 – 10 AZB 43/14, juris, Rz. 22 m.w.N.). Somit kann ein Gesellschafter ohne Mehrheitsbeteiligung oder Sperrminorität auch arbeitnehmerähnliche Person sein (vgl. Kliemt in Schwab/Weth, ArbGG, 6. Auflage, § 5 Rn. 235a, 236 m.w.N.). Die Klägerin verfügte als ordentliches Mitglied des Beklagten über keinerlei Sperrminorität und natürlich erst recht nicht über ein Mehrheitsstimmrecht, so dass ihre Vereinsmitgliedschaft ihr keine maßgebliche Einwirkungsmöglichkeit auf die Geschicke des Beklagten verlieh (ebenso in der Einschätzung zur vereinsrechtlichen Einwirkungsmöglichkeit einer einzelnen T.-

Schwester, wenngleich zur Beurteilung der Rechtslage bei § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG LAG Düsseldorf vom 19.01.2024 – 6 Sa 763/22, juris, Rz. 95). Selbst nach dessen Vortrag, der hier zugrunde gelegt werden kann, kam ihr in den Mitgliederversammlungen statistisch ein gewichteter Stimmanteil von durchschnittlich nur etwas mehr als 1/50tel zu. Das ist kein Stimmrecht von solchem Gewicht, dass hierdurch die aus Art und Ausübung ihrer Tätigkeit, der Eingliederung in die Betriebsorganisation des Beklagten und der Weisungsbindung, der sie unterlag sowie aus ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit resultierenden Indizien für eine arbeitnehmertypische soziale Schutzbedürftigkeit erschüttert würden.

Soweit das Bundesarbeitsgericht zuletzt in der Entscheidung vom 06.07.1995 (5 AZB 9/93, juris, Rz. 32) angenommen hat, trotz der Weisungsbindung vergleichbar einem Arbeitnehmer, des einem Arbeitsverhältnis vergleichbaren Leistungsaustauschs und wohl auch trotz auch im dortigen Fall anzunehmender wirtschaftlicher Abhängigkeit und vergleichbarer Sozialtypik scheitere die Annahme von Arbeitnehmerähnlichkeit – allein – daran, dass T.-Schwestern – wie auch die Klägerin im vorliegenden Fall – über Mitgliedschaftsrechte die Geschicke des Vereins und die Arbeitsorganisation beeinflussen könnten, indem sie bspw. die Oberin wählen und abwählen und über die Wirtschaftsplanung entscheiden könnten, so dass sie in ihrer sozialen Stellung nicht wie ein Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig seien, folgt die erkennende Beschwerdekammer dem nicht. Diese Würdigung in der älteren Rechtsprechung berücksichtigt aus Sicht der Beschwerdekammer bereits nicht hinreichend die jedenfalls die jüngere Rechtsprechung des für Rechtswegfragen zuständigen Senats kennzeichnende Definition der sozialen Schutzbedürftigkeit. Soziale Schutzbedürftigkeit ist danach wie bereits dargelegt anzunehmen, wenn unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des Einzelfalls und der Verkehrsanschauung das Maß der Abhängigkeit einen solchen Grad erreicht, wie er im Allgemeinen nur in einem Arbeitsverhältnis vorkommt, und die geleisteten Dienste nach ihrer sozialen Typik mit denen eines Arbeitnehmers vergleichbar sind (BAG vom 21.01.2019 – 9 AZB 23/18, juris, Rz. 36). Wenn aber ein Vereinsmitglied wie die Klägerin nur etwas mehr als 1/50tel Stimmrecht hat, kommt ihr keine maßgebliche Einflussnahmemöglichkeit auf die Geschicke des Vereins zu. Die in der Entscheidung von 1995 anklingende kollektive Betrachtung der T.-Schwestern als Gemeinschaft von Vereinsmitgliedern überzeugt nicht. Sie findet auch anderweitig in der Rechtsprechung bspw. zu Minderheitsgesellschaftern keine Berücksichtigung. Die Fälle von Vereinsmitgliedern und Gesellschaftern insoweit ungleich zu behandeln, erscheint jedoch nicht sachlich begründet und begründbar.

Entscheidend bleibt somit für die Beschwerdekammer, dass hier der Fall einer Krankenschwester vorliegt, die in Anlehnung an einen T.-Tarifvertrag, der ansonsten u.a. für in Arbeitsverhältnissen tätige Krankenschwestern Anwendung findet, vergütet und im Arbeitsalltag im Wesentlichen ebenso wie eine als Arbeitnehmerin beschäftigte Krankenschwester in Vollzeit tätig wurde, die ihre wirtschaftliche Existenz ebenso wie typischerweise ein Arbeitnehmer aus der aus dieser Tätigkeit resultierenden Vergütung sicherte und somit wirtschaftlich wie auch hinsichtlich der Sozialtypik einem Arbeitnehmer vergleichbar ist. Der einzig maßgebliche Unterschied der

Vereinsmitgliedschaft als rechtlicher Grundlage der Tätigkeit mag Auswirkungen auf die Beurteilung haben, ob gleichwohl ein Arbeitsverhältnis anzunehmen ist. Er vermag aber keine Änderung in der Beurteilung der wirtschaftlichen Abhängigkeit und der Sozialtypik der Tätigkeit und mithin bei der Beurteilung der für die Rechtswegfrage relevanten Arbeitnehmerähnlichkeit herbeizuführen.

Man kann es auch anders formulieren: Es geht aus Sicht der Beschwerdekammer nicht an, Arbeitnehmern in leitender Position mit höchsten Einkommen und niedrigster noch verbleibender Weisungsbindung zwar – insoweit aber zutreffend – den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten als Fachgerichtsbarkeit zu eröffnen, ihn einer auf der Grundlage von Vereinsrecht statt eines Arbeitsvertrages tätigen, ansonsten aber weisungsgebunden, wirtschaftlich abhängig und in der Tätigkeit als solcher von einer entsprechenden Arbeitnehmerin nicht unterscheidbaren Krankenschwester durch Verneinung der Voraussetzungen der Arbeitnehmerähnlichkeit vorzuenthalten. Das hierfür angeführte Mitgliedschafts- und Stimmrecht vermag jedenfalls im vorliegenden Fall ein solches Ergebnis nicht zu rechtfertigen. Im Gegenteil sprechen alle maßgeblichen Kriterien des Falles für die Arbeitnehmerähnlichkeit und damit die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte im vorliegenden Fall.

Nicht zuletzt entspricht es dem in dem Auffangcharakter entfaltenden Wortlaut des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG („sonstige Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind“) zum Ausdruck kommenden Willen des Gesetzgebers, den Begriff der Arbeitnehmerähnlichkeit weit auszulegen (ebenso Kliemt in Schwab/Weth, ArbGG, 6. Auflage, § 5 Rn. 210; GK-ArbGG/Schleusener, Loseblatt - Stand: September 2022, § 5 Rn. 133). Damit nicht in Einklang zu bringen ist dann aber der Ausschluss einer Krankenschwester mit durchschnittlichem, an einen Tarifvertrag angelehntem Gehalt als einziger Einkommensquelle und mit arbeitnehmertypischer Tätigkeit und Einbindung in eine fremde Betriebsorganisation aus dem Anwendungsbereich des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG allein wegen vereinsrechtlicher Grundlage ihrer Tätigkeit und der Möglichkeit der Ausübung von Mitgliedschaftsrechten, die aber kein erkennbar maßgebliches Gewicht zur realen Einwirkung auf die Geschicke des Vereins haben. Mit einem etwas über 1/50tel der Stimmrechte liegenden Stimmrechtsanteil wird die Betriebsorganisation des Beklagten nicht von einer fremden zur eigenen der Klägerin.

