

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 224/15
2 Ca 165 a/15 ArbG Kiel



Beschluss

In dem Rechtsstreit betr. Prozesskostenhilfe

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 11.01.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden

beschlossen:

Der Antrag des Klägers auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe für das Berufungsverfahren wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

A.

Der Kläger begehrt Prozesskostenhilfe für die Durchführung eines Berufungsverfahrens, nachdem das Arbeitsgericht seine Klage auf Zahlung angemessener Vergütung abgewiesen hat.

Der 1975 geborene Kläger ist schwerbehindert mit einem GdB von 70 und bezieht eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Für ihn sind ein Betreuer und eine Ergänzungsbetreuerin bestellt. Seit dem 15.08.1994 ist er in der Werkstatt M. des Beklagten tätig, zuletzt auf Grundlage des Werkstattvertrags vom 10.12.2013/17.01.2014 (Anlagen K2 und K3, Bl. 7 - 16 d. A.). Beim M. handelt es sich um eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) im Sinne des § 136 SGB IX. Der Kläger, der zunächst auch im M. wohnte, lebt seit August 2013 allein und erhält unterstützend ambulante Betreuung. Die Kosten des Klägers für dessen teilstationäre Betreuung durch den M. werden vom Kreis R./E. im Rahmen der Eingliederungshilfe übernommen. Die entsprechenden Bescheide erfolgten auf Grundlage von Entwicklungsberichten, die für 2014 und 2015 insoweit übereinstimmend auszugsweise feststellen:

„Die Grundlagen zum Verbleib in einer Werkstatt für behinderte Menschen sind gegeben. Herrn H. gelingt es ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit zu erbringen. Eine außergewöhnliche Pflegebedürftigkeit liegt nicht vor.

...

Wir befürworten daher die weitere arbeitspädagogische Begleitung und Förderung des Herrn H. im Arbeitsbereich des M., Werkstatt für behinderte Menschen.“

Ergänzend wird auf die Anlagen K5 (Bl. 67 - 69 d. A.) und B5 (Bl. 160 - 163 d. A.) Bezug genommen.

Ausweislich seines Werkstattvertrags wird der Kläger in der Arbeitsgruppe Gemüsebau eingesetzt. Neben dem Einsatz im Gemüseanbau und Packarbeiten liefert er

nach ihm bekannten festen Touren Gemüseboxen an Kunden des M. aus. Der Kläger ist im Besitz eines Führerscheins. Kurzfristige Veränderungen seiner Touren kann er ohne intensive Einweisung nicht umsetzen.

Die Entlohnung des Klägers richtet sich ausweislich der Vereinbarung in § 5 des Werkstattvertrags nach den für den Beklagten geltenden „Grundsätzen der Entlohnung“ (Bl. 16 f. d. A.). Nach I. Ziff. 3.3 dieser Grundsätze erfolgt die Lohnverteilung an die Mitarbeiter nach der Lohnstufengruppierung. Das entsprechende Eingruppierungsschema des Beklagten sieht 10 Lohngruppen vor, in die die behinderten Menschen je nach Quantität, Qualität und Schwierigkeit der Arbeit sowie ihrer Ausdauer auf Grundlage einer Bewertung des Vorgesetzten eingruppiert werden. Der Kläger erhält ein Entgelt nach der Lohngruppe 9, das sind netto 216,75 € im Monat.

Der Kläger ist der Auffassung, seine Vergütung sei unangemessen niedrig und meint, ausgehend von einer 38,5 Stunden-Woche und einem Stundenlohn von 6,-- € für das Jahr 2014 stehe ihm für dieses Jahr ein weitergehender Vergütungsanspruch in Höhe von 8.959,56 € und für Januar 2015 auf Grundlage des Mindestlohns ein weiterer Vergütungsanspruch in Höhe von 1.160,02 € zu. Er hat gemeint, er sei Arbeitnehmer des Beklagten und wie ein solcher zu vergüten.

