

Pressemitteilungen - Infos



Verknüpftes Dokument, siehe auch: [Pressemitteilung Nr. 70/07 vom 2.10.2007](#)

BUNDESARBEITSGERICHT Beschluß vom 2.10.2007, 1 ABR 60/06

Mitbestimmung bei Beschäftigung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen

Leitsätze

Der Betriebsrat hat bei der Beschäftigung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen iSv. § 16 Abs 3 Satz 2 SGB II gemäß § 99 Abs 1 BetrVG mitzubestimmen.

Tenor

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 13. Juni 2006 - 4 TaBV 9/06 - wird zurückgewiesen.

Gründe

- 1 A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat bei der Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger iSv. § 16 Abs. 3 SGB II gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen hat.
- 2 Der Arbeitgeber betreibt eine Pflegeeinrichtung für alte und behinderte Menschen. Er beschäftigt etwa 1000 Arbeitnehmer. Mit Bescheid vom 21. Februar 2005 bewilligte ihm die als Arbeitsgemeinschaft nach § 44b SGB II für die Agentur für Arbeit handelnde R GmbH 35 Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung gemäß § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II. Seitdem macht der Arbeitgeber von der Möglichkeit zur Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger - sog. Ein-Euro-Jobber - Gebrauch. Die zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten betreffen den Fahr- und Pfortendienst, die mobilen Bibliotheken, die Cafeteria, die Zusatzbetreuung, die Haustechnik und die offenen Seniorendienste. Für diese schlägt die Agentur für Arbeit als Leistungsträger dem Arbeitgeber als Maßnahmeträger schriftlich erwerbsfähige Hilfebedürftige vor. Nach der Vorstellung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und vor dessen Arbeitsantritt schließt der Arbeitgeber mit ihm eine schriftliche Vereinbarung über die Beschäftigung. Lehnt der Arbeitgeber einen Bewerber ab, hat er der Agentur für Arbeit auf einem entsprechenden Vordruck mitzuteilen, welche Gründe gegen eine Beschäftigung sprechen.
- 3 Der Arbeitgeber hat in der Vergangenheit den Betriebsrat vor dem Arbeitsantritt der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen informiert, ihn jedoch nicht nach § 99 BetrVG beteiligt. Demgegenüber hat der Betriebsrat die Auffassung vertreten, die Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger iSv. § 16 Abs. 3 SGB II sei eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG. Er hat, soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Bedeutung, beantragt
festzustellen, dass die Beschäftigung von sog. Ein-Euro-Jobbern nach den Regelungen des SGB II eine mitbestimmungspflichtige Einstellung gemäß § 99 BetrVG ist.
- 4 Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Beschäftigung der Ein-Euro-Jobber sei keine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG, da er keine Auswahlentscheidung treffe, an welcher der Betriebsrat beteiligt werden könnte.

- 5 Die Vorinstanzen haben dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt der Arbeitgeber weiterhin dessen Abweisung. Der Betriebsrat beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.
- 6 B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben dem Antrag des Betriebsrats zu Recht entsprochen. Die Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger iSv. § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II ist eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG. An dieser ist der Betriebsrat zu beteiligen.
- 7 I. Neben dem Betriebsrat als Antragsteller und dem Arbeitgeber sind gemäß § 83 Abs. 3 ArbGG in dem Verfahren keine weiteren Personen oder Stellen zu hören.
- 8 II. Der vom Betriebsrat gestellte Antrag ist zulässig.
- 9 1. Die gebotene Auslegung des Antrags ergibt, dass er der Sache nach auf die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger auf einer Arbeitsgelegenheit gemäß § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II gerichtet ist.
- 10 2. Der so verstandene Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Danach muss der Verfahrensgegenstand so genau bezeichnet sein, dass die eigentliche Streitfrage zwischen den Beteiligten mit Rechtskraftwirkung entschieden werden kann (*BAG 30. Mai 2006 - 1 ABR 17/05 - AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 80 = EzA BetrVG 2001 § 98 Nr. 2, zu B I 2 a der Gründe*). Bei einem Streit über Mitbestimmungsrechte muss klar sein, an welchen Maßnahmen des Arbeitgebers der Betriebsrat beteiligt werden will. Diesen Anforderungen genügt der Antrag. Der Betriebsrat reklamiert ein Mitbestimmungsrecht für die Fälle, in denen mit Wissen und Wollen des Arbeitgebers Ein-Euro-Jobber im Betrieb beschäftigt werden. Er will festgestellt wissen, dass die Aufnahme der Tätigkeit eines erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im Betrieb seiner Zustimmung bedarf. Dabei ist nicht der genaue Zeitpunkt der Beteiligung, sondern allein die Frage im Streit, ob bei der Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger gemäß § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II überhaupt ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG besteht.
- 11 3. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann der Streit der Betriebsparteien über Bestand, Inhalt und Umfang eines Mitbestimmungsrechts Gegenstand eines Feststellungsbegehrens iSv. § 256 Abs. 1 ZPO sein (*vgl. etwa 29. Februar 2000 - 1 ABR 5/99 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 36 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 31, zu B II 1 der Gründe mwN*). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der Beschäftigung sog. Ein-Euro-Jobber ist ein Rechtsverhältnis, dessen Bestehen oder Nichtbestehen der gerichtlichen Feststellung zugänglich ist. Da der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht bestreitet und weiterhin erwerbsfähige Hilfebedürftige gemäß § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II im Betrieb beschäftigt, hat der Betriebsrat ein berechtigtes Interesse an der begehrten alsbaldigen Feststellung.
- 12 III. Der Antrag ist begründet. Der Betriebsrat hat bei der Beschäftigung sog. Ein-Euro-Jobber mitzubestimmen. Die Beschäftigung eines erwerbsfähigen Hilfebedürftigen auf einer Arbeitsgelegenheit gemäß § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II durch den Arbeitgeber ist eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG.
- 13 1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an. Maßgebend ist, ob die zu verrichtenden Tätigkeiten ihrer Art nach weisungsgebunden und dazu bestimmt sind, der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs zu dienen, so dass sie vom Betriebsinhaber organisiert werden müssen. Ob den betreffenden Personen tatsächlich Weisungen hinsichtlich dieser Tätigkeiten gegeben werden - und ggf. von wem - ist unerheblich. Die Personen müssen derart in die Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert werden, dass der Betriebsinhaber die für eine weisungsabhängige Tätigkeit typischen Entscheidungen auch über Zeit und Ort der Tätigkeit zu treffen hat. Er muss in diesem Sinne Personalhoheit besitzen und damit wenigstens einen Teil der Arbeitgeberstellung gegenüber den betreffenden Personen wahrnehmen (*BAG 13. Dezember 2005 - 1 ABR 51/04 - AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 50 = EzA BetrVG*

