

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 14/14

4 Ca 2367 a/12 ArbG Kiel



Beschluss

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die I. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 11.04.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... beschlossen;

Der Antrag des Klägers auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe für das Berufungsverfahren gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 13.11.2013 – ö. D. 4 Ca 2367 a/12 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Der Kläger begehrt Prozesskostenhilfe für die Durchführung eines Berufungsverfahrens gegen ein seine Klage abweisendes Urteil des Arbeitsgerichts.

Der Kläger war in der Zeit vom 01.07.2007 bis zum 31.10.2011 bei der Beklagten auf Grundlage des Arbeitsvertrags vom 01.07.2007 (Bl. 4 d. A.) als Kirchenmusiker in Teilzeit beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der Tarifvertrag der Kirchlichen Arbeitnehmerinnen (KAT) Anwendung. In der Zeit vom 01.11. bis zum 31.05.2012 war der Kläger bei der Kirchengemeinde H. beschäftigt; bis zum 30.04.2012 war er an die Beklagte abgeordnet.

Vom 01.12.2010 bis zum 30.04.2012 war der Kläger für den Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis R./E. als gewählte Vertrauensperson der Schwerbehinderten (§ 50 MVG-EKD) für insgesamt 63 Mitarbeiter zuständig. Mit Schreiben vom 23.05.2011 (Bl. 79 d. A.) beantragte der Kläger die befristete Anhebung seiner wöchentlichen Arbeitszeit um 10 Stunden für die Dauer der Wahrnehmung des Amtes der Vertrauensperson. Hierzu kam es nicht. Mit Schreiben vom 20.12.2011 (Bl. 89 f d. A.) machte der Kläger für die Zeit vom 01.12.2010 bis zum 31.12.2011 die zusätzliche Abgeltung von jeweils 12 Wochenstunden wegen seiner Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten geltend. Die Beklagte lehnte eine Zahlung ab.

In erster Instanz hat der Kläger unter anderem von der Beklagten die Vergütung von jeweils 12 Stunden Mehrarbeit pro Woche für die Zeit vom 01.12.2010 bis 30.04.2012 verlangt.

Er hat vorgetragen: Er sei mit der Erfüllung seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten (Chorleitung, Flötenunterricht, Begleitung von Gottesdiensten, weitere Amtshandlungen) in der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit vollkommen ausgelastet gewesen. Daneben sei er durchschnittlich 12 Stunden pro

Woche als Vertrauensperson der Schwerbehinderten tätig gewesen. Hierzu hat der Kläger eine Aufstellung zur Gerichtsakte gereicht (Bl. 44 – 51 d. A.), auf die Bezug genommen wird. Wegen der Richtigkeit der Aufstellung über die Arbeit als Vertrauensperson hat der Kläger sich die Zeugenbenennung der betreuten Mitarbeiter vorbehalten. Die Ausschlussfristen habe er eingehalten.

Die Beklagte hat im Wesentlichen darauf verwiesen, dass es für das Begehren des Klägers keine Anspruchsgrundlage gebe, weil die §§ 52 i. V. m. 19 MVG-EKD nur Freizeitausgleich, nicht aber eine Vergütung vorsähen. Im Übrigen belegten die Aufzeichnungen des Klägers keine Tätigkeiten im Umfang von 12 Wochenstunden. Auch habe der Kläger nicht dargelegt und nachgewiesen, dass er etwaige Mehrarbeit aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit geleistet habe. Schließlich sei der Anspruch zumindest teilweise verfallen.

Wegen der in erster Instanz gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage durch Urteil abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, es fehle an der erforderlichen Anspruchsgrundlage. Der Kläger habe sein Amt grundsätzlich während seiner Arbeitszeit auszuüben. Sei dies nicht möglich, bleibe ihm nur, einen Antrag auf Freizeitausgleich zu stellen. In § 19 MVG-EKD fehle eine § 37 Abs. 6 i. V. m. Abs. 3 BetrVG vergleichbare Regelung. Wegen der weiteren Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts wird auf das Urteil verwiesen.

