



Die sog. 1-Euro-Jobs finden ihre Rechtsgrundlage im § 16 Absatz 3 des SGB II. Bisher gab es solche Tätigkeiten entweder auf Basis des § 19 BSHG oder freiwillig auf Basis § 199 SGB III. Nach SGB II sind sie nicht mehr freiwillig. Wer eine solche Maßnahme unbegründet ablehnt, muss mit Leistungskürzungen rechnen. Vergleichbar sind die Voraussetzungen mit denen der alten ABM (§ 261 SGB III)

Rechtsgrundlagen nach § 16 Abs. 3 SGB II :

Die Arbeitsgelegenheiten müssen **im öffentlichen Interesse liegen und zusätzlich** sein. Das entspricht den bisherigen rechtlichen Vorgaben für ABM und ist auf die „Arbeitsgelegenheiten“ nach § 16 SGB II anzuwenden.

Die Definition der Zusätzlichkeit und des öffentlichen Interesses ist in § 261 SGB III (ABM) geregelt. Aus § 16 Abs. 1 i.V.m. § 16 Abs. 3 SGB II ergibt sich die Anwendbarkeit dieser rechtlichen Festlegungen.

Zusätzlichkeit:

§ 261 Abs. 3 SGB III:

„Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. Arbeiten, die aufgrund 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.“

Das heißt: Pflichtaufgaben sind nicht „zusätzlich“. Ansonsten ist aber alles irgendwie als zusätzlich zu begründen.

Öffentliches Interesse:

§ 261 Abs. 4 SGB III:

„Arbeiten liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises dient, liegen nicht im öffentlichen Interesse....“

Die Arbeiten im Rahmen des § 16 SGB II müssen – entgegen landläufiger Meinung – nicht gemeinnützig sein!

Definition der „Arbeitsgelegenheiten“ nach § 16 Abs. 3 SGB II:

- Die BezieherInnen von Alg II erhalten zusätzlich zum Alg II eine „angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen“ (Fahrtkosten, Arbeitskleidung etc.) Diese liegt zwischen einem und zwei Euro pro Stunde.
- Ein Arbeitsverhältnis wird nicht begründet (Wird ausdrücklich im Gesetz so genannt)!
- Arbeitsschutzbestimmungen und das Bundesurlaubsgesetz sind entsprechend anzuwenden.

- Haftung wie ArbeitnehmerInnen

Praktisch wird das so laufen, dass Beschäftigungsträger (i.d.R. eingetragene Vereine, z. B. HAB) mit den AlgII-BezieherInnen eine „Integrationsvereinbarung“ abschließen. Zusätzlich schließen die Träger mit Arbeitgebern (also z.B. BBS, Bezirke, Hochschulen...) Rahmenvereinbarungen ab, in denen Einsatzfelder definiert werden.

Personalratsbeteiligung: Mitbestimmung

Bisher gibt es zur Frage der PR-Beteiligung beim Einsatz von Erwerbslosen mit „Arbeitsgelegenheiten“ nach § 16 SGB II natürlich keine Rechtsprechung. Es gibt allerdings zu ähnlichen Problemfeldern Rechtsprechung.

Die Personalräte müssen/können Beteiligungsrechte einfordern:

1. Informationsrecht aus § 65 LPVG NRW (Aufgaben des Personalrats)

Bei der Dienststelle eine lückenlose Information über die Zahl, Art, Einsatzort und Einzelnamen der bereits im Rahmen von § 199 SGB III („Arbeitsgelegenheiten“) tätigen Personen anfordern (wer, mit welchen Aufgaben, wo und in welchem zeitlichen Umfang, mit welcher Dauer beschäftigt ist. Wenn die einzelne Schule solche Einstellungen/Beschäftigungen vorgenommen hat, entbindet dies dennoch nicht von einer Vorlage beim Personalrat.

2. In jedem Einzelfall - Mitbestimmung bei Einstellung nach § 72 Absatz 1 Nr. 1 LPersVG NRW

Das Mitbestimmungsrecht besteht bei „Einstellungen“. Selbst wenn es sich dabei nicht um Arbeitnehmer handelt (wie hier in § 16 Absatz 3 SGB II), muss der Personalrat beteiligt werden, weil das Mitbestimmungsrecht sich auch darauf bezieht, ob die Maßnahme Auswirkungen auf die Beschäftigten hat – und natürlich welche.

Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz kennt das PersVG NRW (noch) keinen Versagenskatalog. Allerdings muss der Personalrat natürlich auch sachliche nachvollziehbare Gründe nennen (z. B. ständig neue Leute, die angelernt werden müssen).

Ob sich das Mitbestimmungsrecht auch auf die einzustellenden Personen bezieht, ist im Einzelfall schwierig zu beantworten. Leitlinie aufgrund der Rechtsprechung könnte der Unterschied zwischen „Weisungen“ und „Anweisungen“ sein. Die Weisungsgebundenheit bezieht sich auf solche Dinge wie Arbeitszeit, Mehrarbeit, Übertragen anderer Aufgaben etc. durch den Dienstvorgesetzten. Anweisungen haben eher den Charakter von Aufgabenzuweisungen. „Sie fangen mit dem Streichen in Zimmer A an, dann B und dann C“, wann das zu tun ist, entscheidet aber der Beschäftigungsträger bzw. ein vom Dienstherrn nicht veränderbarer Plan.

3. Dienstvereinbarung

Natürlich können Personalräte zur Erleichterung des Mitbestimmungsverfahrens auch Dienstvereinbarungen abschließen, in denen generelle Zustimmungsvoraussetzungen geregelt werden.

4. Welcher Personalrat ist zuständig?

Soweit die Eingliederung in die Schule nachvollziehbar zu ersehen ist und Weisungsrechte – inhaltlicher Art – seitens Schulleitung besteht (Beispiele: alle Bereiche, in denen pädagogische Kernarbeit passiert, also Arbeit mit Kindern)

Bei Schulträgerangelegenheiten (Hausmeister) sollte in Verbindung mit dem PR des Schulträgers die Abgrenzungen besprochen werden.

Rechtslage und Rechtsprechung zur PR-Beteiligung

Beschluss des BVerwG vom 13. April 2004, Az BVerwG 6 PB 2.04:

Das Bundesverwaltungsgericht hat das Mitbestimmungsrecht bejaht beim Einsatz von Pflegekräften, die aufgrund eines sog. Gestellungsvertrages tätig werden. Begründung: „Die aufgrund eines Gestellungsvertrages mit der Schwesternschaft tätigen Pflegekräfte seien ebenso in die Dienststelle ‚Universitätsklinikum‘ eingegliedert wie die übrigen, aufgrund eines Arbeitsvertrages dort beschäftigten Pflegekräfte.“ Der Senat hat es dabei als entscheidend angesehen, dass „das Weisungsrecht als der für Beschäftigungsverhältnisse typischen Befugnis der Dienststelle zugrunde (liegt), die dem Beschäftigten obliegenden Dienstleistungen nach Art, Umfang, Zeit und Ort zu bestimmen.“

In dem o.g. Beschluss hat das BVerwG dieses für Beschäftigungsverhältnisse typische Weisungsrecht von dem für Werkverträge typischen abgegrenzt. Während das arbeitsvertragliche Weisungsrecht „personenbezogen, ablauf- und verfahrensorientiert“ ist, zeichnen sich werkvertragliche Weisungen durch Sachbezogenheit und Ergebnisorientierung aus.

Bei der Betrachtung der nach § 16 SGB II beschäftigten Personen wird es also wesentlich darauf ankommen, ob ein arbeitsvertragliches Weisungsrecht zu bejahen ist. Das sollte man zunächst erst einmal behaupten. Fraglich bleibt allerdings, wie die o.g. „Integrations- bzw. Kooperationsvereinbarungen zu bewerten sind, die die Träger mit den Beschäftigungsstellen abschließen. Denn dort sind u.a. Rahmenfestlegungen zur Arbeitszeit getroffen. Lediglich die Betreuung der so Beschäftigten wird ausdrücklich den Beschäftigungsstellen übertragen. Im gerichtlichen Verfahren wird zu klären sein, inwieweit die Dienststellen Weisungsbefugnisse haben.

