

Bundesarbeitsgericht

29 * Rechtsweg für Kündigungsschutzklage – Ein-Euro-Job

SGB II §§ 2, 15, 16 III; SGG § 51 I Nr. 4 a; ArbGG §§ 2 I Nr. 3, 5 I 2; KSchG § 4

Für Rechtsstreitigkeiten zwischen dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und einer privaten Einrichtung als Leistungserbringerin aus dem Rechtsverhältnis der im öffentlichen Interesse liegenden, zusätzlichen Arbeiten gem. § 16 III 2 SGB II sind die Sozialgerichte zuständig (§ 51 I Nr. 4 a SGG).

BAG, *Beschl. v. 8. 11. 2006 – 5 AZB 36/06 (LAG Berlin)*

Zum Sachverhalt: Die Parteien streiten vorab über die Zulässigkeit des Rechtswegs. Die Kl. ist Arbeitsuchende und erhält Entgeltleistungen nach dem SGB II. Der Bekl. ist ein eingetragener Verein. Am 12. 9. 2005 schlossen die Parteien eine schriftliche Vereinbarung über eine befristete Beschäftigung der Kl. im Rahmen der MAE-Maßnahme „Geschichtswerkstatt“ als Teilnehmerin in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung gem. § 16 III 2 SGB II (sog. Ein-Euro-Job). Als Mehraufwandsentschädigung war ein monatlich nachträglich zahlbarer Betrag von 1,50 Euro pro tatsächlich geleisteter Stunde vorgesehen. Die Vereinbarung regelte außerdem Arbeitsinhalte, eine Beschäftigungszeit von 30 Stunden/Woche, Urlaubsansprüche und Verpflichtungen der Kl. bei Arbeitsverhinderung. Am 29. 9. 2005 schloss die Kl. mit dem zuständigen JobCenter eine Eingliederungsvereinbarung über die öffentlich geförderte Beschäftigung (Angebot einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung bei dem Bekl.). Mit Schreiben vom 31. 1. 2006 erklärte der Bekl., dass er die Teilnahme der Kl. an der Maßnahme mit sofortiger Wirkung beende. Mit ihrer beim ArbG erhobenen Klage macht die Kl. die Unwirksamkeit dieser Beendigungserklärung, die sie als fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Bekl. ansieht, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, Weiterbeschäftigung sowie Schadensersatz wegen entgangener Mehraufwandsentschädigung geltend. Sie hat folgende Anträge angekündigt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Bekl. vom 31. 1. 2006 nicht beendet wird.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.
3. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1 und/oder zu 2 wird die Kl. verurteilt, die Kl. bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Teilnehmerin MAE weiterzubeschäftigen.
4. Der Bekl. wird verurteilt, an die Kl. 387 Euro zu zahlen.

Der Bekl. hat die Zulässigkeit des beschrittenen Rechtswegs gerügt und die Zuständigkeit des Sozialgerichts vertreten.

Das ArbG hat den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das SG verwiesen. Das LAG hat die sofortige Beschwerde der Kl. zurückgewiesen. Mit der vom LAG zugelassenen Rechtsbeschwerde beehrte die Kl. weiterhin die Zulässigerklärung des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen.

Die Beschwerde hatte teilweise Erfolg.

Aus den Gründen: [6] II. Die Rechtsbeschwerde ist teilweise begründet.

[7] Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist hinsichtlich der Klageanträge zu 1 und 2 gegeben, § 2 I Nr. 3 b ArbGG. Insoweit genügt die bloße Behauptung der Kl., sie sei Arbeitnehmerin des Bekl.; denn diese Anträge können nur begründet sein, wenn die Kl. Arbeitnehmerin ist. Die den Rechtsweg begründenden Tatsachen sind dieselben, die auch den materiellen Anspruch begründen (vgl. BAGE

83, 40 = NJW 1996, 2948 = NZA 1996, 1005; BAG, NJW 1997, 542 = NZA 1997, 175 = AP ArbGG 1979 § 2 Zuständigkeitsprüfung Nr. 2 = EzA ArbGG 1979 § 2 Nr. 33; BAGE 86, 178 [181] = NJW 1997, 2973 = NZA 1997, 1126). Für Kündigungsschutzklagen i. S. des § 4 KSchG sind die Gerichte für Arbeitssachen deshalb auch dann zuständig, wenn kein Arbeitsverhältnis vorliegt (BAG, BeckRS 2003, 41807 = EzA ArbGG 1979 § 2 Nr. 61). Das gilt nur dann nicht, wenn nach der Klagebegründung ein Fall des § 5 I 3 ArbGG vorliegt (vgl. Senat, NZA 2002, 52 = AP ArbGG 1979 § 5 Nr. 54 = EzA ArbGG 1979 § 5 Nr. 36; BAGE 107, 165 = NJW 2003, 3290 = NZA 2003, 1108).

[8] Der Klageantrag zu 3 fällt nur bei einem Obsiegen mit dem Antrag zu 1 und/oder mit dem Antrag zu 2 zur Entscheidung an. In diesem Falle ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nach § 2 I Nr. 3 a ArbGG gegeben.

[9] III. Im Übrigen ist die Rechtsbeschwerde nicht begründet. Hinsichtlich des Klageantrags zu 4 haben die Vorinstanzen die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen zu Recht verneint. Zwischen den Parteien besteht insoweit keine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit i. S. von § 2 ArbGG.

[10] 1. Gemäß § 2 I Nr. 3 ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in bestimmten im Einzelnen aufgeführten Fällen. Ob eine Streitigkeit bürgerlich-rechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Art ist, richtet sich nach der Natur des Rechtsverhältnisses, aus dem der Klageanspruch abgeleitet wird (*GmS-OGB*, AP GVG § 13 Nr. 3; BAG, NJW 2003, 2629 = NZA 2003, 877 = AP ArbGG 1979 § 2 Nr. 84; *BGHZ* 103, 255 [256] = NJW 1988, 1731 = NZA 1989, 322). Maßgebend ist, ob der zur Klagebegründung vorgetragene Sachverhalt für die aus ihm hergeleitete Rechtsfolge von Rechtssätzen des bürgerlichen Rechts oder des öffentlichen Rechts geprägt wird (BAGE 93, 310 [312 f.] = NJW 2000, 1438 = NZA 2000, 385; BAG, NZA 2000, 1359 = AP ArbGG 1979 § 2 Nr. 75 = EzA ArbGG 1979 § 2 Nr. 51 [zu II 1]; NJW 2006, 171 = NZA 2005, 1429 = AP ArbGG 1979 § 2 Nr. 87 = EzA ArbGG 1979 § 2 Nr. 63 [zu B II]).

[11] 2. Danach ist eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit gegeben. Der von der Kl. vorgetragene Sachverhalt ist im Hinblick auf die von ihr begehrte Rechtsfolge von Rechtssätzen des öffentlichen Rechts bestimmt. Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, wie sie in § 16 III 2 SGB II geregelt sind, begründen ein von Rechtssätzen des öffentlichen Rechts geprägtes Rechtsverhältnis.

[12] a) Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung gehören zu den Leistungen, die ein erwerbsfähiger Hilfebedürftiger nach den Regelungen des SGB II, insbesondere dessen § 16, als Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erhalten kann. § 16 III SGB II bestimmt insoweit:

§ 16. (3). Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Werden Gelegenheiten für im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten nicht nach Absatz 1 als Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gefördert, ist den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen zu zahlen; diese Arbeiten begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts; die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz mit Ausnahme der Regelungen über das Urlaubsentgelt sind entsprechend anzuwenden; für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften erwerbsfähige Hilfebedürftige nur wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