Wegen dieses ihm am 13.12.2013 zugestellten Urteils hat der Kläger am 13.01.2014 einen Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe für ein Berufungsverfahren gestellt. Er beabsichtigt mit der Berufung nur noch Vergütung für Mehrarbeit in der Zeit vom 01.12.2010 bis zum 31.10.2011 geltend zu machen und begründet seinen Anspruch wie folgt:

Zwar sei das Amt als Vertrauensperson der Schwerbehinderten nach § 52 Abs. 1

i. V. m. § 19 Abs. 1 MVG-EKD ein unentgeltliches Ehrenamt. Dies setze aber voraus, dass ihm die notwendige Zeit für die Tätigkeit als Vertrauensperson während seiner Arbeitszeit gewährt werde. Ihm sei auch nicht die Möglichkeit gegeben worden, die Tätigkeit innerhalb der Arbeitszeit auszuführen oder hierfür freigestellt zu werden. In diesem Fall sei seine Tätigkeit daher als Mehrarbeit zu vergüten. Entsprechend seien die gesetzlichen Vorschriften auszulegen. Auch überzeuge der Hinweis des Arbeitsgerichts auf die nicht mit § 37 Abs. 3 BetrVG vergleichbare Rechtslage nicht. Im Übrigen wiederholt und vertieft der Kläger sein Vorbringen aus erster Instanz.

Der Kläger beantragt,

ihm Prozesskostenhilfe für ein Berufungsverfahren mit folgenden Anträgen zu gewähren:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 13.11.2013 zum Az. 4 Ca 2367 a/12, dem Kläger zugestellt am 13.12.2013, wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 6.906,24 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 11.07.2012 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

den Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe zurückzuweisen.

Sie trägt vor: Der beabsichtigten Berufung fehle es an der erforderlichen Erfolgsaussicht, so dass Prozesskostenhilfe nicht bewilligt werden könne.

Zu Recht habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass es für das Begehren des Klägers an einer Anspruchsgrundlage fehle. Auch nach allgemeiner Auffassung in der Literatur sehe das MVG-EKD nur die Freizeitgewährung für außerhalb der Arbeitszeit aufgewandte Zeiten als Vertrauensperson der Schwerbehinderten vor, nicht aber eine

Vergütung. Im Übrigen habe der Kläger entgegen seiner Behauptung im streitgegenständlichen Zeitpunkt nicht jeweils 12 Stunden wöchentlich außerhalb seiner Arbeitszeit Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten entfaltet. Es sei schon nicht erkennbar, ob der Kläger die in der von ihm vorgelegten Auflistung enthaltene Tätigkeiten überhaupt erbracht habe. Auf keinen Fall habe die Notwendigkeit bestanden, die Tätigkeiten außerhalb der allgemeinen Arbeitszeit wahrzunehmen. Zu berücksichtigen sei weiter, dass ein Freizeitausgleichanspruch für nicht in der Arbeitszeit wahrgenommene Tätigkeiten als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nur auf Antrag gewährt werde. Einen entsprechenden Antrag habe der Kläger ihr gegenüber niemals gestellt. Vorsorglich berufe sie sich auch auf die vertragliche Ausschlussfrist.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe ist unbegründet.

Gemäß § 114 Abs. 1 Satz 1 ZPO erhält eine Partei, die nach ihren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen die Kosten der Prozessführung nicht, nur zum Teil oder nur in Raten aufbringen kann, auf Antrag Prozesskostenhilfe, wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint.

Die Bewilligung von Prozesskostenhilfe nach dieser Vorschrift scheidet vorliegend aus, da die vom Kläger beabsichtigte Rechtsverfolgung keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet. Ihm steht der geltend gemachte Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung für außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit aufgewandte Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten nicht zu.

I.

Ein entsprechender Anspruch des Klägers folgt zunächst nicht aus den §§ 52 Abs. 1, 19 Abs. 2 MVG-EKD.

1. Nach § 52 Abs. 1 MVG-EKD gelten für die Rechtstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die §§ 19 – 22, 28 u. 30 entsprechend. Nach § 19 Abs. 1 MVG-EKD üben die Mitglieder der Mitarbeitervertretung ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Nach Abs. 2 dieser Vorschrift ist die für die Tätigkeiten notwendige Zeit den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Nach § 19 Abs. 2 Satz 5 MVG-EKD ist auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren, wenn die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden können.

2. Nach diesen für die Beurteilung des geltend gemachten Zahlungsanspruchs des Klägers maßgeblichen Vorschriften kommt die Auszahlung von Mehrarbeitsvergütung für außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommene Tätigkeiten als Vertrauensperson der Schwerbehinderten nicht in Betracht. Die entsprechenden Vorschriften sehen einen derartigen Zahlungsanspruch nicht vor. Der Gesetzgeber des MVG-EKD geht vielmehr erkennbar davon aus, dass die Arbeit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit ggfs. unter Gewährung angemessener Entlastung zu leisten ist. Wenn dies nicht möglich ist, ist Freizeitausgleich zu gewähren.

3. Eine ergänzende Auslegung der Vorschrift dahin, dass anstelle des Freizeitausgleichs auch Vergütung gezahlt werden kann, kommt nicht in Betracht.

Das folgt zunächst aus einem systematischen Vergleich dieser Vorschrift mit der bereits vom Arbeitsgericht herangezogenen Regelung in § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG. Er lautet: „Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.“ Anders als § 19 Abs. 2 MVG-EKD ist also die Vergütung als Mehrarbeit in einem bestimmten, im Gesetz genannten Fall, ausdrücklich geregelt. Da eine vergleichbare Regelung über die Zahlung in § 19 Abs. 2 MVG-EKD fehlt, ist davon auszugehen, dass ein entsprechender Anspruch auch nicht bestehen soll.

Insoweit entspricht die Rechtslage in § 19 Abs. 2 MVG-EKD der Regelung in § 46 Abs. 2 BPersVG. Auch nach § 46 Abs. 2 Satz 2 BPersVG haben Personalratsmitglieder grundsätzlich nur einen Anspruch auf Dienstbefreiung. Das Bundespersonalvertretungsgesetz sieht – wie § 19 Abs. 2 MVG-EKD – im Gegensatz zu der für Betriebsratsmitglieder geltenden Regelung in § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG - nicht vor, dass den betroffenen Personalratsmitgliedern die über die persönliche Arbeitszeit hinaus für Personalratsangelegenheiten aufgewandte Zeit wie Mehrarbeit vergütet wird. Diese von § 37 Abs. 3 BetrVG abweichende Regelung steht in Übereinstimmung mit dem in § 46 Abs. 1 BPersVG (entsprechend § 19 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD) aufgestellten Grundsatz, dass Personalratsmitglieder ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt führen (BAG, Urteil vom 16.02.2005 – 7 AZR 95/04 – Juris, Rn 19).

Auch die von der Beklagten vorgelegte Fassung von § 19 Abs. 2 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (MVG-Konf) belegt, dass die Frage, ob in Fällen, in denen ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, ein Vergütungsanspruch besteht, im Bereich der kirchlichen Gesetzgeber bekannt und ersichtlich bewusst unterschiedlich geregelt worden ist.

Im Bereich des MVG-EKD bleibt der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und damit dem Kläger nur der Weg, einen Antrag auf Entlastung zu stellen, ggfs. einen Antrag auf Freizeitausgleich für außerhalb der Arbeitszeit aufgewandte Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

II.

Ein Anspruch des Klägers auf Vergütung für die außerhalb seiner Arbeitszeit aufgewandte Zeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten folgt auch nicht aus § 96 Abs. 6 SGB IX. Dabei kann offen bleiben, ob diese Vorschrift überhaupt für den Kläger und damit für Vertreter kirchlicher Mitarbeitervertretungen anwendbar ist. Jedenfalls sieht auch § 96 Abs. 6 SGB IX keinen Zahlungsanspruch für Tätigkeiten vor, für die kein Freizeitausgleich gewährt worden ist.

III.

Ein Anspruch des Klägers folgt schließlich auch nicht aus den §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB als Verzugsschadensersatzanspruch.

1. Grundsätzlich ist nicht zu verkennen, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Freizeitausgleich für die Vertrauensperson der Schwerbehinderten nicht mehr in Betracht kommt. Ein Zahlungsanspruch könnte deswegen dann bestehen, wenn während des Bestands des Arbeitsverhältnisses ein Freizeitausgleichsanspruch bestanden hat, der Arbeitgeber wegen der Gewährung dieses Freizeitausgleichs in Verzug gesetzt worden ist und dessen Gewährung dann in Folge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Natur nicht mehr möglich ist. Wegen des Verzugs des Arbeitgebers mit der Freizeitgewährung kommt in diesem Fall die Gewährung eines Schadensersatzanspruchs in Betracht. Entsprechend heißt es auch in der Kommentarliteratur zu § 96 SGB IX, dass die Abgeltung für Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ausscheidet und nur dann denkbar sei, wenn bei Ausscheiden der Vertrauensperson aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis noch ein Ausgleich offensteht und nicht mehr durch Freizeit abgegolten werden kann (Neumann/Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 96, Rn 18).

2. Die Voraussetzungen eines derartigen Verzugsschadensersatzanspruchs liegen im hier zu entscheidenden Fall jedoch ersichtlich nicht vor. Die Beklagte befand sich

nicht im Verzug mit dem Anspruch des Klägers auf Freizeitausgleich. Ein derartiger Anspruch setzt nach § 19 Abs. 2 Satz 2 nämlich einen ausdrücklichen Antrag der Vertrauensperson der Schwerbehinderten auf Freizeitausgleich voraus, der hier nicht gestellt ist. Entsprechendes hat der Kläger nicht behauptet und ist von der Beklagten auch ausdrücklich bestritten worden. Mangels Antrags des Klägers konnte ein Anspruch auf Freizeitgewährung daher nicht entstehen.

Unabhängig davon weist die Beklagte zu Recht darauf hin, dass der Vortrag des Klägers zum Umfang seiner Tätigkeiten als Vertrauensperson der Schwerbehinderten außerhalb der Arbeitszeit nicht ausreicht. So belegt die eingereichte Aufstellung bereits nicht eine wöchentliche Tätigkeit von 12 Stunden. Die vom Kläger angestellte Durchschnittsbetrachtung kommt ersichtlich nicht in Betracht. Vielmehr sind die einzelnen Stunden der außerhalb der Arbeitszeit aufgewandten Tätigkeit zu belegen. Ferner fehlt es an jedem Beweisantritt dafür, dass die Tätigkeiten als Vertrauensperson der Schwerbehinderten notwendigerweise außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden mussten. Der pauschale Vortrag des Klägers zu seinen regelmäßigen Arbeitsaufgaben reicht hierfür nicht aus. Ggfs. hätte der Kläger seine sonstigen Arbeitsaufgaben vernachlässigen dürfen und müssen, wenn insoweit notwendige Tätigkeiten als Vertrauensperson der Schwerbehinderten angefallen wären. Der Beweisantritt des Klägers durch Benennung der wiederum von ihm betreuten Mitarbeiter kann allenfalls die Durchführung von Aufgaben der Vertrauensperson belegen, nicht aber die Notwendigkeit, diese jeweils im Einzelfall außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

IV.

Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde gibt es keinen begründbaren Anlass.