
Datum: 14.11.2024
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 14. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 14 Ta 252/24
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2024:1114.14TA252.24.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Paderborn, 3 Ca 1279-23
Schlagworte: Rechtsweg, Fußballtrainer, Arbeitsverhältnis
Normen: § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG; § 611a BGB
Leitsätze:

Die Eigenart der Tätigkeit als Fußballtrainer spricht nicht allein für einen hohen Grad persönlicher Abhängigkeit. Eine solche Tätigkeit lässt sich sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch eines freien Dienstverhältnisses verrichten. Der Umstand, dass ein Fußballtrainer üblicherweise in zeitlicher Hinsicht an die Trainings- und Spielzeiten der Mannschaft sowie in örtlicher Hinsicht an die von dem Verein genutzte Sportstätte gebunden ist, lässt allein nicht auf ein Arbeitsverhältnis schließen.

Tenor:

Die sofortige Beschwerde des Klägers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Paderborn vom 14. Mai 2024 - 3 Ca 1279/23 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Der Wert des Beschwerdegegenstands wird auf 420,00 Euro festgesetzt.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

1

2

I. Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche sowie einen Prämienanspruch des Klägers und in diesem Zusammenhang über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen.

Der Kläger war bei dem Beklagten als Fußballtrainer der 1. Senioren-Fußballmannschaft tätig. 3

Der zwischen den Parteien geschlossene Vertrag trägt die Überschrift „Übungsleitervertrag (nebenberuflicher Übungsleiter)“ und enthält u.a. folgende Regelungen: 4

„§ 1 Vertragspartner 5

Der/ Die Übungsleiter/in wird ab dem 01.06.19 als nebenberuflicher/e Übungsleiter/in folgende Funktion und Aufgabenstellung i.S. einer begünstigten pädagogischen/ betreuerischen Übungsleitertätigkeit nach Maßgabe von § 3 Nr. 26 EStG für den Verein tätig: 6

Trainer Senioren I 7

§ 2 Arbeitszeit 8

Der/ die Übungsleiter/ in wird für den Verein in einem Gesamtumfang von ca. X__ Wochenstunden bzw. ca. X__ Stunden pro Monat in dem vorgenannten Tätigkeitsbereich tätig. (ca. Wochenstunden oder ca. Stunden pro Monat angeben.) 9

(...) 10

§ 7 Laufzeit/Schriftform 11

Diese Erklärung gilt, soweit die Tätigkeit gem. §1 dieser Vereinbarung über das laufende Kalenderjahr hinaus ausgeübt wird, auch für die folgenden Kalenderjahre bis zum Ende dieser Tätigkeit. 12

§ 4 Beendigung des Vertrages 13

Der Vertrag kann in beiderseitigem Einvernehmen jederzeit aufgehoben werden. 14

§ 5 Vergütung 15

Der/ die Übungsleiter/ in erhält nach Maßgabe und in den Grenzen eine Vergütung für die Übungsstunden in Höhe von 300,- Euro 16

monatlich von 01.07.19 bis 30.11.19 17

Soweit im Rahmen der Tätigkeit Auslagen entstehen (Auslagenersatz), werden die nachgewiesenen Aufwendungen auf der Grundlage der Finanzordnung des Vereins erstattet. 18

§ 6 Versteuerung 19

Der/ die Übungsleiter/ in bestätigt, dass der für die nebenberufliche Übungsleitertätigkeit für steuer- und sozialversicherungs-rechtliche Zwecke anwendbare persönliche Steuerfreibetrag (Übungsleiterfreibetrag/ Ehrenamtsvertrag, § 3 Nr. 26 EStG) in Höhe von kalenderjährlich 2.400 Euro nicht für weitere begünstigte Tätigkeiten in Anspruch genommen wurde, und seitens des Vereins für die vorliegende Übungsleitertätigkeit vollumfänglich berücksichtigt werden kann. (in keinem anderen Verein tätig)“ 20

Wegen des gesamten Inhalts des Vertrags vom 8. März 2019 wird auf Bl. 24 f. der Akte des Arbeitsgerichts Bezug genommen.	21
Ferner wurden zwischen den Parteien Gespräche über die Zahlung einer Prämie iHv. 500,00 Euro für den Fall des Nichtabstiegs der von dem Kläger trainierten Mannschaft geführt, wobei deren konkreter Inhalt zwischen den Parteien streitig ist.	22
Jedenfalls ab dem Monat Dezember 2019 erbrachte der Kläger keine Trainertätigkeit für den Beklagten mehr, da dieser mitteilte, die Zusammenarbeit mit dem Kläger nicht fortsetzen zu wollen. Er leistete ab Dezember 2019 auch keine Zahlungen an den Kläger mehr.	23
Mit seiner am 31. Dezember 2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger Vergütung wegen Annahmeverzugs iHv. jeweils 150,00 Euro für die Monate Dezember 2019 bis einschließlich Mai 2020 sowie eine Prämie nach Erreichen des Klassenerhalts.	24
Der Kläger hat behauptet, es habe eine abhängige Beschäftigung vorgelegen.	25
Er hat zuletzt angekündigt zu beantragen,	26
den Beklagten zu verurteilen, an ihn 1.400,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz auf 150,00 Euro seit dem 1. Januar 2020, weitere Zinsen in Höhe von 5%-Punkten auf weitere 150,00 Euro seit dem 1. Februar 2020, weitere Zinsen in Höhe von 5%-Punkten auf weitere 150,00 Euro seit dem 1. März 2020, weitere Zinsen in Höhe von 5%-Punkten auf weitere 150,00 Euro seit dem 1. April 2020, weitere Zinsen in Höhe von 5%-Punkten auf weitere 150,00 Euro seit dem 1. Mai 2020, weitere Zinsen in Höhe von 5%-Punkten auf weitere 650,00 Euro seit dem 1. Mai 2020 zu zahlen.	27
Der Beklagte hat angekündigt zu beantragen,	28
die Klage abzuweisen.	29
Mit gerichtlichem Schreiben vom 18. März 2024 hat das Arbeitsgericht die Parteien darauf hingewiesen, dass erhebliche Zweifel an der Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten bestünden. Den Parteien wurde Gelegenheit gegeben, binnen zehn Tagen Stellung zu nehmen und ggf. zur Zulässigkeit des Rechtswegs weiter vorzutragen. Eine Stellungnahme der Parteien ist - trotz zweifacher Fristverlängerung auf Antrag des Klägers - nicht erfolgt.	30
Mit Beschluss vom 14. Mai 2024 hat das Arbeitsgericht den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Amtsgericht Paderborn verwiesen, im Wesentlichen mit folgender Begründung: Aus dem Vortrag der Parteien gehe nicht hervor, dass zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Ein Fußballtrainer einer Amateurmansschaft besitze im Regelfall keine Arbeitnehmereigenschaft. Der Kläger habe keine Tatsachen dargelegt, die die Annahme seiner Arbeitnehmereigenschaft ausnahmsweise rechtfertigen würden. Nach einer Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalls sei er als freier Dienstnehmer, nicht als Arbeitnehmer anzusehen.	31
Gegen diesen ihm am 16. Mai 2024 zugestellten Beschluss hat der Kläger mit Schriftsatz vom 29. Mai 2024, am selben Tag beim Arbeitsgericht eingegangen, sofortige Beschwerde eingelegt. Er begründet diese - trotz beantragter und gewährter Fristverlängerung zur Begründung der sofortigen Beschwerde - nicht.	32

Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat der sofortigen Beschwerde des Klägers mit Beschluss der Vorsitzenden vom 1. Juli 2024 nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt. 34

II. Die sofortige Beschwerde des Klägers ist zulässig, jedoch unbegründet. 35

1. Die sofortige Beschwerde ist statthaft (§ 48 Abs. 1 ArbGG iVm. § 17a Abs. 4 Satz 3 GVG) und nach den §§ 78 Satz 1 ArbGG, 569 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 ZPO am 29. Mai 2024 gegen den am 16. Mai 2024 zugestellten Beschluss innerhalb der Zwei-Wochen-Frist form- und fristgerecht eingelegt worden. 36