[13] b) Zur Vorgängerregelung in § 19 II und III BSHG hat das BAG angenommen, die Heranziehung zu zusätzlicher gemeinnütziger Arbeit durch Verwaltungsakt und unter Gewährung einer Mehraufwandsentschädigung begründe kein Arbeitsverhältnis (BAG, NVwZ 1988, 966 = EzA BGB § 611 Faktisches Arbeitsverhältnis Nr. 1; Urt. v. 14. 12. 1988 – 5 AZR 661/86, 5 AZR 759/87, 5 AZR 760/87, unveröff.). Diese Rechtsprechung ist auf Arbeitsgelegenheiten nach § 16 III 2 SGB II zu übertragen. Solche Arbeitsgelegenheiten sind durch Vorschriften des öffentlichen Rechts geprägt. § 16 III 2 Halbs. 2 SGB II bestimmt ausdrücklich, dass kein Arbeitsverhältnis begründet wird. Deshalb sind für Rechtsstreitigkeiten hieraus nicht die Arbeitsgerichte, sondern die Sozialgerichte zuständig (LSG Rheinland-Pfalz, BeckRS 2005, 43116 = FEVS 57, 232). Die Besonderheiten der Regelung stehen dem nicht entgegen. Weder das Vorliegen eines Vertragsschlusses noch die Einbeziehung eines privaten Dritten als Leistungserbringer haben eine Prägung des Sachverhalts durch Regelungen des Privatrechts zur Folge.

[14] aa) Regelmäßig wird der Hilfebedürftige durch den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung nach § 15 SGB II zu der Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung herangezogen. Gemäß § 15 I 2 SGB II bestimmt diese Vereinbarung die Eingliederungsleistungen, die der Hilfebedürftige erhält. Hierzu gehört auch die Zuweisung einer Arbeitsgelegenheit. Die Eingliederungsvereinbarung begründet ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis. Es handelt sich um einen öffentlich-rechtlichen Vertrag (Berlit, in: LPK-SGB II, § 15 Rdnr. 8; Rixen, in: Eicher/Spellbrink, § 15 Rdnr. 3; Müller, in: Hauck/Noftz, SGB II, Stand: August 2006, Bd. 1, § 15 Rdnr. 11; Sonnhoff, in: Schlegel/Voelzke, SGB II, § 15 Rdnr. 22). Dies ergibt sich schon daraus, dass die Vereinbarung durch Verwaltungsakt ersetzt werden kann, § 15 I 6 SGB II (vgl. GmS-OGB, AP GVG § 13 Nr. 3).

[15] Vereinbaren Grundsicherungsträger und Hilfebedürftiger eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung, so besteht die Eingliederungshilfe nicht in der Verschaffung einer auf einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag beruhenden Beschäftigungsmöglichkeit, sondern in der öffentlich-rechtlichen Bereitstellung einer Arbeitsgelegenheit. Damit verbundene Rechte und Pflichten des Hilfebedürftigen ergeben sich aus sozialrechtlichen Regeln, wie sie die Eingliederungsvereinbarung aktualisiert. Arbeitspflicht und Ansprüche des Hilfebedürftigen auf Zahlung von Mehraufwandsentschädigung und Arbeitslosengeld II ergeben sich aus den Vorschriften des SGB II, nämlich aus §§ 2 I 3, 16 III 2 und 19 SGB II. Ebenso ist die Verletzung der Arbeitspflicht aus einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung durch sozialrechtliche Vorschriften geregelt. Nach § 31 I Nr. 1 d SGB II kann die Weigerung des Hilfebedürftigen, eine zumutbare Arbeit nach § 16 III 2 SGB II auszuführen, zu Absenkung oder Fortfall des Anspruchs auf Arbeitslosengeld II führen.

[16] bb) Die Einbeziehung eines privaten Dritten, wie sie nach § 17 I 1 SGB II bei der Erbringung von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit die Regel sein soll, führt nicht dazu, dass das Rechtsverhältnis privatrechtlich gestaltet ist. Zwar unterstehen Rechtsbeziehungen zwischen Privaten grundsätzlich dem Zivilrecht. Ausnahmsweise können sie aber dem öffentlichen Recht zuzuordnen sein, wenn eines der Privatrechtssubjekte seinerseits als Teil der öffentlichen Verwaltung zu betrachten ist oder jedenfalls auf die Erfüllung öffentlich-rechtlicher Pflichten in Anspruch genommen wird

(BAGE 93, 310 [313] = NJW 2000, 1438 = NZA 2000, 385; BAG, Beschl. v. 10. 5. 2000 – 5 AZB 3/00 [zu II 2 a]). Das ist vorliegend der Fall.

[17] Teilweise wird vertreten, dass zwischen dem Dritten und dem Hilfebedürftigen keine direkte Rechtsbeziehung besteht (Schumacher, in: Oestreicher, SGB XII/SGB II, Stand: Juni 2006, § 16 SGB II Rdnr. 85). Sieht man den Dritten als Verwaltungshelfer an, so ist sein Verhalten dem Grundsicherungsträger zuzurechnen. Eine zwischen Privatem und Hilfebedürftigem abgeschlossene Vereinbarung informiert nur über die Gestaltung des Sozialrechtsverhältnisses, ohne ein Dienstvertrag sein zu können (Rixen/Panaris, NJW 2005, 2177 [2179 f.]).

[18] Geht man dagegen von einem konstitutiven Vertragsschluss zwischen dem Dritten und dem Hilfebedürftigen aus, hat eine solche Vereinbarung Berechtigungen und Verpflichtungen des Dritten gegenüber dem Grundsicherungsträger und damit öffentlich-rechtliche Regelungen zum Gegenstand. Im Hinblick darauf wäre sie als öffentlich-rechtlicher Vertrag einzuordnen (Zwanziger, AuR 2005, 8 [10]). Auch der Vertrag zwischen Privaten ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag, wenn der Gegenstand der Regelung zum öffentlichen Recht gehört (BSGE 70, 37).

[19] cc) Der private Leistungserbringer und der Hilfebedürftige begründen kein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis (so aber für bestimmte Fallgruppen Eicher, in: Eicher/Spellbrink, SGB II, § 16 Rdnrn. 239, 241; Niewald, in: LPK-SGB II, § 16 Rdnr. 25), denn es fehlt an dem Abschluss eines dem Zivilrecht unterliegenden Vertrags.

[20] Ein privatrechtlicher Vertrag regelt Rechte und Pflichten des Privatrechts. In diesem Verhältnis treten sich die Beteiligten nicht als Sozialleistungserbringer und Hilfeempfänger, sondern gleichgeordnet gegenüber (BVerwG, NVwZ 1990, 1170). Daran fehlt es bei Vereinbarungen anlässlich der Aufnahme einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung. Selbst wenn der Bekl. die Mehraufwandsentschädigung auszahlen sollte, kann nicht angenommen werden, dass er der Kl. eine Vergütung versprechen wollte. Die Zahlung der Mehraufwandsentschädigung schuldet der Grundsicherungsträger nach § 16 III 2 SGB II. Dieser Träger ist auch dann Schuldner des Anspruchs, wenn ein privater Dritter, der die Eingliederungsleistung in Form der Arbeitsgelegenheit erbringt, mit der Auszahlung beauftragt wird (Eicher, in: Eicher/Spellbrink, § 16 Rdnrn. 239, 242; vgl. auch Schumacher, in: Oestreicher, § 16 SGB II Rdnr. 85). Die Erklärung, die ausdrücklich eine Maßnahme des öffentlichen Rechts zum Gegenstand hat, kann nicht in eine auf die Begründung eines privatrechtlichen Rechtsverhältnisses gerichtete Erklärung umgedeutet werden (vgl. Senat, Urt. v. 14. 12. 1988 – 5 AZR 661/86, 5 AZR 759/87, 5 AZR 760/87 [jeweils zu I 4 b]). Der Sinn des Ausschlusses eines Arbeitsverhältnisses in § 16 III 2 Halbs. 2 SGB II besteht darin, ein zivilrechtliches Vertragsverhältnis überhaupt auszuschließen. Dies wird durch die Gesetzesmaterialien bestätigt. Hiernach verrichtet der Hilfebedürftige in einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung seine Arbeit in einem Sozialrechtsverhältnis (BT-Dr 15/1749, S. 32).

[21] c) Danach besteht zwischen den Parteien auch kein zivilrechtliches Vertragsverhältnis, das als Rechtsverhältnis zwischen einer arbeitnehmerähnlichen Person und ihrem Auftraggeber nach § 2 I Nr. 3 i. V. mit § 5 I 2 ArbGG den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnen könnte.

[22] d) Ebenso wenig ergibt sich ein privatrechtliches Rechtsverhältnis zwischen den Parteien aus dem weiteren Vorbringen der Kl. Dahingestellt kann bleiben, ob der Bekl. in dem Schreiben vom 31. 1. 2006 eine Kündigung erklärt hat. Der Ausspruch einer Kündigung würde nicht dazu führen, dass das Rechtsverhältnis als privatrechtlich betrachtet werden könnte.

[23] Dem Hinweis der Kl. auf eine mögliche Überschreitung der Zulässigkeitsschranken für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung braucht nicht nachgegangen zu werden. Allenfalls wären die Eingliederungsvereinbarung, die Vereinbarung der Parteien vom 12. 9. 2005 und die Durchführung der Arbeitsgelegenheit rechtswidrig. Ein privatrechtliches Vertragsverhältnis zwischen den Parteien würde daraus nicht folgen. Auch ein faktisches Vertragsverhältnis wäre jedenfalls nicht zivilrechtlicher Natur.

[24] Unerheblich ist, dass die Vereinbarung der Parteien dem Abschluss der Eingliederungsvereinbarung voranging. Die deutliche Bezugnahme auf die bevorstehende Zuweisung einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung schließt die Annahme von auf den Abschluss eines privatrechtlichen Vertrags gerichteten Willenserklärungen aus.

[25] 3. Die Zuständigkeit der Sozialgerichte folgt aus § 51 I Nr. 4 a SGG. Danach sind die Sozialgerichte für öffentlich-rechtliche Streitigkeiten in Angelegenheiten der Grundsicherung für Arbeitssuchende zuständig. Das gilt auch für das Schadensersatzbegehren der Kl. Insoweit kann der Anspruch aus der Verletzung eines öffentlich-rechtlichen Vertrags folgen (vgl. Keller, in: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 8. Aufl., § 51 Rdnr. 9; Ulmer, in: Hennig, SGG, Stand: Mai 2006, Bd. 1, § 51 Rdnr. 20).

Anmerkung

1. Die Entscheidung des 5. Senats des BAG, der für Rechtswegfragen zuständig ist, betrifft die Frage, ob arbeitslose Personen, die einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben und eine öffentlich geförderte Beschäftigung eingehen, Arbeitnehmer sind. Das BAG hat zur Prüfung des Rechtswegs Fallgruppen gebildet. Im vorliegenden Fall ist ein *sic-non-Fall* gegeben. Es genügt dafür zunächst die Tatsachenbehauptung des Klägers, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt, um die Zulässigkeit einer Klage vor dem Arbeitsgericht zu bejahen. Wenn – wie vorliegend – das BAG dann schließlich dies vom Grundsatz her verneint, führt dies zur Unbegründetheit der Klage. Über diese Rechtswegfrage hinaus dienen die Ausführungen des Senats zum Rechtsstatus von Ein-Euro-Jobs der Klarheit.

2. Bei dem in Streit stehenden Vertretungsverhältnis handelt es sich um einen so genannten Ein-Euro-Job. Nach dem IAB-Forschungsbericht Nr. 2/2007 bestehen davon circa 390 000 bundesweit. Dabei handelt es sich um eine öffentlich finanzierte und zeitlich befristete Beschäftigungsform, die erwerbsfähige Hilfsbedürftige wieder an den Arbeitsmarkt heranführen sollen. Die Leistungsempfänger erhalten dabei zusätzlich eine Aufwandsentschädigung von ein bis zwei Euro pro Stunde, wodurch die Bezeichnung umgangssprachlich entstand. § 16 III SGB II, im Rahmen der so genannten Hartz-IV-Gesetzgebung ab 1. 2. 2005 in Kraft, umschreibt, dass es sich bei diesen Arbeitsgelegenheiten für im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten handeln muss.

Obwohl die Kriterien „Zusätzlichkeit“ und „Gemeinnützigkeit“ eine gewisse Eingrenzung im Gesetz beinhalten, besteht für die praktische Ausgestaltung im Einzelfall vor Ort offensichtlich Spielraum. Die ausgeübte Tätigkeiten finden nach dem IAB vorwiegend in der Betreuung, Altenpflege, Hausmeisterdiensten oder handwerklichen Arbeiten, Garten- und Landschaftspflege und Verwaltungstätigkeiten statt. In Westdeutschland dominieren Hausmeisterdienste oder handwerkliche Arbeiten (37%), während in Ostdeutschland Garten- und Landschaftspflege mit 40% Schwerpunkte bilden. Die Beschäftigung dieser Zusatzjobber ist nicht nur auf öffentliche oder gemeinnützige Träger begrenzt, sondern können auch von privaten Trägern eingerichtet werden, womit diese Art von Beschäftigung eine volkswirtschaftliche und wettbewerbspolitische Dimension erhalten. Zunehmend häuft sich Kritik mittelständischer Betriebe, dass beispielsweise Kommunen eigentlich von Handwerksbetrieben auszuführende Dienstleistungen durch „billige“ Zusatzjobber durchführen lassen und damit Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt letztlich verdrängen.

3. Obwohl das Gesetz ausführt, dass durch diese Arbeiten kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts begründet wird, musste sich nun das BAG mit der Frage des Rechtswegs (Arbeits- oder Sozialgerichte) im Rahmen einer Streitigkeit zwischen einem sozialen Verein und einer Arbeitssuchenden befassen. Aufhänger war die Erklärung des Vereins, die Teilnahme („Tätigkeit“) mit sofortiger Wirkung zu beenden. Gegen diese Erklärung erhob die Ein-Euro-Jobberin Klage vor dem Arbeitsgericht mit dem Ziel, die Beendigungserklärung als Kündigung für unwirksam zu erklären. Das BAG kommt zu dem Ergebnis, dass es sich hier um ein öffentlich-rechtliches Vertragsverhältnis handelt und dafür die Sozialgerichte zuständig seien. Dies gilt, gleich ob die Beschäftigungsmöglichkeit bei einem öffentlich-rechtlichen Träger oder einem privaten Dritten erbracht wird. Selbst der Vertrag mit Privaten (Vereinen, Handwerksbetrieben oder juristischen Personen) stellt einen öffentlich-rechtlichen Vertrag dar, da der Ein-Euro-Job zum öffentlichen Recht gehört. Der Gesetzgeber wollte ein zivilrechtliches Vertragsverhältnis zwischen der Beschäftigungseinrichtung und dem Ein-Euro-Jobber bewusst ausschließen, um letztlich auch die Eingliederungsversuche in den ersten Arbeitsmarkt durch die Nichtanwendbarkeit des Arbeitsrechts zu erleichtern. Bei „Pflichtverletzungen“ hat das SGB II selbst Sanktionen beispielsweise in § 31 – losgelöst vom privatrechtlichen Rückrecht – vorgesehen. Dass den Stammbeschafteten die Beschäftigung von Ein-Euro-Jobbern zudem ein Dorn im Auge ist, ergibt sich aus den Rechtsstreitigkeiten zur Mitbestimmung des Personalrats (Betriebsrats) bei Einstellung dieses Personenkreises. Hierzu hat das OVG Koblenz (BeckRS 2006, 23544, n. rkr.) entschieden, dass die Heranziehung von Ein-Euro-Kräften weder unmittelbar noch bei erweiternder Auslegung des Einstellungstatbestands eine mitbestimmungspflichtige Einstellung darstelle. Das Verfahren ist derzeit beim BVerwG (6 P 4/06) anhängig. Das OVG führt aus, dass neben der tatsächlichen Eingliederung der einzustellenden Person ein Mindesttatbestand an wirksamer oder zumindest beabsichtigter arbeitsvertraglicher Rechtsbeziehungen vorausgesetzt werde, da es sich um eine rein sozialrechtliche Maßnahme, an deren Realisierung unter Beachtung der Schutzzweckgrenze personalvertretungsrechtlicher (und somit auch betriebsverfassungsrechtlicher) Beteiligung kein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bestehen kann (a. A. ArbG Berlin, Beschl. v. 11. 10. 2006 – 29 BV 11287/06; NJ 2007, 94).

Rechtsanwalt Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz