



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Bundesvorstand

*Ressort 4
Bereich Mitbestimmung*

1-Euro-Jobs: Rechte und Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung

- Praktische Hinweise für betriebliche Interessenvertretungen -

Ab 1.1.2005 gibt es auf Grundlage des neuen SGB II (2. Buch Sozialgesetzbuch, auch als „Hartz IV“ bekannt) sogen. Arbeitsgelegenheiten gegen Mehraufwandsentschädigung. Bis zu 600.000 oder gar 700.000 Arbeitslose sollen nach Einschätzung des Bundeswirtschaftsministers in solchen „Zusatzjobs“ gegen eine Entschädigung von 1 bis 2 Euro pro Arbeitsstunde beschäftigt werden.

§ 16 Absatz 3 SGB II lautet:

"Für erwerbsfähige Hilfsbedürftige, die keine Arbeit finden, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Werden Gelegenheiten für im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten nicht nach Absatz 1 als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gefördert, ist den erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen zu zahlen; diese Arbeiten begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechtes; die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz sind entsprechend anzuwenden; für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften erwerbsfähige Hilfsbedürftige nur wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer."

Wichtig ist dabei:

- diese Jobs sind ausdrücklich keine Arbeitsverhältnisse,
- sie müssen im öffentlichen Interesse liegen,
- sie müssen zusätzlich sein,
- sie müssen wettbewerbsneutral sein,
- sie müssen arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig sein.

1. Öffentliches Interesse wird von der Bundesagentur für Arbeit so definiert:

"Zusatzjobs liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit im Geltungsbereich des SGB II dient..... Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises oder den Interessen Einzelner dient, liegt nicht im öffentlichen Interesse.

Im öffentlichen Interesse liegen insbesondere auch gemeinnützige Arbeiten. Als gemeinnützige Arbeiten gelten Arbeiten, die unmittelbar den Interessen der Allgemeinheit/des Allgemeinwohls auf materiellem, geistigem oder sittlichem Gebiet dienen. Hierzu gehören zum Beispiel Zusatzjobs in den Bereichen Wissenschaft und Forschung, Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur, Religion, Völkerverständigung, Entwicklungshilfe, Umwelt, Landschafts- und Denkmalschutz, der Jugend- und Altenhilfe, dem öffentlichen Gesundheitswesen, Sport.

Gemeinnützigkeit ist generell zu vermuten bei Arbeiten für einen als gemeinnützig anerkannten Maßnahmeträger (zum Beispiel Kommunen, Wohlfahrtsverbände und angeschlossene Vereinigungen, Kirchen, Selbsthilfegruppen, Sportverbände).

Wichtig: nicht jede Maßnahme, die ein gemeinnütziger Träger beantragt, liegt im öffentlichen Interesse. Auch das Arbeitsergebnis, das dabei produziert wird, muss das Kriterium „öffentliches Interesse“ erfüllen.

2. Kriterium der Zusätzlichkeit wird in § 261 Absatz 2 SGB III definiert:

"Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. Arbeiten, die auf Grund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderungsfähig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren durchgeführt werden."

Damit soll u.a. ausgeschlossen werden, dass durch Zusatzjobs reguläre Tätigkeiten verdrängt werden. Nicht zusätzlich sind Arbeiten, die z. B. im Pflegebereich bereits durch den Pflegesatz, den die Einrichtung erhält, abgedeckt sind. Arbeiten, deren Ergebnis nur erwerbswirtschaftlichen Interessen dient (also kommerziellen oder gewinnorientierten Interessen) oder nur Interessen einzelner Personen dient, liegen eindeutig nicht im öffentlichen Interesse.

3. Kriterium: Wettbewerbsneutralität

Das bedeutet, dass reguläre Jobs nicht verdrängt werden dürfen. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze darf nicht behindert werden. Ferner darf der 1-Euro-Job nicht zu Wettbewerbsnachteilen für die Wirtschaft führen

4. Kriterium: arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit

1-Euro-Jobs sollen den Arbeitslosen Hilfe zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung bieten, sie sollen die Sicherung und Erweiterung der Qualifikationen unterstützen und eine zeitlich befristete Beschäftigung vorsehen. Dauerhafter Einsatz in 1-Euro-Jobs ist also ebenso unzulässig wie die Beschäftigung mit Arbeit, die keinerlei Perspektiven für eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt eröffnet.

Insbesondere die beiden ersten Kriterien (zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeit) müssen vom Betriebs- oder Personalrat geprüft werden, wenn es um Bereitstellung solcher Arbeitsgelegenheiten geht, spätestens aber bei der konkreten Einstellung von Arbeitslosen auf solche Stellen.

5. Arbeitnehmer- und Beschäftigteneigenschaft bei 1-Euro-Jobs:

Das SGB II regelt, dass es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt. Damit sind die Betroffenen keine ArbeitnehmerInnen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und des BPersVG. Nach der Rechtsprechung des BAG muss dafür ein Arbeitsverhältnis (mit dem Betriebsinhaber) vorliegen sowie eine Eingliederung in den Betrieb. Letztere ist gegeben, aber es fehlt das Arbeitsverhältnis. Die Rechtsprechung ist zwar sehr kritikwürdig, aber leider auch sehr gefestigt.