2001 § 99 Einstellung Nr. 4, zu B I 1 der Gründe mwN) .

- 14 2. Hiernach ist die Beschäftigung von Ein-Euro-Jobbern eine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung (*ebenso für das Personalvertretungsrecht BVerwG 21. März 2007 - 6 P 4/06 - PersR 2007, 301; 21. März 2007 - 6 P 8/06 - PersR 2007, 309*) .
- 15 a) Der Annahme eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG steht nicht entgegen, dass zwischen dem Arbeitgeber und den auf den Arbeitsgelegenheiten eingesetzten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, wie § 16 Abs. 3 Satz 2 2. Halbs. SGB II ausdrücklich bestimmt, kein Arbeitsverhältnis begründet wird (*st. Rspr. BAG, vgl. etwa 17. Januar 2007 - 5 AZB 43/06 - AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 40 = EzA ArbGG 1979 § 78 Nr. 8, zu III 2 der Gründe*) . Eine Einstellung setzt nicht notwendig die Begründung eines Arbeitsverhältnisses voraus.
- 16 b) Die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen werden in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert. Sie sind an Weisungen des Arbeitgebers hinsichtlich Art, Ort, Zeit und Ausführung der Tätigkeit gebunden. Dies gilt auch dann, wenn eine zwischen dem zuständigen Leistungsträger und dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen gemäß § 15 Abs. 1 SGB II geschlossene Eingliederungsvereinbarung bereits Regelungen über Art, Umfang, Zeitpunkt und Ort der zu leistenden Arbeit enthält. Auch dann verbleibt - ebenso wie bei Vorliegen eines Arbeitsvertrags - ein erheblicher Raum für Weisungsrechte des Arbeitgebers. Diese übt nicht der Leistungsträger, sondern der Arbeitgeber im Betrieb aus (*ebenso im Ergebnis BVerwG 21. März 2007 - 6 P 4/06 - PersR 2007, 301, zu 2 d der Gründe, das ein Weisungsrecht kraft Gesetzes annimmt*) .
- 17 c) Die Tätigkeiten der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen dienen jedenfalls auch der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs des Arbeitgebers. Dem steht nicht entgegen, dass die Arbeitsgelegenheit iSd. § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten betreffen muss. Zusätzliche Arbeitsgelegenheiten sind gegeben, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt eingerichtet würden (*Voelzke in Hauck/Noftz SGB II Stand Juli 2007 K § 16 Rn. 402, 407*) . Deren Verrichtung trägt dennoch zur Verwirklichung des Betriebszwecks bei. Andernfalls hätte ein Arbeitgeber regelmäßig keinen Anlass, erwerbsfähige Hilfebedürftige zu beschäftigen. Auch die vorliegend von dem Arbeitgeber angebotenen Arbeitsgelegenheiten im Fahr- und Pfortendienst, in mobilen Bibliotheken, der Cafeteria, der Zusatzbetreuung, der Haustechnik und den offenen Seniorendiensten dienen ersichtlich der Verwirklichung des Betriebszwecks der Pflegeeinrichtung.
- 18 d) Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger entspricht auch Sinn und Zweck des § 99 Abs. 1 BetrVG.
- 19 aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dient das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen gemäß § 99 BetrVG vorrangig der Wahrung der Interessen der vom Betriebsrat vertretenen Belegschaft (*12. November 2002 - 1 ABR 60/01 - BAGE 103, 329, zu B II 2 a aa der Gründe; 19. Juni 2001 - 1 ABR 25/00 - BAGE 98, 70, zu B II 2 der Gründe*) . Das verdeutlichen die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 Nr. 3, 5 und 6 BetrVG. Die Interessen der im Betrieb bereits Beschäftigten können auch durch die betriebliche Eingliederung von Personen berührt werden, die auf Weisung des Arbeitgebers gemeinsam mit den Arbeitnehmern zur Verwirklichung der Betriebszwecke tätig werden. Für die das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG auslösende tatsächliche Betroffenheit der Belegschaft ist es in einem solchen Fall unerheblich, welchen rechtlichen Status die aufzunehmende Person hat (*BAG 12. November 2002 - 1 ABR 60/01 - aaO*) .
- 20 bb) Die Interessen der Belegschaft sind berührt, wenn erwerbsfähige Hilfebedürftige im Betrieb beschäftigt werden. In Betracht kommen insbesondere die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 Nr. 3 und 6 BetrVG. Wenn die den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zugewiesenen Tätigkeiten keine zusätzlichen Arbeiten iSv. § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II sind, erscheint auch eine Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nicht ausgeschlossen (*vgl. zu § 77 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 BPersVG BVerwG 21. März 2007 - 6 P 4/06 - PersR 2007, 301, zu 4 a bis c der Gründe*) .
- 21 e) Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorgaben ausgeschlossen. Der Arbeitgeber trifft trotz der im Verhältnis zwischen Leistungsträger und erwerbsfähigen

Hilfebedürftigen ggf. verbindlichen Zuweisung eine Auswahlentscheidung, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegt.

- 22 aa) Nach der Rechtsprechung des Senats schließt der Umstand, dass die Eingliederung einer im Betrieb beschäftigten Person auf einem an diese gerichteten Verwaltungsakt beruht, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen gemäß § 99 BetrVG nicht von vorneherein aus (*vgl. 19. Juni 2001 - 1 ABR 25/00 - BAGE 98, 70, zu B II 2 der Gründe*). Zwar hat der Betriebsrat beim Handeln einer Behörde nicht mitzubestimmen. Folgt jedoch das behördliche Handeln der tatsächlichen Auswahlentscheidung des Arbeitgebers, wird die mitzubestimmende Arbeitgeberentscheidung vor und im Hinblick auf die Zuweisung durch die Behörde getroffen (*vgl. 19. Juni 2001 - 1 ABR 25/00 - BAGE 98, 70*). Das genügt für den Mitbestimmungsstatbestand des § 99 BetrVG.
- 23 bb) Auch bei der Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II steht es dem Arbeitgeber frei, einen ihm vom Leistungsträger vorgeschlagenen Bewerber abzulehnen. Wird der erwerbsfähige Hilfebedürftige auf Grund einer Eingliederungsvereinbarung, durch Verwaltungsakt oder sonstiges Verwaltungshandeln einem Arbeitgeber als Maßnahmeträger zugewiesen, so bindet dies den Maßnahmeträger nicht (*BVerwG 21. März 2007 - 6 P 4/06 - PersR 2007, 301, zu 3 a der Gründe*). Die Eingliederungsvereinbarung wird nach § 15 Abs. 1 Satz 1 SGB II zwischen dem Leistungsträger und dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen geschlossen. Der Maßnahmeträger wird dadurch nicht verpflichtet. Adressat des ersatzweise ergehenden Verwaltungsakts nach § 15 Abs. 1 Satz 6 SGB II ist ebenfalls nur der erwerbsfähige Hilfebedürftige. Die Regelungen in § 15 Abs. 1, § 16 Abs. 3 SGB II enthalten keine Rechtsgrundlage, nach welcher der Leistungsträger befugt wäre, dem Maßnahmeträger gegen seinen Willen einen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zuzuweisen (*BVerwG 21. März 2007 - 6 P 4/06 - aaO; 21. März 2007 - 6 P 8/06 - PersR 2007, 309, zu II 3 a der Gründe*). Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den Arbeitshilfen der Bundesagentur für Arbeit. Diese könnten als interne Bearbeitungsrichtlinien ohnehin eine entsprechende Verpflichtung eines Arbeitgebers nicht begründen.
- 24 cc) Ohne Erfolg beruft sich der Arbeitgeber darauf, er habe sich als verpflichtet angesehen, zugewiesene Hilfebedürftige einzustellen. Soweit er die Rechtslage insoweit unzutreffend beurteilt haben sollte, hat dies keinen Einfluss auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Ebenso unerheblich ist sein Einwand, er habe nicht die Möglichkeit zwischen mehreren Bewerbern auszuwählen. Das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG besteht nicht erst dann, wenn der Arbeitgeber eine Auswahl zwischen zwei oder mehreren Bewerbern trifft. Eine derartige Beschränkung lässt sich § 99 BetrVG nicht entnehmen. Die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG machen auch dann Sinn, wenn lediglich ein Arbeitnehmer für eine Einstellung in Betracht kommt.

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Gentz

Leising