

VOLLTEXTSERVICE

Kein Mindestlohn für behinderte Arbeitnehmer in Werkstätten

ArbG Kiel, Urteil vom 19.06.2015, Az. 2 Ca 165 a/15

Tatbestand

Die Parteien streiten um angemessene Vergütung des Klägers aus einem - streitigen - Arbeitsverhältnis für das Jahr 2014 sowie über die Zahlung von Mindestlohn für den Monat Januar 2015.

Der mit einem GdB von 70 % schwerbehinderte Kläger bezieht eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Zum Betreuer ist zum einen der im Rubrum ersichtliche M. O. sowie des Weiteren als Ergänzungsbetreuerin Rechtsanwältin B. H., R., bestellt.

Der am ...1975 geborene Kläger lebt seit August 2013 allein und nimmt unterstützend ambulante Betreuung in Anspruch.

Der Kläger ist seit dem 15. August 1994 auf Grundlage eines Werkstattvertrags in der Werkstatt M. des beklagten Hilfswerks tätig. Die Werkstatt M. ist eine Einrichtung zur Teilhabe und Eingliederung am bzw. in das iSd. § 136 Abs.1 SGB IX.

Der Kreis Rensburg Eckernförde hat als Träger der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen mit Bescheid vom 31. Juli 2014 die Übernahme der Kosten für die teilstationäre Betreuung des Klägers durch die Werkstatt M. für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2015 erklärt. Auf den Bescheid (Anl. 3 des Beklagtenschriftsatzes vom 23. Februar 2015 - Bl. 38 f. dA.) wird verwiesen. Grundlage des Bescheids ist der Entwicklungsbericht vom 29. April 2014/22. Mai 2014. Der Bericht endet mit folgender zusammenfassender Stellungnahme und abschließenden Bemerkungen:

„Die Grundlagen zum Verbleib in einer Werkstatt für behinderte Menschen sind gegeben, Herrn H. gelingt es, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbare Arbeit zu erbringen. Eine außergewöhnliche Pflegebedürftigkeit liegt nicht vor. Herrn H. gelingt es nach wie vor, durch die Bereitstellung routinierter Tätigkeiten und verlässlicher Strukturen im Arbeitsbereich seiner Gruppe, eine vergleichbar hohe Arbeitsleistung zu erbringen. Er zeigt sich stets motiviert, seine Fähigkeiten und Kompetenzen einzubringen, und auch Neues zu erlernen. Im persönlichen Bereich, in Bezug auf sein allgemeines Auftreten und sein Selbstbewusstsein, ist eine positive Entwicklung deutlich zu beobachten. Wir befürworten daher die weitere arbeitspädagogische Begleitung und Förderung des Herrn H. im Arbeitsbereich des M., Werkstatt für behinderte Menschen.“ f Konkret wurde der Kläger in der Arbeitsgruppe Gemüsebau eingesetzt. Er ist im Besitz eines Führerscheins. Neben dem Einsatz im Gemüseanbau und der Verpackung besteht seine Aufgabe darin, zweimal wöchentlich, nach einer ihm bekannten festen Tour sogenannte Abo-Kisten („Marienkäferkisten“) auszuliefern.f

WINHELLER

Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Tower 185

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37

60327 Frankfurt am Main

Tel.: +49 (0)69 76 75 77 80

Fax: +49 (0)69 76 75 77 810

E-Mail: info@winheller.com

Internet: www.winheller.com

Frankfurt | Karlsruhe | Berlin

Hamburg | München

Er führt diese Tour selbstständig durch, jedoch nach sehr intensiver Einweisung. Eine kurzfristige Veränderung der Tour kann der Kläger ohne erneute intensive Einweisung nicht umsetzen. Auf den Touren liefert der Kläger die von ihm befüllten Marienkäferkisten aus und nimmt leere Kisten entgegen. In diesem Umfang hat der Kläger auch Kontakt zu den Kunden.

Grundlage des Vertragsverhältnisses der Parteien ist der Werkstattvertrag vom 10. Dezember 2013/17. Januar 2014. Insoweit wird auf Anlage K2 der Klageschrift verwiesen (Bl. 7 ff. dA.). Der Kläger bezieht eine Vergütung nach Lohnstufe 9 der im Werkstattvertrag in Bezug genommenen Entgeltordnung, die ihrerseits wiederum auf § 138 Abs. 2 SGB IX fußt. Er bezieht eine Nettovergütung von EUR 216,75 und arbeitet 38,5 Stunden in der Woche.

Der Kläger ist der Auffassung, dass er Arbeitnehmer sei. Er erziele mit einem Stundensatz von EUR 1,49 eine sittenwidrige Vergütung. Der angemessene Stundensatz betrage auch unter Berücksichtigung der Besonderheiten mindestens EUR 6,-. Aufgrund der Persönlichkeitsentwicklung des Klägers habe sich das arbeitnehmerähnliche Arbeitsverhältnis in ein Arbeitnehmerverhältnis umgewandelt. Aus den Beurteilungen des Klägers werde ersichtlich, dass er seine Leistungsfähigkeit und seine Persönlichkeit verbessert habe. Das Gutachten aus dem Jahr 1984 sei obsolet. Der Kläger sei Leistungsträger. Da der Kläger Arbeitnehmer sei, gelte für ihn das Mindestlohngesetz und damit ein Stundensatz von EUR 8,50 ab Januar 2015.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger EUR 10.159,58 nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 11. Februar 2015 zu zahlen.

Das beklagte Hilfswerk beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das beklagte Hilfswerk hält die Klage für unbegründet, da der Kläger in einem arbeitnehmerähnlichen Vertragsverhältnis stünde und damit nur die - auch ordnungsgemäß gezahlte - Vergütung nach § 138 Abs. 2 SGB IX verlangen könne. Diese sei nicht sittenwidrig. Insofern könne keine angemessene Vergütung iSv. § 612 Abs. 2 BGB verlangt werden, zumal die Berechnungsgrundlagen bestritten würden. Das Mindestlohngesetz finde auf das Vertragsverhältnis der Parteien ebenfalls keine Anwendung. Dieses gelte gemäß § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, was der Kläger nicht sei. Er sei nicht in der Lage, beispielsweise als Fahrer auf dem freien Arbeitsmarkt eingesetzt werden. Noch am 5. Mai 2014 habe der Betreuer des Klägers ihn als förderungsbedürftig iSv. § 136 Abs. 1 Satz 2 SGB IX angesehen. Damit stehe beim Kläger die Betreuung und Förderung und nicht die Arbeitsleistung im Vordergrund.

Im Übrigen wird hinsichtlich der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes auf die Schriftsätze, Unterlagen und Protokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe

A. Die auszulegende Klage ist unbegründet.

I. Der Zahlungsantrag ist dahingehend auszulegen, dass der Kläger eine Vergütung als Arbeitnehmer begehrt. Er beruft sich durchgängig auf den Bestand eines Arbeitsverhältnisses und die daraus ableitbaren Folgen für die ange-

messene Arbeitsvergütung, die hier geltend gemacht wird. Nicht dagegen Gegenstand ist eine Vergütung als arbeitnehmerähnlicher Mitarbeiter iSd. § 138 Abs. 2 SGB IX. Es handelt sich insoweit nicht um eine Eingruppierungsklage mit dem Ziel, eine andere Eingruppierung iSd. Lohnordnung des beklagten Hilfswerks für schwerbehinderte Menschen zu erreichen. Dies ergibt sich bereits daraus, dass der Kläger keinerlei Sachvortrag zur ordnungsgemäßen Eingruppierung leistet. Der Klage kann nicht einmal entnommen werden, dass der Kläger der Auffassung ist, ihm stünde unter Zugrundelegung der Lohnordnung eine höhere Vergütung zu.

II. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat weder für das Jahr 2014 Anspruch auf eine angemessene Vergütung im Sinne von § 612 Abs. 2 BGB (1.) noch auf Mindestlohn im Sinne von § 1 MiLoG für den Monat Januar 2015 (2.).

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Zahlung einer angemessenen Vergütung iSv. § 612 Abs. 2 BGB.

a) Es kann dahinstehen, ob § 612 Abs. 2 BGB auch für arbeitnehmerähnliche Dienstverträge Anwendung findet. Voraussetzung ist in jedem Falle, dass eine Vergütung vertragsmäßig nicht bestimmt ist, sei es, dass eine Vereinbarung dazu generell fehlt oder dass die Vergütungsabrede sittenwidrig ist.

b) Zwischen den Parteien besteht eine Vergütungsvereinbarung im dem Vertragsverhältnis zugrundeliegenden Werkstattvertrag. Diese ist nicht sittenwidrig. Sie beruht unstreitig auf den Grundsätzen des § 138 Abs. 2 SGB IX und damit auf gesetzlicher Grundlage. Diese Regelung findet zwischen den Parteien Anwendung, weil der Kläger beim beklagten Hilfswerk in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis und nicht in einem Arbeitsverhältnis steht.

aa) Die Unterscheidung zwischen einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis iSd. §§ 136 ff. SGB IX und einem Arbeitsverhältnis erfolgt nicht nach dem Maß der persönlichen Weisungsgebundenheit.

(1) Im Gegensatz zu einem Arbeitsverhältnis, welches ein Austauschverhältnis zwischen weisungsgebundener Arbeit und Vergütung ist, kommt in einem Werkstattverhältnis als maßgeblicher zusätzlicher Aspekt noch die Betreuung und Anleitung des schwerbehinderten Menschen hinzu. Eine Werkstatt für behinderte Menschen ist gemäß § 136 Abs. 1 S. 1 SGB IX eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das selbige. Sie stellt ein Angebot für behinderte Menschen dar, die aufgrund ihrer Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, diese dennoch zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis zu beschäftigen. Gleichzeitig dient das Vertragsverhältnis der Erhaltung und/oder Entwicklung der persönlichen Leistungs- und/oder Erwerbsfähigkeit.

(2) Dabei ist der Umstand, dass ein schwerbehinderter Mensch ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung erbringt, kein Kennzeichen für ein Arbeitsverhältnis, sondern Aufnahmevoraussetzung für die Werkstatt nach § 136 Abs. 2 S. 1 SGB IX. Ein Arbeitsverhältnis liegt erst dann vor, wenn der schwerbehinderte Mensch wie ein Arbeitnehmer auch in quantitativer Hinsicht wirtschaftlich verwertbare Leistungen erbringt, also der Hauptzweck seiner Beschäftigung das Erbringen wirtschaftlich verwertbarer Leistung ist und nicht der vorgenannte Zweck des § 136 Abs. 1 SGB IX im Vordergrund steht (LAG Baden-Württemberg 26. Januar 2009 - 9 Sa 60/08 – II 1 a der Gründe, juris).

(3) Aus § 138 Abs. 1 SGB IX ergibt sich, dass im Regelfall schwerbehinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen. Ausnahmsweise können sie auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig werden, wenn trotz Eingliederung in eine Werkstatt für behinderte Menschen die wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung im Vordergrund steht. (LAG Baden-Württemberg wie vor).

bb) Danach hat der Kläger keine ausnahmsweise bestehende Arbeitnehmereigenschaft dargelegt.

(1) Im Gegenteil, gegen eine wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung als Schwerpunkt des Vertragsverhältnisses spricht neben der sozialversicherungsrechtlich festgestellten Erwerbsunfähigkeit auch ausdrücklich der aktualisierte Entwicklungsbericht, wonach der Kläger gerade der weiteren arbeitspädagogischen Begleitung und Förderung bedarf. Dies ist auch Grundlage für den Kostenübernahmebescheid des Kreises Rendsburg-Eckernförde. Würde der Kläger eine wirtschaftlich tragfähige Arbeitsleistung erbringen, bedürfte es einer solchen Eingliederungshilfe nicht. Anhaltspunkte dafür, dass das beklagte Werk zur Gewinnmaximierung schwerbehinderte Menschen wie Arbeitnehmer einsetzt, unzureichend vergütet und gleichzeitig staatliche Eingliederungshilfen in Anspruch nimmt, existieren nicht. Im Übrigen diskreditiert dies die vom beklagten Hilfswerk seit Jahrzehnten vorgenommene Behindertenarbeit. Es beschäftigt im Bereich des M.. ausschließlich für die Aufgaben des § 136 SGB IX eigens ausgebildete Mitarbeiter.

(2) Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger über das Normalmaß der Arbeitsleistung schwerbehinderter Menschen hinaus wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung erbringt, hat der Kläger trotz entsprechender Auflage im Güteverfahren nicht vorgetragen. Dass der Kläger gute und anerkannte Arbeitsleistungen im Rahmen seiner Möglichkeiten erbracht hat und erbringt, steht außer Frage.

2. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Mindestlohn iSv. § 1 MiLoG.

a) Das Mindestlohngesetz findet gemäß § 22 Abs. 1 S. 1 MiLoG Anwendung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und setzt den allgemeinen arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff voraus. Danach können arbeitnehmerähnliche Personen keinen Mindestlohn beanspruchen (ErfK/Franzen 15. Auflage MiLoG § 22 Rn.1; Riechert/Nimmerjahn MiLoG § 22 Rn.13; Hilgenstock MiLoG A II 1 a aa: „Einheitlicher Arbeitnehmerbegriff“; Lakies MiLoG § 22 Rn. 3: „Allgemeine Abgrenzungskriterien“).

aa) Für dieses Auslegungsergebnis kann auf den Wortlaut des § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG nicht zurückgegriffen werden. Der Arbeitnehmerbegriff wird dort nicht näher umschrieben, vielmehr wird der Begriff vorausgesetzt.

bb) Aus systematischen Erwägungen umfasst der Arbeitnehmerbegriff des § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG nicht arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse iSd. § 138 Abs. 1 SGB IX. Gegen ein weites Verständnis spricht bereits der § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG, wonach Praktikanten – die unter Zugrundelegung des allgemeinen Arbeitnehmerbegriffs fallweise bereits als Arbeitnehmer anzusehen wären – eine eigene ausdrückliche Regelung erfahren. Entscheidend gegen eine Erstreckung auf arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse spricht jedoch die eigenständige Vergütungsregelung für in Werkstätten für behinderte Menschen in § 138 Abs. 2 SGB IX. Diese Regelung wäre ohne Anwendungsbereich, wenn Werkstattverhältnisse unter § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG fielen, da sich ein Stundensatz auch nur in der Nähe von EUR 8,50 unter Zugrundelegung der Systematik des § 138 Abs. 2 SGB IX nicht ergibt. Insoweit beinhaltet § 138 Abs. 2 SGB IX eine speziellere Regelung (lex specialis), was gegen ein über den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff hinausgehendes Verständnis des Arbeitnehmers in § 22 Abs. 1 S. 1 MiLoG ausschließt.

cc) Auch bei Auslegung nach dem Normzweck ergibt sich kein erweiterter Arbeitnehmerbegriff in § 22 Absatz 1 S. 1 MiLoG. Der gesetzliche Mindestlohn soll Arbeitnehmer vor Niedriglöhnen schützen und existenzsichernde Arbeitsentgelte sichern. Dies setzt allerdings reguläre Austauschverhältnisse zwischen Arbeitsleistung und Entgelt voraus und umfasst nicht sozialstaatliche und sozialversicherungsrechtliche Aufgaben zur Teilhabe von schwerbehinderten Menschen unter anderem am Arbeitsleben. Da für ein Werkstattverhältnis die soziale Betreuung und Anleitung von

entscheidender Bedeutung ist, muss dieser Aspekt bei der Findung der angemessenen Vergütung für schwerbehinderte Menschen in Werkstätten berücksichtigt werden. Hierfür sind die Regeln für eine zweipolige Bewertung (Arbeit gegen Vergütung) nicht geeignet.

b) Der Kläger steht demnach wie bereits unter 1. ausgeführt in einem arbeitnehmerähnlichen Werkstattverhältnis mit dem beklagten Hilfswerk und ist kein Arbeitnehmer iSd. § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG.

B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO, die Streitwertentscheidung auf §§ 3 ff. ZPO. Angesichts der in Literatur und Rechtsprechung völlig unstrittigen Einordnung des Werkstattverhältnisses von schwerbehinderten Menschen als in der Regel arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis war die Berufung nicht gesondert zuzulassen. Eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache iSv. § 64 Abs. 3 Ziff. 1 ArbGG ist nicht gegeben. Das Gericht folgt uneingeschränkt der einheitlichen Rechtsprechung und Literatur.