Die weite Auslegung und Anwendung des Begriffs der Arbeitnehmerähnlichkeit begegnet entgegen der Rechtsansicht des Beklagten keinen verfassungsrechtlichen Bedenken mit Blick auf Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG. Die verfassungsrechtliche Gewährleistung des gesetzlich bestimmten Richters aus Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG schließt die Verwendung unbestimmter Begriffe nicht aus. Die Forderung nach Bestimmtheit und Eindeutigkeit einer Zuständigkeitsregelung ist nur verletzt, wenn die Regelung mehr als nach dem Regelungskonzept notwendig auf solche Begriffe zurückgreift (BVerfG vom 08.04.1997 – 1 PBvU 1/95, juris, Rz. 35; Kunig/Saliger in von Münch/Kunig, GG, 7. Auflage, Art. 101 Rn. 31). Das ist hier nicht der Fall. Bei der Abgrenzung der Rechtswege zu den ordentlichen und den Arbeitsgerichten sind regelmäßig umfassende Bewertungen und

Würdigungen der Umstände des Einzelfalls vorzunehmen. Das gilt für die seit 01.04.2017 mit § 611a Abs. 1 BGB vorliegende, eingehendere Kodifikation des Arbeitsverhältnisses, die ebenso wenig ohne unbestimmte und ausfüllungsbedürftige Begriffe und eine Gesamtwürdigung aller Einzelfallumstände auskommt ebenso wie für den Begriff der Arbeitnehmerähnlichkeit gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG in seiner Ausprägung durch die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Die Notwendigkeit hierfür liegt in beiden Fällen in der Vielfältigkeit und ständigen Weiterentwicklung des Arbeitslebens begründet. Diese lassen eine eindeutige und abschließende Typisierung von Arbeitsverhältnissen ebenso wenig zu wie eine solche hinsichtlich der arbeitnehmerähnlichen Person möglich ist. Dieser Begriff ist zudem gerade als Auffangbegriff für die Fälle einer zwar nicht im Arbeitsverhältnis tätigen, aber wirtschaftlich von einem Vertragspartner abhängige und sozialtypisch einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftige Person geschaffen und konzipiert worden. Diese Person soll ihre Rechtsstreitigkeiten aus dem betroffenen Rechtsverhältnis in der insoweit sachnäheren Arbeitsgerichtsbarkeit austragen, ihr sollen dabei auch die speziellen und zumeist die sozial schwächere Partei besonders schützenden Verfahrensregelungen des ArbGG zugutekommen. Der Personenkreis lässt sich angesichts der Vielfältigkeit der insoweit betroffenen Sachverhalte und der ständigen Weiterentwicklung auch hier nicht konkreter und präziser eingrenzen als der Gesetzgeber es in § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG in der Ausprägung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts getan hat. Maßgeblich muss auch hier die Gesamtwürdigung aller Einzelfallumstände anhand der Kriterien der wirtschaftlichen Abhängigkeit und der sozial einem Arbeitnehmer vergleichbaren Schutzbedürftigkeit bleiben. Insbesondere das letztgenannte Kriterium folgt unmittelbar aus dem genannten Zweck der Zuweisung dieser Rechtsverhältnisse zur Arbeitsgerichtsbarkeit. Das ist auch unter Berücksichtigung der aufgezeigten verfassungsrechtlichen Anforderungen aus Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG nicht zu beanstanden.

Nähme man im Übrigen eine Konkretisierung nicht nach den hier beschriebenen Kriterien, sondern nach den ebenfalls vertretenen Alternativmodellen vor, wäre das Ergebnis im vorliegenden Fall kein anderes. Der Ansatz bspw. von Willemsen/Müntefering (Begriff und Rechtsstellung arbeitnehmerähnlicher Personen: Versuch einer Präzisierung, NZA 2008, 193, 199) stellt zum einen auf die wirtschaftliche Abhängigkeit über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten und die persönliche Leistungserbringung ab sowie zum anderen auf eine Tätigkeit im Umfang von durchschnittlich mindestens der Hälfte der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmers des Vertragspartners bei dessen regelmäßiger Einflussnahme auf die zeitliche Lage und den Umfang der zu erbringenden Tätigkeit und einem Nichtüberschreiten der jeweiligen Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung. Alle diese Voraussetzungen wären im Falle der Klägerin erfüllt.