BVerwG –Beschluss vom 26. Januar 2000, Az 6 P 2/99 :

Die Mitbestimmung des Personalrats aus Gründen der Allzuständigkeit nach § 51 Abs. 1 MBG SH greift schon bei der vorentscheidenden Maßnahme der Schaffung von Gelegenheit zu gemeinnütziger und zusätzlicher Arbeit, weil eine Mitbestimmung bei der späteren Heranziehung durch Bescheid nicht in Betracht kommt und eine Mitbestimmung beim Vollzug dieser Bescheide oftmals zu spät kommen würde.

§ 51 Abs. 1 MBG SH : Der Personalrat bestimmt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Das gleiche gilt, wenn die Dienststelle Maßnahmen für Personen trifft, die der Dienststelle nicht angehören, jedoch für sie oder die ihr angehörenden Beschäftigten tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden.

Diese Entscheidung ist nicht unmittelbar auf NRW anwendbar, da es im LPVG NRW im Unterschied zu Schleswig-Holstein keine „Allzuständigkeit“ der Personalvertretungen bei innerdienstlichen Maßnahmen – hier der Bestimmung der Einsatzfelder für Arbeitsgelegenheiten gibt. Allerdings werden unter der Begrifflichkeit „Einstellung“ auch Eingliederungen von MitarbeiterInnen zu fassen sein.

Allerdings sind in dieser Entscheidung auch **Ausführungen zur Frage gemacht, inwieweit der Einsatz von Beschäftigten, die zusätzliche und gemeinnützige Arbeit leisten, die kollektiven Interessen der Dienstkräfte berührt – ein ganz wesentlicher Punkt für die Beurteilung, ob die Personen in die Dienststelle eingegliedert werden.**

Dazu das BVerwG:

„Bei derartigen Beschäftigungen können zur Erwerbstätigkeit derjenigen, die in einem regulären Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, vielfältige Berührungspunkte bestehen – etwa bei der Beaufsichtigung, Anleitung und Koordinierung mit sonstigen Tätigkeiten der Beschäftigten. Werden die...Voraussetzungen für die ‚Zusätzlichkeit‘ der Arbeit von der Dienststelle nicht eingehalten, so ist mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der dort regulär Beschäftigten zu rechnen...Die Grenzen der zusätzlichen Tätigkeit zur regulären Erwerbstätigkeit werden nach Lage der Dinge oftmals fließend sein und lassen sich daher nicht immer leicht bestimmen.“

BverwG vom 8. Januar 2003 (6 P 8/02)

In diesem Fall ging es um Krankentransportbeschäftigte, die bei einer privaten Firma angestellt waren und auf dem Gelände des UKE die internen Krankentransporte durchführten. Hier hat das BverwG die Mitbestimmung des Personalrats bei der Einstellung verneint, auch wenn sich die Transporte nicht von denen unterscheiden, die Beschäftigte des UKE selbst durchführen, und die von der Klinik zugeteilt werden. Grund: Die volle Personalhoheit (Weisung) liegt bei der Transportfirma.

Sonstige Beteiligungsmöglichkeiten:

1. Über die Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten in einer Schule muss die Schulkonferenz entscheiden - § 5 Abs. 2 SchMG.

Die Schulkonferenz ist das für grundsätzliche Entscheidungen der Schulgestaltung zuständige Gremium. Sollte die Schulkonferenz der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten grundsätzlich zustimmen, sollten die Tätigkeitsfelder ebenfalls durch sie umrissen werden.

2. An der Auswahl geeigneten Personals ist die Schule zu beteiligen.

3. Begleitend zur Tätigkeit in der Arbeitsgelegenheit ist eine Qualifizierung anzubieten, die die Verbesserung der Vermittlungschancen in den ersten Arbeitsmarkt fördert.