2. Die Beschwerdekammer ist an einer Entscheidung in der Sache nicht deswegen gehindert, weil das Arbeitsgericht keine ordnungsgemäße Nichtabhilfeentscheidung getroffen hat. 37

a) Bei der Entscheidung über die Abhilfe oder Nichtabhilfe handelt es sich um eine erneute Entscheidung in der Sache, die nach § 48 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG ebenfalls durch die Kammer unter Beteiligung der ehrenamtlichen Richter zu treffen ist (vgl. BAG 17. September 2014 - 10 AZB 43/14 - Rn. 13 mwN). Diesen Anforderungen genügt die allein durch die Kammervorsitzende durch Beschluss getroffene Entscheidung über die Nichtabhilfe nicht. 38

b) Eine Zurückverweisung an das Arbeitsgericht scheidet jedoch aus. Sie widerspräche dem im arbeitsgerichtlichen Verfahren besonders bedeutsamen Beschleunigungsgrundsatz (§ 9 Abs. 1 ArbGG). Dieser findet im arbeitsgerichtlichen Berufungsverfahren seinen Ausdruck in § 68 ArbGG, wonach die Zurückverweisung wegen eines Verfahrensmangels ausgeschlossen ist. Auch wenn diese Bestimmung im Beschwerdeverfahren nicht anwendbar ist, widerspräche es regelmäßig dem in dieser Vorschrift und in § 9 Abs. 1 ArbGG zum Ausdruck kommenden Grundgedanken der Verfahrensbeschleunigung, wenn im lediglich vorgeschalteten Rechtswegbestimmungsverfahren nach § 17a GVG eine Zurückverweisung aus der Beschwerdeinstanz an das Arbeitsgericht zulässig wäre. Das Hauptsacheverfahren darf nicht bereits im Rechtswegbestimmungsverfahren durch Zurückverweisungen von zweiter zu erster Instanz verzögert werden (vgl. BAG 17. September 2014 - 10 AZB 4/14 - Rn. 11 mwN; vgl. bspw. auch LAG Köln 18. Mai 2021 - 9 Ta 61/21 - zu II 1 b der Gründe). 39

3. Das Arbeitsgericht hat den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen zu Recht für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Amtsgericht Paderborn verwiesen. 40

a) Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis. Wer Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes ist, bestimmt § 5 ArbGG. 41

b) 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 Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Auszugehen ist dabei vom allgemeinen nationalen und nicht von einem unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff (BAG 8. Februar 2022 - 9 AZB 40/21 - Rn. 16 42

mit näherer Begründung).

- c) Es handelt sich in Bezug auf sämtliche Streitgegenstände nicht um sog. sic-non-Fälle, so dass nicht schon die bloße Behauptung des Klägers, das Vertragsverhältnis der Parteien sei als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren, die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeits­sachen nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG begründet (*vgl. zur grundsätzlich gesonderten Prüfung der Rechtswegzuständigkeit für jeden Streitgegenstand und ggf. Ausnahme BAG 9. April 2019 - 9 AZB 2/19 - Rn. 8*). 43
- aa) In den sic-non-Fällen kann der eingeklagte Anspruch ausschließlich auf eine Anspruchsgrundlage gestützt werden, deren Prüfung gemäß § 2 ArbGG in die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeits­sachen fällt. Die für die Rechtswegzuständigkeit maßgebenden Tatsachen sind gleichzeitig die Voraussetzung für die Begründetheit der Klage. In derartigen Fällen eröffnet bei streitiger Tatsachengrundlage die bloße Rechtsansicht der klagenden Partei, es handele sich um ein Arbeitsverhältnis, den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeits­sachen. Kommen dagegen für einen Anspruch sowohl arbeitsrechtliche als auch bürgerlich-rechtliche Anspruchsgrundlagen in Betracht, kann die bloße Rechtsansicht des Klägers, er sei Arbeitnehmer, die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeits­sachen nicht begründen (*BAG 3. November 2020 - 9 AZB 47/20 - Rn. 13 mwN*). 44
- bb) Sowohl die Begehren auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung als auch auf Zahlung der Prämie stellen nach diesen Grundsätzen keine sic-non-Fälle dar. Diese Ansprüche können sich sowohl vor dem Hintergrund eines Arbeitsvertrags als auch eines Dienstvertrags ergeben. 45
- d) Unter Berücksichtigung der maßgeblichen Gesamtumstände ist das Rechtsverhältnis der Parteien nicht als Arbeitsverhältnis anzusehen. 46
- aa) Nach § 611a Abs. 1 BGB wird ein Arbeitnehmer durch den Arbeitsvertrag im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an. 47
- bb) Ein Arbeitsverhältnis unterscheidet sich danach von dem Rechtsverhältnis eines selbstständig Tätigen durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit des Verpflichteten (*BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 - Rn. 31*). 48
- (1) Eine Weisungsgebundenheit kann in verschiedenen Erscheinungsformen bestehen. In der Regel wird eine vertraglich nur rahmenmäßig bestimmte Arbeitspflicht - dh. die dem Umfang nach bereits bestimmte Leistung des Beschäftigten - durch die Ausübung des Weisungsrechts konkretisiert. Weisungsgebundenheit kann sich aber auch - wie § 611a Abs. 1 Satz 3 BGB zeigt - aus einer detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben (*vgl. BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 - Rn. 31*). In zeitlicher Hinsicht besteht eine Abhängigkeit von Weisungen, wenn ständige Dienstbereitschaft erwartet wird oder wenn der Mitarbeiter in nicht unerheblichem Umfang auch ohne entsprechende Vereinbarung herangezogen wird, ihm also die Arbeitszeiten 49