Allein wenn noch gefordert würde, dass die Tätigkeit auch einer arbeitnehmerähnlichen Person allein auf Grundlage eines Dienst- oder Werkvertrages erfolgen kann, läge diese Voraussetzung hier nicht vor. Sie kann bei der Arbeitnehmerähnlichkeit jedenfalls im Rahmen von § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG aber auch keine Rolle spielen. Denn der

Gesetzgeber nimmt hier dieselbe Einschränkung wie bei § 12a Abs. 1 TVG gerade nicht vor, vielmehr ist § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG gegenüber § 12a TVG die weiterreichende Norm (vgl. BAG vom 17.10.1990 – 5 AZR 639/89, juris, Rz. 21; Löwisch/Rieble, TVG, 4. Auflage, § 12a Rn. 30, 45; Wiedemann/Oetker, TVG, 9. Auflage, § 12a Rn. 133; MünchArbR/Temming, 5. Auflage, § 21 Rn. 8). Es mag somit sein, dass in vielen Fällen von Arbeitnehmerähnlichkeit das zugrundeliegende Rechtsverhältnis ein Dienst- oder Werkvertrag ist, zwingend ist dies jedoch für die rechtswegbegründende Annahme von Arbeitnehmerähnlichkeit angesichts dieser Voraussetzung – im Gegensatz zu § 12a TVG – nicht regelnden § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG und des Grundsatzes der weiten Auslegung dieser Zuständigkeitsnorm nicht. Mithin werden auch auf vereinsrechtlicher Grundlage erbrachte Dienstleistungen einer – ansonsten im Sinne des Gesetzes – arbeitnehmerähnlichen Person erfasst.

Die von dem Beklagten betonte, weitreichende Gleich- und teilweise Besserstellung von T.-Schwestern gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmerinnen führt ebenfalls nicht zur Ablehnung des Status als arbeitnehmerähnliche Person im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG. Im Gegenteil zeigt schon die Vergütung in Anlehnung an den T.-Reformtarifvertrag die Arbeitnehmerähnlichkeit der Tätigkeit der Klägerin und ihrer Behandlung durch den Beklagten auf. Das gilt auch für weitergehende Leistungen wie in einem Arbeitsverhältnis. Im Unterschied zur rechtlichen Beurteilung des Arbeitnehmerstatus, den das Bundesarbeitsgericht in Fällen vereinsrechtlicher Vereinbarungen unter dem Gesichtspunkt eines Vertragstypenmissbrauchs sowie der Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzstandards und dabei prüft, ob die mitgliedschaftliche Bindung an den Verein einen gleichwertigen arbeitsrechtlichen Schutz gewährt (BAG vom 25.04.2023 – 9 AZR 253/22, juris, Rz. 22, 25 ff., 33 ff. m.w.N.), geht es bei der rechtswegbestimmenden Kategorie der Arbeitnehmerähnlichkeit um die genannten Kriterien der wirtschaftlichen Abhängigkeit und einem Arbeitnehmer vergleichbaren sozialen Schutzbedürftigkeit. Diese sind auch dann gegeben, wenn das Vereinsrecht einen arbeitnehmerähnlichen Schutz gewährt, denn der Umstand der Gewährung solchen Schutzes lässt die arbeitnehmerähnliche Abhängigkeit und Schutzbedürftigkeit ja nicht als solche entfallen. Sie unterstützt vielmehr allenfalls das beiderseitige Partieverständnis der Erforderlichkeit entsprechenden Schutzes.