Gleiches gilt im Ergebnis für das BPersVG (Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts). In beiden Gesetzen (BetrVG, BPersVG) sind somit nach der Rechtsprechung die 1-Euro-Jobber

- weder wahlberechtigt noch wählbar,
- bei der Größe des BR/PersR nicht mitzuzählen
- und auch bei Freistellungsstaffel (gesetzliche Mindestfreistellung) des BR oder PersR nicht mitzuzählen

Je nach Inanspruchnahme der Interessenvertretung durch die 1-Euro-Jobs kann aber ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung (§ 37 Abs. 2 BetrVG, § 46 Abs. 3 BPersVG) gegeben sein.

Einige Landespersonalvertretungsgesetze enthalten allerdings weitergehende Definitionen des Beschäftigtenbegriffs bzw. des Personenkreises, für den der Personalrat mitbestimmt (z.B. § 2 Absatz 1 Nr. 2 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein; § 4 Absatz 2 PersVG Sachsen-Anhalt; § 4 Absatz 2 Niedersächsisches PersVG).

6. Beteiligungsrechte/Mitwirkungsrechte bei Einstellung:

a) Einstellung nach BetrVG und Personalvertretungsgesetzen:

Der Betriebsrat bzw. Personalrat hat vor jeder Einstellung einer/eines 1-2 Euro Jobberin/Jobbers nach § 99 BetrVG bzw. § 75 Absatz 1 Ziff. 1, § 77 BPersVG mitzubestimmen. Die fehlende Arbeitnehmereigenschaft steht dem nach herrschender Meinung nicht entgegen (so entschieden z. B. für Zivildienstleistende, die ebenfalls keine Arbeitnehmer des Betriebs sind: BAG vom 19.6.2001, Az.: 1 ABR 25/00; ebenso für Eingliederung von ehrenamtlich tätigen Mitgliedern des DRK: BAG vom 12.11.2002, Az.: 1 ABR 60/01).

Für das Personalvertretungsrecht hat das BVerwG vergleichbar zum Einsatz von Personen aufgrund eines sogen. Gestellungsvertrages entschieden, dass eine Einstellung vorliegt, wenn die gestellten Personen so in die Dienststelle eingegliedert werden, dass diese ihnen gegenüber die für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungsbefugnisse hat; es sei unerheblich, dass die gestellten Personen keine Arbeitnehmer sind (BVerwG vom 27.8.1997, Az.: 6 P 7.95). Gleiches gilt somit für 1-Euro-Jobs.

Entscheidend ist danach für Betriebs- und Personalräte: gibt es eine Weisungshängigkeit, also ein Weisungsrecht in Bezug auf Zeit, Ort und Art der Arbeitsleistung? Das ist bei 1-Euro-Jobs immer der Fall. Die Arbeitslosen werden faktisch wie Arbeitnehmer behandelt, werden in die Betriebsorganisation eingegliedert, unterliegen den Weisungen des Arbeitgebers, müssen in bestehende Arbeitszeitregelungen integriert werden. Ihre Arbeit im Betrieb bzw. in der Dienststelle hat unmittelbare Auswirkungen

für andere Beschäftigte: Einarbeitung, Aufgabenzuteilung, Urlaubspläne, Arbeitsteams, Pausenregelung – überall berührt der Einsatz andere Beschäftigte.

Die Weisungsgebundenheit und die vielfältigen Auswirkungen für das übrige Personal bedeuten, dass vor der Eingliederung die Beteiligung unter dem Aspekt „Einstellung“ erfolgen muss.

Betriebsräte und Personalräte haben daher den Katalog der möglichen Gründe für die Zustimmungsverweigerung nach folgenden Kriterien zu prüfen:

- Öffentliches Interesse ?
- Zusätzlichkeit ?
- Wettbewerbsneutralität ?
- Arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit ?
- Negative Auswirkungen auf die beschäftigten ArbeitnehmerInnen ?

Eine ordnungsgemäße Zustimmungsverweigerung muss konkret begründet werden. Die Widergabe des Gesetzestextes reicht nicht! Also: genau benennen, warum z.B. das öffentliche Interesse, die Zusätzlichkeit, die Wettbewerbsneutralität, die arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit auf die beabsichtigte Einstellung nicht zutreffen. Genau begründen, auf welche Beschäftigten(bzw. Beschäftigtengruppen) die Einstellung negative Auswirkungen haben könnten (z.B. Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages, Versetzungen, Arbeitsüberlastung aufgrund von Einarbeitung der Einzustellenden....).

Argument: Zuweisung durch Verwaltungsakt

Zur möglichen Argumentation, dass die Zuweisung zu einer Arbeitsgelegenheit durch einen Verwaltungsakt Arbeitsbehörde erfolge, bei dem die betriebliche Interessenvertretung nicht beteiligt werden könne, ist folgendes zu sagen:

Das BAG hat in der o.g. Entscheidung zur Eingliederung von Zivildienstleistenden ausgeführt, dass die Zuweisung selbst nicht der Beteiligung unterliege, da der Betriebsrat bei Verwaltungsakten nicht zu beteiligen sei. Aber das BAG stellte fest:

wenn vor der Zuweisung durch eine Behörde im Betrieb tatsächlich eine Auswahl unter mehreren BewerberInnen stattfindet, greift hier schon die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. Gegenstand der Mitbestimmung ist nicht der Verwaltungsakt der Zuweisung durch das Bundesamt für den Zivildienst, sondern der Antrag der Dienststelle auf Zuweisung eines bestimmten Zivildienstleistenden, dem das behördliche Handeln folgt

In gleicher Weise entschied das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) für das Personalvertretungsrecht. Mit Beschluss vom 26.01.2000, Az.: 6 P 2.99, hat es zu Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach § 19 Absatz 2, 2. Alternative Bundessozialhilfegesetz festgestellt: der Personalrat ist bereits dann zu beteiligen, wenn die Dienststelle entsprechende Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung stellen will.

Wir gehen davon aus, dass Arbeitslose im Regelfall nicht einfach einem Träger zugewiesen werden, sondern dass sich mehrere Arbeitslose zunächst beim Träger von Arbeitsgelegenheiten vorstellen und informieren können; dabei wird der Träger eine Auswahl vornehmen und sodann die Arbeitsagentur um Zuweisung einer bestimmten Person bitten. In diesem Fall ist es besonders deutlich, dass eine beteiligungspflichtige Einstellungs- bzw. Eingliederungsentscheidung durch den Arbeitgeber erfolgt.

b) Einstellung im Bereich Kirchen, Diakonie, Caritas:

Für den Bereich der evangelischen Kirche und der Diakonie besagt eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts der EKD in Hannover (Beschluss vom 5.8.1999, Az.: 0124/D4-99): beim Einsatz von Diakonieschwestern durch Gestellungsvertrag liegt eine Eingliederung vor, die als Einstellung der Beteiligung unterliegt (gemäß § 42 Buchstabe a Mitarbeitervertretungsgesetz EKD). Auch in diesem Fall lag keine Arbeitnehmereigenschaft vor, allerdings erstreckt sich der Mitarbeiterbegriff in § 2 Absatz 3 MVG EKD ausdrücklich auch auf Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt werden. Jedoch hat das Verwaltungsgericht bereits mehrfach entschieden, dass es für eine Einstellung genügt, wenn eine Person so eingegliedert wird, dass sie zusammen mit den anderen Beschäftigten eine Tätigkeit zu verrichten

hat, die weisungsgebunden ist, der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes dient und vom Arbeitgeber des Betriebs organisiert wird (VerwG-EKD, Beschluss vom 05.07.1997, ZMV 1998, Seite 136; Beschluss vom 07.03.2002 – 0124/F35-01). Diese Voraussetzungen sind bei einem 1-Euro-Job regelmäßig erfüllt.

Vergleichbar ist die Rechtslage im Bereich der Katholischen Kirche. § 3 Absatz 1 MAVO (Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung) enthält eine Definition des Mitarbeiterbegriffs, die mit der im MVG EKD weitestgehend übereinstimmt. Es ist davon auszugehen, dass daher auch hier die Mitarbeitervertretung bei Schaffung und Besetzung von Arbeitsgelegenheiten zu beteiligen ist.

7. Umfassende und rechtzeitige Informationen durch Arbeitgeber

Betriebsräte und Personalräte sind vor der beabsichtigten Einstellung rechtzeitig und umfassend durch ihren Arbeitgeber zu unterrichten, insbesondere auch über die Auswirkungen auf die Beschäftigten. Grundlage dieser Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte ergeben sich für Betriebsräte insbesondere aufgrund der §§ 80 Abs. 2 BetrVG (Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung), 92 BetrVG (Personalplanung); 99 BetrVG (Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einstellung) bzw. für Personalräte aufgrund der §§ 68 Absatz 2 BPersVG (Allgemeine Aufgaben, Informationsrecht), 75 BPersVG (Uneingeschränkte Mitbestimmung).

8. Weitere Mitwirkungs-/Beteiligungsrechte und Mitbestimmungsrechte

Rechtsvorschriften auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie des Bundesurlaubsgesetzes sind bei den 1-2 Euro Jobs anzuwenden. Entsprechend bestehen hier die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebsräte/Personalräte gem. § 87 BetrVG und § 75 BPersVG. Gleiches gilt für Fragen der Arbeitszeit, da sie in einem unmittelbaren Bezug zur Arbeitszeit der Arbeitnehmenden im Betrieb/der Dienststelle stehen.

Zu diesen Beteiligungsrechten werden wir demnächst noch ausführlichere Hinweise für betriebliche Interessenvertretungen veröffentlichen.