

Kirchliches Arbeitsgericht für die bayerischen (Erz-)Diözesen

Urteil vom 28. Januar 2009 - 21 MV 08

Revision zugelassen

Normen: § 16a SGB II, §§ 33, 34 MAVO

Leitsatz:

1. Die Beschäftigung eines Perspektivjobbers gemäß § 16a SGB II dient überwiegend seiner Wiedereingewöhnung, seiner beruflichen und sozialen Rehabilitation.
2. Damit fällt ein Perspektivjobber gemäß § 16a SGB II unter § 3 Abs. 2 Ziffer 6 MAVO der Erzdiözese München und Freising und gilt nicht als Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.
3. Bei Einstellung und Beschäftigung eines Perspektivjobbers ist die Mitarbeitervertretung nicht nach § 34 Abs. 1 i.V.m. § 33 MAVO der Erzdiözese München und Freising zu beteiligen.

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Für die Klägerin wird die Revision zugelassen.

Tatbestand

1. Mit einem am 25. September 2008 eingegangenen Schreiben hat die Klägerin das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen mit dem Antrag auf Feststellung,

dass der Antragsgegner das Beteiligungsrecht der MAV nach § 34 Abs. 1 i.V.m. § 33 MAVO verletzt hat und das Verfahren nachgeholt wird.

2. Klägerin ist die Mitarbeitervertretung des Hauses an der K.-Strasse, ein Wohnheim des Kath. M.-vereins. Zur Begründung ihres Begehrens trägt die Klägerin vor, der Dienstgeber habe bei Einstellung von Herrn H. (geb. 15. Oktober 1963) keine Zustimmung der Mitarbeitervertretung eingeholt. Der Dienstgeber bestreite, dass es sich bei Herrn H. um einen Mitarbeiter im Sinne von § 3 Abs. 1 MAVO handle.
3. Die Klägerin tritt dieser Ansicht entgegen. Herr H. arbeite in dieser Einrichtung als Hausmeisterhelfer in Vollzeit, er vertrete im Urlaubs- und Krankheitsfall den Hausmeister und beaufsichtige dabei im Hause auch den Beschäftigten nach § 16 Abs. 3 SGB II. Herr H. sei in der Belegschaft integriert, er werde als gleichberechtigter Kollege im Betrieb wahrgenommen und behandelt.
4. Von der Klägerin wird der Schutz einer Vertretung des Herrn H. durch die MAV in besonderem Maße als geboten angesehen, da aufgrund der Einstellungsbedingungen für Beschäftigte nach § 16a SGB II nur benachteiligte Menschen mit mindestens zwei spezifischen Handicaps eingestellt werden dürfen. Die Mitarbeiterqualität solcher Beschäftigten ergebe sich bereits aus folgendem Wortlaut des § 16a SGB II:

(...) Voraussetzung ist, dass zwischen dem Arbeitgeber und dem erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen ein Arbeitsverhältnis (...) begründet wird.
5. Die Klägerin hält ihre Beteiligung auch deshalb für wichtig, um im Zuge der Einstellung von Beschäftigten nach § 16a SGB II überprüfen zu können, ob durch diese Stellenbesetzung Arbeitsplätze, die nach AVR bezahlt werden, wegfallen und somit § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO wirksam werden könnte.
6. Der Beklagte beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