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Kläger stehe zu ihm in einem arbeitnehmerähnlichen Vertragsverhältnis und habe die ihm zustehende Vergütung erhalten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Vortrags der Parteien wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage durch Urteil abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, zwischen den Parteien sei im Werkstattvertrag wirksam eine Vergütungsabrede getroffen; diese Abrede sei nicht sittenwidrig. Der Kläger könne nicht die für einen Arbeitnehmer angemessene Vergütung verlangen, weil er nicht als Arbeitnehmer für den Beklagten tätig sei, sondern zu diesem in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehe. Dies sei bei schwerbehinderten Men-

schen, die in einer WfbM arbeiteten, gemäß § 138 Abs. 1 SGB IX regelmäßig anzunehmen. Zu den Voraussetzungen seiner Arbeitnehmereigenschaft habe der Kläger nicht ausreichend vorgetragen. Da er nicht Arbeitnehmer sei, stehe ihm ab Januar 2015 auch nicht der gesetzliche Mindestlohn zu.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger form- und fristgerecht Berufung eingelegt und begründet.

Er trägt vor:

Er sei als Arbeitnehmer für den Beklagten tätig. An drei Tagen in der Woche arbeite er im Gemüseanbau und erledige alle Tätigkeiten, die im privatwirtschaftlichen Bereich „als Gartenbauhelfer zu vergüten wären“. Er arbeite selbstständig ohne Anleitung. Darüber hinaus führe er alle Arbeiten durch, die mit der Abokiste verbunden seien. Er arbeite die Aufträge eigenständig ab, indem er die Waren in Kisten sortiere, diese verpacke und dann zu den jeweiligen Kunden bringe. Insoweit sei seine Arbeit mit der eines Gartenbauarbeiters im Betrieb bzw. eines Handelsfachpackers vergleichbar. Damit erziele er für den Beklagten einen Mehrwert.

Seine Tätigkeit diene nicht vorrangig der Beschäftigung und Betreuung, therapeutische oder medizinische Zwecke stünden nicht im Vordergrund. Ergänzend verweist der Kläger auf den erstinstanzlich vorgelegten Entwicklungsbericht vom 29.04.2014 (Anlage K5, Bl. 67 - 69 d. A.). Sein Anspruch folge auch aus der UN-Behindertenrechtskonvention und der Richtlinie 2007/78/EG.

Der zwischen den Parteien geschlossene Werkstattvertrag sei in seinen wesentlichen Punkten wie ein Arbeitsvertrag ausgestaltet, unabhängig davon sei er weisungsabhängig für den Beklagten tätig gewesen. Die an ihn im Jahr 2014 gezahlte Vergütung sei damit sittenwidrig, für Januar 2015 stehe ihm der Mindestlohn zu.

Hilfsweise beruft sich der Kläger darauf, dass das Eingruppierungssystem des Beklagten seine Leistungen nicht zutreffend berücksichtigt. Der Beklagte könne den Lohn einseitig festsetzen und habe hierbei die Grenzen des § 315 BGB überschrit-

ten. Das Gericht habe daher die Lohnhöhe nach § 315 Abs. 3 BGB durch Urteil festzusetzen.

Äußerst hilfsweise sei er jedenfalls unzutreffend eingruppiert. Seit Januar 2014 stehe ihm zumindest Entgelt nach der Lohngruppe 10 zu.

Der Kläger beantragt,

ihm Prozesskostenhilfe für die Berufungsinstantz zu gewähren für den Antrag,

die Beklagte unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Kiel vom 19.06.2015 - ö. D. 2 Ca 165 a/15 - zu verurteilen, an den Kläger 10.159,58 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat einen Antrag auf Zurückweisung der Berufung angekündigt.