Anders formuliert: Es mag sein und wird in der Hauptsache zu entscheiden sein, dass die Ausgestaltung des vereinsrechtlichen Rechtsverhältnisses der Parteien zu der Annahme führt, dass kein Vertragstypenmissbrauch und keine Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzstandards, sondern ein vergleichbares Schutzniveau vorliegt, so dass zwischen den Parteien kein Arbeits- anstelle des vereinsrechtlichen Mitgliedschaftsverhältnisses gegeben war. Dies alles ändert aber nichts daran, dass die Klägerin arbeitnehmerähnliche Person und entsprechend schutzbedürftig ist, so dass die Beurteilung der sich in der Hauptsache stellenden Rechtsfragen von den Arbeitsgerichten vorzunehmen ist. Diese Rechtsfragen – konkret: die Abgrenzung von Vereins- und Arbeitsrecht und die Rechtsanwendung des § 628 Abs. 2 BGB – sollten nicht zuletzt aus Gründen der Sachnähe auch von den Arbeitsgerichten beantwortet werden.

Schließlich vermag auch das Argument des Leerlaufens der durch die Statuten des Beklagten geregelten Schiedsgerichtsklausel an der Einordnung der Klägerin als arbeitnehmerähnliche Person nichts zu ändern. Denn die Anwendung insbesondere des § 101 Abs. 3 ArbGG ist schlicht die rechtliche Folge der Bejahung des Rechtsweges zur Arbeitsgerichtsbarkeit. Die Norm spielt hingegen bei der Prüfung der Voraussetzungen der Arbeitnehmereigenschaft oder der Einordnung als arbeitnehmerähnliche Person keine Rolle.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. Im Rechtswegbeschwerdeverfahren ist dann über die Kostentragung zu entscheiden, wenn der Rechtsbehelf erfolglos bleibt oder über den Rechtsweg kontradiktorisch gestritten worden ist (vgl. BGH vom 03.07.1997 – IX ZB 116/96, juris, Rz. 20; LAG Düsseldorf vom 27.06.2023 – 3 Ta 141/23, juris, Rz. 34). Da der Beklagte im Beschwerdeverfahren mit Schriftsatz vom 02.11.2023 die Zurückweisung des Rechtsbehelfs beantragt hat und ihm inhaltlich vollumfänglich entgegengetreten ist, ist das Beschwerdeverfahren kontradiktorisch geführt worden und mithin eine Kostenentscheidung veranlasst. Da die Klägerin mit der sofortigen Beschwerde Erfolg hat, hat der Beklagte als unterlegene Partei die Kosten des 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 der Klageforderung gemäß 67.500,- €. Daraus folgt die Wertfestsetzung in Höhe von 22.500,- € für das Beschwerdeverfahren.

V.

Die Entscheidung ergeht im Rechtswegbeschwerdeverfahren auch nach hier durchgeführter mündlicher Verhandlung allein durch den Vorsitzenden und nicht durch die Kammer in Besetzung mit den ehrenamtlichen Richtern. Denn § 78 Satz 3 ArbGG sieht die Entscheidung ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter einschränkungslos vor und nimmt damit eine eindeutige Regelung des gesetzlichen Richters im Beschwerdeverfahren vor dem Landesarbeitsgericht auch für den Fall der Entscheidung aufgrund mündlicher Verhandlung vor (ebenso Schwab in Schwab/Weth, ArbGG, 6. Auflage, § 78 Rn. 61; GK-ArbGG/Ahrendt, Loseblatt – Stand September 2021, § 78 Rn. 67, 76).

VI.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen, da streitentscheidende Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung betroffen sind und die Entscheidung mit der Einordnung von T.-Schwestern als arbeitnehmerähnliche Person von der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abweicht.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von der beklagten Partei

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Gegen diesen Beschluss ist für die klagende Partei ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 92 Abs. 2 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Rechtsbeschwerde ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils gelten- den Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Klein