letztlich „zugewiesen“ werden. Die Einteilung eines Mitarbeiters in Organisations-, Dienst- und Produktionspläne ohne vorherige Absprache stellt ein starkes Indiz für die Arbeitnehmereigenschaft dar (vgl. BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 - Rn. 34 mwN).

(2) Allerdings können Weisungsrechte auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses bestehen. Weisungsgebundenheit iSv. § 611a Abs. 1 Satz 3 BGB setzt voraus, dass der Beschäftigte in der Gestaltung seiner Tätigkeit nicht „im Wesentlichen frei“ ist. Zeitliche Vorgaben oder die Verpflichtung, bestimmte Termine für die Erledigung der übertragenen Aufgaben einzuhalten, sind für sich allein kein wesentliches Merkmal für ein Arbeitsverhältnis. Zudem steht einem Auftraggeber gegenüber einem freien Mitarbeiter grundsätzlich das Recht zu, Anweisungen hinsichtlich des Arbeitsergebnisses zu erteilen. Die Anweisung gegenüber einem Selbständigen ist typischerweise sachbezogen und ergebnisorientiert und damit auf die zu erbringende Dienst- oder Werkleistung ausgerichtet. Im Unterschied dazu ist das arbeitsvertragliche Weisungsrecht personenbezogen, ablauf- und verfahrensorientiert geprägt. Es beinhaltet Anleitungen zur Vorgehensweise und zur Motivation des Mitarbeiters, die nicht Inhalt des werkvertraglichen Anweisungsrechts sind (vgl. BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 - Rn. 35). 50

(3) In die Beurteilung, ob der - für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erforderliche - Grad der persönlichen Abhängigkeit erreicht ist, ist nach § 611a Abs. 1 Satz 4 BGB auch die Eigenart der jeweiligen Tätigkeit einzubeziehen. Bestimmte Tätigkeiten lassen sich sowohl in einem Arbeitsverhältnis als auch in einem Werk- oder freien Dienstvertrag verrichten, während andere regelmäßig im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden (vgl. BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 - Rn. 37). 51

(4) Vom Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses kann (erst) dann ausgegangen werden, wenn den Kriterien, die für eine persönliche Abhängigkeit sprechen, im Rahmen der gebotenen Gesamtbetrachtung hinreichendes Gewicht beizumessen ist oder sie dem Rechtsverhältnis ihr Gepräge geben (BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 - Rn. 38). 52

cc) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze sind keine Tatsachen erkennbar, die auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses schließen lassen. 53

(1) Eine Weisungsgebundenheit des Klägers ergibt sich nicht aus dem Übungsleitervertrag vom 8. März 2019. Dieser sieht eine Übungsleitertätigkeit des Klägers als „Trainer Senioren I“ vor. Vorgaben hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit enthält der Vertrag nicht. Der Kläger hat auch keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich eine Weisungsgebundenheit ergeben soll. 54

(2) Auch die Eigenart der Tätigkeit als Fußballtrainer spricht nicht allein für einen hohen Grad persönlicher Abhängigkeit. Eine solche Tätigkeit lässt sich sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch eines freien Dienstverhältnisses verrichten (vgl. zum Trainer einer Amateur-Fußballmannschaft LAG Hamm 13. März 2012 - 2 Ta 680/11 - zu II der Gründe; vgl. zum Trainerassistenten in einem Sportverein LAG Baden-Württemberg 5. September 2019 - 15 Ta 2/19 - zu II 2 der Gründe). Der Umstand, dass ein Fußballtrainer üblicherweise in zeitlicher Hinsicht an die Trainings- und Spielzeiten der Mannschaft sowie in örtlicher Hinsicht an die von dem Verein genutzte Sportstätte gebunden ist, lässt allein nicht auf ein Arbeitsverhältnis schließen. Denn zeitliche Vorgaben oder die Verpflichtung, bestimmte Termine für die Erledigung der übertragenen Aufgaben einzuhalten, sind für sich allein kein wesentliches Merkmal für ein Arbeitsverhältnis (vgl. BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 - Rn. 35). 55

- (3) Der Übungsleitervertrag weist auch keine Regelungen auf, aus denen sich der Wille der Parteien ergibt, ein Arbeitsverhältnis abzuschließen. Die Bezeichnung als nebenberuflicher Übungsleiter weist nicht auf einen bestimmten Vertragstypus hin. Die vorgedruckte Regelung zur „Arbeitszeit“ ist von den Parteien nicht ausgefüllt worden. Dahingehende Regelungen sind gerade nicht getroffen worden. Der Hinweis auf die steuerliche Begünstigung nach § 3 Nr. 26 EStG lässt ebenfalls keine Rückschlüsse auf die Vereinbarung eines Arbeitsverhältnisses zu. Diese steuerliche Begünstigung von Einnahmen aus einer nebenberuflichen Tätigkeit als Übungsleiter gilt sowohl für nichtselbständige als auch selbständige Tätigkeiten (vgl. *Stahl in Bordewin/Brandt Einkommensteuergesetz* 464. Lieferung § 3 EStG Rn. 90 mwN; von *Beckerath in Kirchhof/Seer Einkommensteuergesetz* 23. Aufl. § 3 EStG Rn. 49).
- e) Der Kläger ist auch nicht arbeitnehmerähnliche Person iSv. § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG. 57
- aa) Arbeitnehmerähnliche Personen sind Selbstständige, die nach § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG als Arbeitnehmer gelten. 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 die wirtschaftlich abhängige Person ihrer gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig sein (*BAG 11. Juli 2024 - 9 AZB 9/24 - Rn. 21 mwN*).
- bb) Es fehlt bereits an der wirtschaftlichen Abhängigkeit des Klägers von dem Beklagten. Wirtschaftliche Abhängigkeit ist regelmäßig gegeben, wenn der Beschäftigte auf die Verwertung seiner Arbeitskraft und die Einkünfte aus der Tätigkeit für den Vertragspartner zur Sicherung seiner Existenzgrundlage angewiesen ist (*BAG 11. Juli 2024 - 9 AZB 9/24 - Rn. 25 mwN*). Der Kläger hat aus seiner Trainertätigkeit jedoch lediglich Einkünfte iHv. 300,00 Euro monatlich erzielt. 59
- f) Es handelt sich demnach um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit, für die nach § 13 GVG der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben ist. 60
- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO iVm. § 78 Satz 1 ArbGG. Der Gegenstandswert des Beschwerdeverfahrens richtet sich nach dem Wert der Hauptsache. Der Wert der Hauptsache richtet sich nach der Höhe des bezifferten Zahlungsantrags und beträgt 1.400,00 Euro. Wegen der eingeschränkten Rechtskraft im Rechtswegbestimmungsverfahren sind davon 30% in Ansatz gebracht worden, so dass sich ein Gegenstandswert für das Beschwerdeverfahren iHv. 420,00 Euro ergibt. 61
- IV. Gründe für die Zulassung einer Rechtsbeschwerde gemäß § 17a Abs. 4 Satz 4, Satz 5 GVG iVm. § 48 Abs. 1 ArbGG sind nicht gegeben. Keine der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 17a Abs. 4 Satz 5 GVG. Ferner liegen keine Gründe vor, die die Zulassung wegen einer Abweichung von der Rechtsprechung eines der in § 17a Abs. 4 Satz 5 GVG angesprochenen Gerichte rechtfertigen würde. 62

RECHTSMITTELBELEHRUNG

63

64

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

