

Welche Rechte hat der Betriebs- und Personalrat, die Mitarbeitervertretung

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Nach SGB (Sozialgesetzbuch) II kann Beziehern des Arbeitslosengelds II eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (so genannte 1-Euro-Jobs) zugewiesen werden. Dabei soll es sich dem Gesetz zufolge um im öffentlichen Interesse liegende und zusätzliche Arbeit handeln.

Gesetzlich ist es verboten, Beschäftigungsprojekte durchzuführen, die sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze vernichten. Als „1-€-Jobber“ reparieren jedoch Arbeitslose z.B. Schulen, putzen Krankenhäuser und Altenheime und werden im Schulunterricht eingesetzt, so werden die regulär Beschäftigten verdrängt und „arbeitslos“. Wo Personal fehlt, werden notwendige Neueinstellungen dadurch überflüssig gemacht.

Dieser Flyer gibt den Personalvertretungen (Betriebs- und Personalräten sowie den Mitarbeitervertretungen) Tipps, wie sie ihre gesetzlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei dem Einsatz von 1-Euro-Jobbern in ihrem Betrieb anwenden können.

Wie sind diese Arbeitsgelegenheiten geregelt?

Durch die Aufnahme einer Tätigkeit im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 SGB II wird kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 611 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) begründet. Diese Arbeitsgelegenheiten sollen zusätzlich und im öffentlichen Interesse sein. Die Zuweisung der Erwerbslosen muss durch einen Verwaltungsakt der Arbeitsagentur/JobCenter erfolgen. Die in 1-Euro-Jobs Beschäftigten sind aufgrund ihres Leistungsbezuges in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung versichert. Der Unfallschutz besteht nach § 8 i.V.m. § 2 SGB VII über die Berufsgenossenschaft. Es besteht ein Urlaubsanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) von 24 Werktagen. Aber: Ein in einer Arbeitsgelegenheit Beschäftigter hat zwar diesen Anspruch auf Urlaub, erhält in dieser Zeit jedoch keine Mehraufwandsentschädigung, sondern nur seine bisherigen Leistungen von der Arbeitsagentur.

Personalvertretungen sollten ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten nutzen. Sie können u.a. beurteilen, ob die Arbeitsgelegenheiten zusätzlich zu den normalen Arbeitsplätzen eingerichtet werden oder ob vorher regulär beschäftigte KollegInnen diese Arbeit erledigt haben.

Was tun, wenn der Arbeitgeber 1-Euro-Jobs im Betrieb einrichtet?

Bereits im Vorfeld der Schaffung der Arbeitsgelegenheiten ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Personalvertretung über die Planung zu unterrichten. Ihr sind auch die Antragsunterlagen zu übergeben, die der Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Arbeitsgemeinschaft eingereicht hat, um diese Arbeitsgelegenheiten zu beantragen. In diesen Antragsunterlagen sind u.a. die Inhalte und Tätigkeiten der

Arbeitsgelegenheiten benannt. Diese Informationen sind so rechtzeitig zu übergeben, dass Vorschläge der Personalvertretung bereits bei der Planung berücksichtigt werden können.

Der Arbeitgeber muss also die Personalvertretung vor jeder Einstellung unterrichten und die entsprechenden Unterlagen vorlegen. Er muss auch darüber unterrichten, welcher Arbeitsplatz besetzt werden soll und welche Auswirkungen die Einstellung auf die Beschäftigten hat.

Unterlässt der Arbeitgeber diese Informationen, kann der Verstoß mit Bußgeldern geahndet werden. Das Bundesverwaltungsgericht führt aus, dass bereits die so genannte „vorentscheidende Maßnahme“ zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten der Beteiligung der Personalvertretung unterliegt, da die Bereitstellung und Benennung der Einsatzbereiche und dort anfallender Arbeit eine Maßnahme ist, die sich auf die Beschäftigten auswirkt. Die Einweisung und Beaufsichtigung der 1-Euro-Jobber erfolgt nämlich durch die Beschäftigten.

Vor Beginn der Maßnahme ist nach § 68 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und § 80 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Personalvertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, damit diese ihre Aufgaben nach dem Gesetz wahrnehmen kann. Diese Unterrichtungspflicht erstreckt sich auch auf Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Ebenso verhält es sich bei den Kirchen und Diakonie als Einsatzbetriebe. Denn unter Einstellung i.S. von § 42 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) ist nicht erst der Abschluss eines Arbeitsverhältnisses, sondern schon die bloße Eingliederung in den Betrieb zu verstehen.

Der Hessische Verwaltungsgerichtshof hat aktuell entschieden (Az: 22 TL 2779/05), dass 1-Euro-Jobber in die Arbeitsorganisation der Dienststelle eingegliedert sind, dort Aufgaben der Dienststelle erfüllen und an Weisungen gebunden sind.

Somit liegt eine mitbestimmungspflichtige Einstellung vor, die der Zustimmung der Personalvertretung bedarf.

Nach überwiegender Ansicht kann also unter Einstellung sowohl die Begründung eines Arbeitsverhältnisses, aber auch die Arbeitsaufnahme an einem bestimmten Arbeitsplatz verstanden werden.

Unter Eingliederung in diesem Sinne wird auch verstanden, dass diese nicht nur vorübergehender Natur ist. Als vorübergehend wird eine Tätigkeit dann angenommen, wenn die Beschäftigung weniger als 2 Monate ausgeübt werden soll. Bei den Arbeitsgelegenheiten ist hingegen ein Zeitraum von 6 – 9 Monaten Beschäftigung in einem Betrieb oder Dienststelle vorgesehen.

Damit liegt eine mitbestimmungspflichtige Einstellung vor, wenn Personen (also auch 1-Euro-Jobber) in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort Beschäftigten die Durchführung und Erfüllung von Arbeitsaufgaben durch weisungsgebundene Tätigkeiten umzusetzen. Ein weiteres Merkmal für eine betriebliche Eingliederung ist u.a. die Bindung der Personen an Arbeitszeit- und Pausenregelungen.

Es ist die Aufgabe der Personalvertretung, sicherzustellen, dass Beschäftigte nicht aus ihrem Arbeitsverhältnis herausgedrängt werden.

Sie sollte darauf achten, dass es sich um zusätzliche Beschäftigung handelt. Entscheidend ist, ob die für den 1-Euro-Jobber vorgesehenen Tätigkeiten und Arbeitsinhalte Bestandteil von Pflichtaufgaben der regulär Beschäftigten sind oder nicht. Zusätzlichkeit kann bestehen, wenn zusätzliche Aufgaben, die keine Pflichtaufgaben sind, unplanmäßig durchgeführt werden müssen und derartige Arbeiten die Kapazitätsgrenze der vorhandenen Planstellenkräfte übersteigt. Eine derartige Kontrolle kann man am einfachsten dadurch sicherstellen, dass die Personalplanungsunterlagen eingefordert werden. Diese Unterlagen sollen den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf darstellen sowie die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen deutlich machen.

Die Personalvertretung sollte daher den Arbeitgeber schriftlich auffordern, die Unterlagen herauszureichen. Eine Mindestanforderung dabei sollte sein, dass sie eine Liste der gegenwärtig im Betrieb Beschäftigten, gegliedert nach Funktionsbereichen, Tätigkeiten und Funktionsbezeichnung erhält. Auch die Angaben, ob ein Arbeitnehmer unbefristet und bis zu welchem Zeitpunkt er voraussichtlich befristet beschäftigt ist, sollten mitgeteilt werden.

Mit den Personalplanungsunterlagen hat die Personalvertretung eine Grundlage, um beurteilen zu können, ob die Arbeitsgelegenheiten wirklich zusätzlich sind und nicht bestehende Arbeitsverhältnisse gefährden.

Nach § 75 Abs. 1 Ziffer 1 und § 77 BPersVG sowie § 99 BetrVG gilt ein Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen. Die Personalvertretung kann somit ihre Zustimmung verweigern, wenn die Einstellung gegen ein Gesetz verstößt, z.B. weil die Arbeit nicht zusätzlich ist oder nicht im öffentlichen Interesse liegt.

Die Mitarbeitervertretung (MAV) hat bei der Eingliederung eines 1-Euro-Jobbers ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht. Denn in jedem Fall kann diese Eingliederung die Aspekte berühren, die die MAV berechtigen, der Einstellung zu widersprechen vgl. hierzu §§ 41, 42 MVG-EKD bzw. § 45 MVG-K (evangelische Kirche und Diakonie) sowie § 3 Abs. 1 MAVO (katholische Kirche).

Widerspricht die Personalvertretung der Einstellung, so muss der Arbeitgeber ein Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht einleiten.

Fazit: Zwar sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten begrenzt, jedoch sollten Personalvertretungen ihre Rechte wahrnehmen, um den Abbau von sozialversicherungspflichtiger Arbeit zu verhindern.

Grundsätzlich ist jedoch zu beachten, dass für die Feststellung einer Mitbestimmungspflichtigkeit des Einsatzes von 1-Euro-Job-Kräften allein auf die -sehr unterschiedlichen- Regelungen in den einzelnen Personalvertretungsgesetzen abgestellt werden muss.

Tipp: Besteht der Verdacht, dass durch Arbeitsgelegenheiten reguläre Beschäftigung durchgeführt wird, kann die/der Betroffene z.B. eine Lohnleistungs- oder Feststellungsklage beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen, um evtl. einen sozialversicherungspflichtigen regulären Lohn zu erhalten oder feststellen zu lassen,

dass es sich um eine reguläre Arbeit handelt und ein Arbeitsverhältnis begründet wurde.

Weitere Literatur:

- **Gerichtsurteile:**

- Bundesarbeitsgericht (BAG), Az: 1 ABR 25/00 v. 19.06.2001
 - Bundesarbeitsgericht (BAG), Az: 1 ABR 60/01 v. 12.11.2002
 - Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Az: 6 P 7.95 v. 27.08.1997
 - Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Az: 6 P 2.99 v. 26.01.2000
 - Verwaltungsgericht der EKD Hannover, Az: 0124/D4-99 v. 05.08.1999
-
- „Recht und Praxis der Ein-Euro-Jobs – Beschäftigungsverhältnisse ohne Arbeitsvertrag nach dem SGB II“, Günther Stahlmann (HG.), ISBN-13: 978-3-9809050-6-0, 22,00 € incl. Versandkosten, Verlag: Dr. Albert Hofmann, Fax: 069/56 003 758, E-Mail: dr.hofmann@t-online.de
-
- Broschüre „1-Euro-Jobs“ im Bildungsbereich – Handreichung für Personalräte (speziell für Lehrer/innen und Erzieher/innen), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Berlin, Fax: 030/219 993-50, Internet: www.gew-berlin.de .
-
- Broschüre „Ein-Euro-Jobs – Einflussmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten bei Arbeitsgelegenheiten“, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand, Internet: www.gew.de .
-
- „1-Euro-Jobs: Rechte und Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung“, ver.di Bundesvorstand; Ressort 4. Fax: 030/695 639 56.

Rat & Hilfe

- Ratgeber: „Hartz IV - Tipps und Hilfen des DGB“, Stand 2011, Bezug: www.dgb-bestellservice.de
- Hinweise zum Alg II-Antrag, Adressen örtlicher Beratungsstellen sowie Infoblätter mit Tipps und Mustertexte etwa für Widersprüche stehen auf unserer Internetseite: www.erwerbslos.de
- Internetberatung für Erwerbslose von ver.di: www.verdi-erwerbslosenberatung.de
- Seminare für erwerbslose Mitglieder: Angebot bei der eigenen Gewerkschaft erfragen.
- DGB-Bundesvorstand: „111 Tipps“ zum Alg II (www.bund-verlag.de).
- Leitfaden „Alg II / Sozialhilfe von A–Z“ (www.tacheles-sozialhilfe.de)

V.i.S.d.P.: Horst Schmitthener, Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e.V., Koordinierungsstelle, Märkisches Ufer 28, 10179 Berlin, Tel. 030/868 76 70. Text: Angelika Klahr.