Er erwidert:

Der Kläger sei nicht als Arbeitnehmer im M. beschäftigt. Dort werde versucht, ein möglichst normales Arbeitsumfeld zu schaffen, das den Verhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt jedenfalls ähnlich sei. Der Kläger arbeite relativ selbstständig, sei jedoch aufgrund der Schwere seiner Behinderung (noch) nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einsatzfähig. Dies belegten die jährlichen Entwicklungsberichte, auch der Kreis R./ der teile diese Einschätzung. Die Tätigkeiten des Klägers im Zusammenhang mit der Auslieferung der Gemüseboxen erforderten auch keinen Grad der Selbständigkeit, wie er auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verlangt werde. Der Kläger bedürfe einer deutlich intensiveren Aufsicht. Vergleichbares gelte für den Bereich der Landschaftspflege wie der Beklagte im einzelnen darlegt. Der Kläger unterliege den Weisungen seiner Gruppenleiter wesentlich intensiver als ein Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Damit sei die dem Kläger gezahlte Vergütung auch nicht sittenwidrig. Da er nicht Arbeitnehmer sei, könne der Kläger auch nicht die Zahlung des Mindestlohns verlangen. Aus den Antidiskriminierungsvorschriften zum Schutz der Behinderten ergebe sich nichts anderes.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

B.

Der Antrag des Klägers auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe für das Berufungsverfahren ist unbegründet.

Gemäß § 114 S. 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 ihren Antrag Prozesskostenhilfe, wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint.

An diesen Voraussetzungen fehlt es. Die vom Kläger beabsichtigte Rechtsverfolgung bietet keine hinreichende Aussicht auf Erfolg. Der Kläger hat auch im Berufungsrechtszug nicht schlüssig dargelegt, dass ihm die geltend gemachten Zahlungsansprüche zustehen.

I.

Weitergehende Zahlungsansprüche für das Jahr 2014 bestehen nach den Darlegungen des Klägers nicht. Insbesondere hat der Kläger keinen Anspruch nach § 612 Abs. 2 BGB auf die für einen Arbeitnehmer angemessene Vergütung. Die Parteien des Rechtsstreits haben in § 5 des Werkstattvertrags eine wirksame Vergütungsabrede getroffen. Diese ist nicht gemäß § 138 BGB sittenwidrig. Der Kläger hat nicht eine für einen Arbeitnehmer unangemessene niedrige Vergütung erhalten.

Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, beruht das Vergütungssystem des Beklagten auf § 138 Abs. 2 SGB IX und damit auf gesetzlicher Grundlage.

Es entspricht auch den Vorgaben dieses Gesetzes, indem es die Höhe der Vergütung an den in § 138 Abs. 2 SGB IX genannten Kriterien bemisst.

Der Kläger ist auch als behinderter Mensch im Sinne des § 138 Abs. 2 SGB IX beim Beklagten in dessen Werkstatt M. tätig und steht zu diesem in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis. Die Darlegungen des Klägers ergeben insoweit nichts anderes, insbesondere nicht, dass er als Arbeitnehmer tätig ist und deswegen sittenwidrig zu niedrig entlohnt wird.

1. Die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers ergibt sich zunächst einmal nicht aus dem zwischen den Parteien geschlossenen Werkstattvertrag.

a) Nach § 2 Nr. 1 des Werkstattvertrags verpflichtet sich diese die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit des Beschäftigten zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wieder herzustellen, seine Persönlichkeit weiter zu entwickeln und seine Beschäftigung im Arbeitsbereich zu ermöglichen oder zu sichern und den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Nach § 2 Nr. 2 fördert die Werkstatt und gewährleistet eine bestmögliche geeignete Beschäftigung im Rahmen ihres Angebots an Arbeitsplätzen.

Vom Beschäftigten wird demgegenüber nach § 3 Ziff. 1 erwartet, dass er bei den Fördermaßnahmen mitwirkt und die ihm übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten entsprechend seinem Leistungsvermögen erfüllt. Es wird die Einhaltung der Arbeitszeit verlangt sowie die Achtung der betrieblichen Ordnung. Damit entsprechen weder die Aufgaben der Werkstatt noch die des Beschäftigten den Rechten und Pflichten eines Arbeitnehmers in einem Arbeitsverhältnis. Im Arbeitsvertrag ist der Arbeitnehmer zur Leistung weisungsgebundener abhängiger Arbeit persönlich verpflichtet. Die Verpflichtung des Arbeitgebers erstreckt sich auf die Zuweisung von Arbeit (Beschäftigung) und letztlich die Entgeltzahlung. Entsprechendes ist im Werkstattvertrag nicht vereinbart. Demgemäß beschreibt die Präambel des Werkstattvertrags auch zutreffend, dass das Werkstattverhältnis als arbeitnehmerähnliches, auf Dauer angelegtes Beschäftigungsverhältnis gestaltet ist.

Dass im Übrigen im Werkstattvertrag das Beschäftigungsverhältnis etwa im Hinblick auf Arbeitszeit, Entgeltfortzahlung oder Urlaub einem Arbeitsverhältnis angenähert ist, macht es gerade zu einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, ohne damit den Status des Klägers als Arbeitnehmer zu begründen.

2. Dass diese vertraglich als arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis ausgestattete Rechtsbeziehung zwischen den Parteien tatsächlich als Arbeitsverhältnis gelebt worden ist, trägt der Kläger auch im Berufungsverfahren nicht ausreichend vor.

a) Richtig ist, dass gemäß § 138 Abs. 1 SGB IX ein in einer WfbM beschäftigter behinderter Mensch den Status eines Arbeitnehmers erlangen kann. Voraussetzung hierfür ist das Bestehen eines persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses, also Weisungsgebundenheit, die Eingliederung in den Betrieb, das Leisten von Arbeit im wirtschaftlichen Sinne. Der Umstand, dass der Werkstattbeschäftigte ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringt, ist kein Kennzeichen für ein Arbeitsverhältnis, sondern Aufnahmevoraussetzung nach § 136. Ein Arbeitsverhältnis liegt erst dann vor, wenn der Hauptzweck der Beschäftigung das Erbringen der wirtschaftlich verwertbaren Leistung ist und nicht der Zweck des § 138 Abs. 1 S. 1, nämlich die Ermöglichung einer angemessenen Beschäftigung, im Vordergrund des Aufenthalts in der Werkstatt steht. Das kann in Betracht zu ziehen sein, wenn der einzelne behinderte Mensch durch seine Förderung vor allem im Arbeitsbereich der Werkstatt der spezifischen Leistungen nach § 41 Abs. 2 Nr. 2 nicht mehr bedarf und er durch die Leistungen der Rehabilitationsträger und der Werkstatt die Fähigkeit zur Vermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erlangt hat (Dau/Düwell/Joussen, Sozialgesetzbuch IX, 4. Aufl., 2014, § 138, Rn 14). Der Gesetzgeber selbst geht für den Regelfall davon aus, dass behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis tätig werden. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist die Ausnahmeregelung, welche ggf. auch vom Kläger zu beweisen wäre (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 26.01.2009 - 9 Sa 60/08 - Juris, Rn 50).

b) Danach ist der Vortrag des Klägers zu seinem Arbeitnehmerstatus auch im Berufungsverfahren nicht ausreichend:

aa) Unstreitig erhält der Kläger weiterhin Leistungen nach § 41 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX. Danach sind Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten WfbM gerichtet auf die Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit.

Nach dem Entwicklungsbericht vom 29.04./22.05.2014 wird für das Jahr 2014 die weitere arbeitspädagogische Begleitung und Förderung des Klägers befürwortet. Auf Grundlage dieses Berichts hat der Kreis R./E. die Kosten für die Betreuung des Klägers übernommen. Der Kläger erhält damit weiterhin die Maßnahmen nach § 41 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX. Der Kläger ist damit weiterhin mit allen Rechten und Pflichten an den Werkstattvertrag gebunden. Er hat den Anspruch gegenüber der Beklagten nach § 2 des Werkstattvertrags dass der Beklagte seine Leistungs-/Erwerbsfähigkeit erhält, entwickelt, verbessert oder wieder herstellt, seine Persönlichkeit weiterentwickelt und seine Beschäftigung im Arbeitsbereich ermöglicht oder sichert und den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt versucht zu erreichen. Von ihm wird umgekehrt die Mitwirkung an den Fördermaßnahmen erwartet und die Erfüllung seiner Aufgaben im Rahmen seines Leistungsvermögens. Dass der Kläger bereits die Fähigkeit erlangt hat, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt zu werden, trägt er selbst nicht vor. Nach dem vom Beklagten im Berufungsverfahren zur Gerichtsakte gereichten Entwicklungsbericht für 2015 strebt er selbst auch eine Überleitung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht an. Aus Sicht des Sozialen Dienstes des Beklagten würde dies auch eine Überforderung des Klägers darstellen.

bb) Etwas anderes trägt auch der Kläger schlüssig nicht vor.

Soweit er ausführt, er sei zur selbstständigen Erledigung der Tätigkeiten im Gemüseanbau sowie dem selbstständigen Packen und Ausliefern der Abokiste in der Lage und führe dies auch durch, vermag dies nicht die Annahme zu begründen, er sei Arbeitnehmer der Beklagten. Dass die Maßnahmen des Beklagten zur Entwicklung der Fähigkeiten und Persönlichkeit des Klägers Erfolg zeigen und dieser zunehmend selbstständig wird, belegt nicht, dass der Kläger Arbeitnehmer ist. An keiner Stelle

seines Vortrags macht der Kläger deutlich, wann, auf welche Art und aufgrund welcher Begebenheiten die Parteien zumindest stillschweigend vereinbart haben, dass der Kläger mehr schulde, als das in § 3 des Werkstattvertrags Vereinbarte. Eine hierüber ausdrücklich getroffene Abrede gibt es ersichtlich nicht. Indiz für eine entsprechende Vereinbarung könnte etwa sein, dass der Beklagte arbeitsrechtliche disziplinarische Maßnahmen (etwa: Abmahnung) gegenüber dem Kläger ergreift und dieser diese ohne Hinweis auf sein eingeschränktes Leistungsvermögen akzeptiert. Der Umstand, dass dem Kläger zunehmend die selbstständige Erledigung von Arbeiten übertragen wird, mag zwar belegen, dass mit dem Kläger in der Zukunft ein Arbeitsverhältnis begründet werden könnte, dass er tatsächlich als Arbeitnehmer beschäftigt wird, ist hiermit aber noch nicht gesagt.

Ob bei der Beschäftigung des Klägers therapeutische oder medizinische Zwecke nicht mehr im Vordergrund stehen, spielt für die Bewertung seines Status keine Rolle. Die Aufgaben der WfbM ergeben sich aus § 136 Abs. 1 SGB IX. Auch wenn das Leistungsvermögen des Klägers sich dem eines Arbeitnehmers angenähert hat, wird dadurch nicht der Hauptzweck seiner Beschäftigung das Erbringen einer wirtschaftlich verwertbaren Leistung.

II.

Dem Kläger steht auch für Januar 2015 kein Zahlungsanspruch gemäß den §§ 1 Abs. 1, Abs. 2, 2 Abs. 1 MiLoG zu.

Die Vorschrift findet auf das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG gilt das Gesetz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend und umfangreich ausgeführt hat, gilt das MiLoG damit nicht für arbeitnehmerähnliche Personen. Auf die entsprechenden Ausführungen des Arbeitsgerichts auf den Seiten 8 und 9 der Entscheidung wird ausdrücklich Bezug genommen.

Dem stehen auch weder Art. 3 und Art. 5 der UN-Behindertenrechtskonvention noch Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EnteG entgegen, die jeweils den Schutz behinderter Menschen vor Diskriminierungen regeln. Der Kläger wird nicht wegen seiner Behinderung gegenüber vollbeschäftigten Arbeitnehmern ungleich behandelt, sondern weil er zum Beklagten in einem arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnis steht. Die Ungleichbehandlung beruht hier also auf der Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und arbeitnehmerähnlich beschäftigten Berufsgruppen.

Soweit das Arbeitsgericht dem Kläger Prozesskostenhilfe mit der Begründung bewilligt hat, es werde in einem Kommentar die These vertreten auch an arbeitnehmerähnliche Personen in einer WfbM sei der Mindestlohn zu zahlen, folgt dem das Berufungsgericht nicht. Zwar dient das PKH-Verfahren nicht dem Zweck, über zweifelhafte Rechtsfragen abschließend vorweg zu entscheiden (Zöller, 29. Aufl., § 114, Rn 21).

Die Nichtanwendung des Mindestlohngesetzes auf die arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisse in einer WfbM ist aber nicht zweifelhaft. So heißt es in dem vom Arbeitsgericht zitierten Kommentar (Düwell/Schubert, Mindestlohngesetz, 2015, § 22, Rn 11), dass behinderte Personen in Behindertenwerkstätten nach § 138 I SGB IX als arbeitnehmerähnliche Personen zu behandeln seien und damit keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben. Dies wird zwar im Folgenden kritisch von den Kommentatoren beurteilt, die abschließende Folgerung, es sei „ein Arbeitsverhältnis anzunehmen“ ist aber erkennbar ausschließlich rechtspolitisch motiviert. Das liegt auch deswegen nahe, weil beide Kommentatoren ausweislich der Angaben im Kommentar in der ver.di Bundesverwaltung im Bereich Recht/Rechtspolitik tätig sind.

III.

Soweit der Kläger seine Ansprüche hilfsweise darauf stützt, dass das Lohngruppensystem vom Beklagten einseitig festgesetzt und unbillig sei und deswegen eine angemessene Entlohnung durch das Gericht nach § 315 BGB festzusetzen sei, ist sein Vortrag nicht nachvollziehbar.

Die Geltung des Lohngruppensystems des Beklagten haben die Parteien in § 5 des Werkstattvertrags unter Bezugnahme auf die „Grundsätze der Entlohnung“, die dem Werkstattvertrag beigelegt waren (Anlage K3, Bl. 16 ff. d. A.) ausdrücklich vereinbart. Die in den Entlohnungsgrundsätzen festgelegten Anforderungen an das Entlohnungssystem decken sich mit den gesetzlichen Vorgaben. Nach § 138 SGB IX zahlen die Werkstätten aus ihrem Arbeitsergebnis an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein Arbeitsentgelt, das sich nach näher genannten Kriterien bestimmt. Das Arbeitsergebnis im Sinne des § 138 SGB IX ist die Differenz aus den Erträgen und den notwendigen Kosten des laufenden Betriebs im Arbeitsbereich der Werkstatt (§ 12 Abs. 4 der Werkstättenverordnung vom 13.08.1980). Wie sich Erträge und Kosten ermitteln, folgt aus den Sätzen 2 und 3 des § 12 Abs. 4 Werkstättenverordnung.

Wenn der Kläger behaupten will, dass die an ihn gezahlte Vergütung im Ergebnis unbillig festgesetzt und zu niedrig ist, müsste er zunächst einmal darlegen, dass das Arbeitsergebnis der Werkstatt eine andere Verteilung unter Berücksichtigung der Ansprüche aller weiteren in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zum M. stehenden Menschen überhaupt zulässt. Daran fehlt es.

IV.

Soweit der Kläger äußerst hilfsweise rügt, er sei falsch eingruppiert und nach der Entgeltgruppe 10 zu vergüten, hat das Gericht schon Zweifel, ob dieser Vortrag im Berufungsverfahren überhaupt berücksichtigungsfähig ist. Hierdurch führt der Kläger nämlich einen neuen Streitgegenstand - die zutreffende Eingruppierung - in den Rechtsstreit ein, ohne dass insoweit ersichtlich ist, dass die Voraussetzungen des § 533 ZPO vorliegen.

Im Übrigen rechtfertigt der Vortrag auch nicht den geltend gemachten Zahlungsanspruch. Zur Vergütungsdifferenz zwischen den Lohngruppen 9 und 10 trägt der Kläger nichts vor.

V.

Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht erkennbar.

gez. B.