7. In der Begründung dazu wird an der Ansicht festgehalten, bei Einstellung bzw. Beschäftigung sog. Perspektivjobber gemäß § 16a SGB II sei ein mitarbeitervertretungsrechtliches Beteiligungsrecht nicht gegeben. Diese Perspektivjobber würden zwar im Gegensatz zu sog. MAE-Kräften oder Ein-Euro-Jobbern gemäß § 16 Abs. 3 S. 1 SGB II nicht auf der Grundlage eines Verwaltungsaktes durch den Träger der Grundsicherung beschäftigt. Die arbeitsvertragliche Regelung ihrer Tätigkeit mache diese Beschäftigten jedoch noch nicht zu Mitarbeitern im Sinne von § 3 MAVO. Die auf der Grundlage einer Förderung gemäß § 16a SGB II Beschäftigten seien vielmehr gerade keine Mitarbeiter im Sinne der MAVO.
8. § 16a SGB II bezwecke im Gegensatz zu den allgemeinen Maßnahmen der Arbeitsförderung gemäß den §§ 260 ff. SGB II eine gezielte Förderung von Menschen, deren Arbeitsleistung auf dem regulären Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt werde, sei es aufgrund ihrer Langzeitarbeitslosigkeit oder kumuliert vorliegender sonstiger Vermittlungshindernisse, wie zum Beispiel das Vorliegen von Erkrankungen bei fehlender Berufsausbildung. Der Gesetzgeber gehe aufgrund der (Rest-)Arbeitsfähigkeit dieser Zielgruppe auch nicht von einem befristeten Beschäftigungszuschuss aus, sondern sehe nach Ablauf von 24 Monaten die Möglichkeit einer unbefristeten Förderung des Arbeitsverhältnisses vor.
9. Bereits die gesetzlich gesetzten hohen Hürden einer Förderung gemäß § 16a SGB II machten deutlich, dass die auf dieser Grundlage beschäftigten Arbeitnehmer keine reguläre Arbeitsleistung erbringen. Ihre Integration auf der Basis einer geringfügigen Restarbeitskraft sei vielmehr darauf ausgelegt, einfache Tätigkeiten zu erledigen, welche ansonsten nicht in dem festgelegten Umfang, zu einem späteren Zeitpunkt oder womöglich gar nicht erledigt würden. Der Dienstgeber erfülle mit Abschluss eines solchen Arbeitsverhältnisses eine überwiegend sozialhilferechtliche Aufgabe. Nur hierdurch rechtfertige sich auch der Beschäftigungszuschuss gemäß § 16a Abs. 2 S. 1 SGB II in Höhe von bis zu 75 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts.
10. Der kirchenrechtliche Grundsatz einer Gemeinschaft mit seinen Anforderungen an das Beschäftigungsverhältnis kann in den Augen der Beklagten auf Perspektivjobber nicht

angewandt werden. Danach müssten Mitarbeiter geeignet und befähigt sein, die ihnen zugeteilte Aufgabe so zu erfüllen, dass sie dabei der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden. Eine derartige Hürde sei im Fall der Perspektivjobber gerade nicht gewünscht. § 3 Abs. 2 Nr. 6 MAVO nehme daher folgerichtig Beschäftigte mit schweren Vermittlungshindernissen vom Mitarbeiterstatus aus, um soziale Beschäftigung überhaupt erst zu ermöglichen. Der Wortlaut von § 3 Abs. 2 Nr. 6 MAVO erfasse gerade solche Personen, die aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse keine reguläre Arbeitsleistung erbringen können und somit überwiegend aus sozialen Gründen beschäftigt werden. Dem Charakter der sozialen Beschäftigung stehe dabei nicht entgegen, dass ein gefördertes Arbeitsentgelt erbracht werde.

11. Die Klägerin tritt diesen Ausführungen weiterhin entgegen, nunmehr mit anwaltschaftlichem Schriftsatz vom 27. Januar 2009. Aus ihrer Sicht handle es sich bei Herrn H. um einen Mitarbeiter nach § 3 Abs. 1 MAVO. Mitarbeiter im Sinne der MAVO seien alle diejenigen, die mit einer Einrichtung ein Beschäftigungsverhältnis haben. Das Beschäftigungsverhältnis gehe rechtlich über das Anstellungsverhältnis hinaus. Bei einem Beschäftigungsverhältnis bedürfe es nicht zwingend eines Arbeitsvertrages oder eines Anstellungsverhältnisses. Ausreichend sei die Zuweisung von Arbeit in der Einrichtung.
12. Bei Herrn H. liege bereits ein Anstellungsverhältnis vor. Der Beklagte habe mit ihm einen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Ausweislich dessen sei Herr H. ab dem 1. September 2008 als Hausmeistergehilfe eingestellt worden. Er schulde arbeitsvertraglich seine volle Arbeitsleistung. Er arbeitete nach Ziffer 3 seines Arbeitsvertrages in Vollzeit mit derzeit 38,5 h pro Woche. Ab dem 1. Juli 2009 erhöhe sich seine Arbeitszeit sogar auf 39 h pro Woche. Für diese Tätigkeit erhalte er auch ein monatliches Bruttoentgelt. Das Entgelt werde ausschließlich vom Beklagten geschuldet. Daraus leitet die Klägerin ein rechtsgültiges Arbeitsverhältnis im klassischen Sinne ab.
13. An der Eigenschaft als Mitarbeiter ändere auch die Refinanzierung dieser Stelle nichts. Der Beklagte erhalte einen Lohnkostenzuschuss nach § 16a SGB II. Dieser Zuschuss werde durch die ARGE gewährt. Er belaufe sich auf 75 % des Arbeitsentgelts. Die ARGE trete damit aber nicht an die Stelle des Arbeitgebers. Ebenso wenig bestünden zwischen Herrn H. und der ARGE irgendwelche rechtlichen Beziehungen. Im Ergebnis sei der Zu-

schuss nach § 16a SGB II nicht anders zu bewerten wie frühere Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Bei ABM-Kräften stehe die Eigenschaft als Mitarbeiter im Sinne der MAVO bereits außer Zweifel, im gleichen Umfang gelte dies auch für Mitarbeiter, die nach § 16a SGB II refinanziert werden.

14. Herr H. stehe in einem arbeitsrechtlichen Verhältnis zum Beklagten. Er sei damit Arbeitnehmer und Mitarbeiter nach § 3 Abs. 1 MAVO. Folglich wäre nach Ansicht der Klägerin vor seiner Einstellung ihre Zustimmung einzuholen gewesen.

15. Als unzutreffend wird die Behauptung des Beklagten bezeichnet, dass die nach § 16a SGB II refinanzierten Mitarbeiter keine volle Arbeitsleistung erbringen. Diese Mitarbeiter seien in ihrem Arbeitseinsatz auch nicht eingeschränkt. Bei ihnen lägen lediglich ein oder mehrere Vermittlungshemmnisse, wie z. B. lange Arbeitslosigkeit, Krankheiten oder fehlende Berufsausbildung vor. Mitarbeiter mit solchen Eigenschaften seien am ersten Arbeitsmarkt kaum bis wenig gefragt. Der Gesetzgeber wolle ihre Einstellung daher finanziell fördern. Die Langzeitarbeitslosigkeit bzw. das Fehlen einer Berufsausbildung minderten aber nicht die Arbeitsfähigkeit bzw. -leistung. Darüber hinaus würde eine geminderte Arbeitsfähigkeit letztlich auch nicht dazu führen, dass sie keine Mitarbeiter seien. Der Auszubildende oder Praktikant schulde ebenfalls keine volle Arbeitsleistung wie ein ausgebildeter Mitarbeiter. Dieser Berufsgruppe müssten ebenfalls Kenntnisse und Fähigkeiten während der Tätigkeit beigebracht werden. Gleichwohl zweifle niemand daran, dass es sich bei Auszubildenden und Praktikanten um Mitarbeiter im Sinne der MAVO handle.

16. Zur Ergänzung des Parteivorbringens in diesem Verfahren wird Bezug genommen auf die Klageschrift (Blatt 1/2 der Akte) mit Anlagen, auf den Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 23. Oktober 2008 (Blatt 10 bis 12 der Akte), auf den Arbeitsvertrag vom 18. August 2008 (Blatt 18 bis 20 der Akte), auf den Schriftsatz des Beklagten vom 15. Januar 2009 (Blatt 22 der Akte) mit Anlagen, auf den Schriftsatz der klägerischen Prozessbevollmächtigten vom 27. Januar 2009 (Blatt 31 bis 33 der Akte) sowie auf die Sitzungsniederschriften vom 26. Januar 2009 und vom 28. Januar 2009.

Entscheidungsgründe

17. Die statthafte und auch sonst zulässige Klage (§§ 1, 2 Abs. 2 KAGO, § 256 ZPO) muss erfolglos bleiben, der Beklagte hatte bei Einstellung und Beschäftigung des Perspektivmitarbeiters Herrn H. das Beteiligungsrecht der Klägerin nach § 34 Abs. 1 i.V.m. § 33 MAVO nicht verletzt. Herr H. gilt nach § 3 Abs. 2 MAVO nicht als Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.
18. Herr H. als sog. Perspektivjobber gemäß § 16a SGB II fällt unter § 3 Abs. 2 Ziffer 6 MAVO der Erzdiözese München und Freising, denn seine Beschäftigung dient überwiegend seiner Wiedereingewöhnung, seiner beruflichen und sozialen Rehabilitation. Damit gilt er nicht als Mitarbeiter der MAVO, ohne dass es darauf ankommt, auf welcher rechtlichen Grundlage (Arbeitsverhältnis/Beschäftigungsverhältnis) er beschäftigt wird oder in welchem Umfang er bereits (vollwertige) Arbeitsleistungen erbringt.
19. Im der Beschäftigung von Herrn H. zugrunde liegenden Formular-Arbeitsvertrag - Job-Perspektive § 16a SGB II vom 18. August 2008 haben die Parteien einleitend festgelegt, dass diese Einstellung zum Ziel hat, Hilfe zur Überwindung von Langzeitarbeitslosigkeit zu gewähren und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erreichen, um auf diese Weise dem Recht auf Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft durch berufliche Betätigung Geltung zu verschaffen. Und gegen Ende des Arbeitsvertrages findet man unter Ziff. 9.4. vereinbart, dass die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) keine Anwendung finden. Rechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit dieser Regelungen sind nicht ersichtlich, von der Klägerin auch nicht eingewandt worden. Der Beklagte hatte für die Einstellung des Herrn H. von der Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung in München GmbH mit Bescheid vom 24. September 2008 einen Beschäftigungszuschuss bewilligt erhalten und die Landeshauptstadt München - Referat für Arbeit und Wirtschaft gewährte mit Bescheid vom 11. November 2008 zur Beschäftigung von Herrn H. eine Kofinanzierung gemäß § 16a SGB II im Rahmen des Münchener Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms.
20. Die Voraussetzungen solcher Leistungen zur Beschäftigungsförderung findet man in § 16a SGB II (in der Fassung vom 17. Oktober 2007) gesetzlich geregelt. Bei Herrn H.

kommen davon in Betracht, dass er als erwerbsfähiger Hilfsbedürftiger langzeitarbeitslos und in seinen Erwerbsmöglichkeiten durch mindestens zwei weitere in seiner Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt oder dass ihm eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt voraussichtlich innerhalb der nächsten 24 Monate ohne die Förderung nach S. 1 von § 16a Abs. 1 SGB II nicht möglich gewesen war. Bei den klägerinseits eingewandten Auszubildenden oder Praktikanten kommt es auf das Vorliegen solcher Voraussetzungen nicht an, ihr Status ist mit dem von Perspektivmitarbeitern unter keinem Gesichtspunkt vergleichbar.

21. Gilt Herr H. nach § 3 Abs. 2 MAVO der Erzdiözese München und Freising nicht als Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung, war bei seiner Einstellung die Klägerin nicht nach § 34 Abs. 1 i.V.m. § 33 MAVO (der Erzdiözese München und Freising) zu beteiligen gewesen.

22. Kosten werden nicht erhoben.

Für die Klägerin wird wegen grundsätzlicher Bedeutung die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen.