

Die MAE-Kraft und das Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungs- bzw. Mitarbeitervertretungsrecht

Wer eine Arbeitsgelegenheit gemäß § 16 Abs. 3 SGB II zugewiesen bekommt, parallel zum Bezug von Arbeitslosengeld II, hat Anspruch auf die Entschädigung für Mehraufwendungen, welche zwischen € 1,00 bis € 2,00 pro Stunde zusätzlich beträgt. Polemisch werden diese Arbeitsgelegenheiten als 1-Euro-Job bezeichnet, wobei diese Bezeichnung wie selbstverständlich davon ausgeht, dass die Zahlung von Arbeitslosengeld II grundsätzlich ohne jede Gegenleistung zu erfolgen hat. In der Handhabung dieser zusätzlich Beschäftigten werden diese in weiten Teilen daher als MAE-Kräfte entsprechend der Mehraufwandsentschädigung bezeichnet. Nachdem diese Beschäftigungsmöglichkeit für ALG II-Empfänger nunmehr etwa ein Jahr alt ist, stellen sich erste praktische Fragen im Betriebsverfassungsrecht, welches hier stellvertretend für das Personalvertretungs- und Mitarbeitervertretungsrecht abgehandelt werden sollen. Die Fragestellungen sind in allen drei Gebieten austauschbar.

So stellt sich die Frage der Zuständigkeit des Betriebsrates und des Umfangs seines Vertretungsrechtes genauso, wie die Frage der aktiven Wahlberechtigung von MAE-Kräften bei der Betriebsratswahl und der Berücksichtigung ihrer Anzahl bei der Bemessung der Größe des Betriebsrates und des Umfangs der Freistellungen.

Dabei wird die gesetzgeberische Entscheidung gemäß § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II zu beachten sein, dass die Arbeiten der MAE-Kräfte kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts begründen.

Die Stimmen in der Literatur, welche derartige Festlegungen des Gesetzgebers für unverbindlich halten, weil es hier schließlich um Betriebsverfassungsrecht und nicht um Arbeitsrecht gehe, übersehen, dass das Betriebsverfassungsrecht ein Teil des kollektiven Arbeitsrechts ist mit direkten Auswirkungen auf das Individualarbeitsrecht. Dementsprechend wird man über diese gesetzgeberische Festlegung nicht ohne weiteres hinweggehen

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

können.

Die Instanzrechtsprechung ist zu den vorliegenden Themen noch recht schüchtern und zeigt auch noch keine klare Linie an. Eine höchstrichterliche Rechtsprechung dürfte noch einige Monate bis Jahre auf sich warten lassen.

Allerdings werden wir mit dem Beginn der Wahlsaison einen sprunghaften Klärungsbedarf verzeichnen können.

1.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in Hinblick auf MAE-Kräfte dürften sich schon praktisch in erster Linie auf die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen, § 99 BetrVG, beschränken. Nachdem das BAG auch die Einstellung von Zivildienstleistenden als personelle Einzelmaßnahme im Sinne des § 99 BetrVG angesehen hat, wird man vorsichtshalber gut daran tun, diese Rechtsprechung weiter zu denken. Auch beim Zivildienstleistenden kommt kein Arbeitsverhältnis zustande und das Dienstverhältnis wird durch Verwaltungsakt begründet. Die Parallelen zu der MAE-Kraft sind aus dieser Sicht zu groß, um darauf zu vertrauen, dass eine Einstellung von MAE-Kräften mitbestimmungsfrei wäre. Hier gilt der praktische Tipp, jedenfalls eine Beteiligung des Betriebsrats vorzunehmen. Inwieweit bei den durchaus noch nicht vollständig abgeklärten Weisungs- und Verfügungsbefugnissen des Betriebsinhabers gegenüber den MAE-Kräften eine Eingliederung in die Betriebsorganisation in vollem Umfang erfolgen kann, sollte man den arbeitsrechtlichen Dogmatikern in der Diskussion überlassen. Hier stellen sich natürlich noch einige Fragen, die allerdings nach Möglichkeit nicht vor den Arbeitsgerichten geklärt werden sollten. Dies gilt natürlich nur dann, wenn der Betriebsrat kooperiert.

2.

Auch in Hinblick auf weitere Mitbestimmungsrechte in § 87 BetrVG wäre grundsätzlich eine Mitbestimmung des Betriebsrats denkbar und praktisch möglich. Die Ordnung des Betriebes (Abs. 1 Ziffer 1), die Arbeitszeiten (Abs. 1 Ziffer 2), die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zur Überwachung von Verhalten und Leistung (Abs. 1 Ziffer 6), die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (Abs. 1 Ziffer 7) bis hin zu den Grundsätzen für das betriebliche Vorschlagswesen (Abs. 1 Ziffer 12) können theoretisch auch für MAE-Kräfte sinnvoll zu regeln sein.

In der Praxis wird die Frage sicherlich nicht in der Schärfe gestellt werden, da sich die betreffenden Regelungen ggf. nicht ausschließlich auf MAE-Kräfte beziehen werden und so ohnehin die Mitbestimmung des Betriebsrats gewährleistet ist.

Nur, wenn es sich um Regelungen handelt, die ausschließlich MAE-Kräfte betreffen, wird die Frage aufzuwerfen sein, ob ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Diese wird unter Hinweis auf die fehlende Arbeitnehmer-Eigenschaft der MAE-Kräfte letztendlich zu verneinen sein.

Auch hier gilt natürlich der praktische Hinweis, dass bei einem kooperierenden Betriebsrat eine vorbeugende Einbeziehung allemal sinnvoller und besser ist, als ein grundsätzlicher Rechtsstreit über derartige Fragen.

3.

Ist eine - wenn auch äußerst eingeschränkte - Befassung des Betriebsrats mit der Einstellung von MAE-Kräften und - am Rande - auch mit einzelnen Umständen ihrer Tätigkeit wohl gegeben, so stellt sich die Frage, ob MAE-Kräfte ein aktives Wahlrecht während ihrer Zeit im Betrieb besitzen, wenn es um die Wahl des Betriebsrats geht. Eine Rechtsprechung hierzu existiert nicht, in der Literatur werden unterschiedliche Auffassungen vertreten, die sich teilweise durchaus auch interessenorientiert darstellen. Ob allerdings eine Ausdehnung des aktiven Wahlrechts auf MAE-Kräfte tatsächlich im Sinne der Arbeitnehmer eines Betriebs ist, die letztendlich vier Jahre lang mit dem Ergebnis leben müssen, welches vorübergehend beschäftigte MAE-Kräfte möglicherweise herbeigeführt haben, ist äußerst fraglich. Hier ist derzeit noch viel Platz für kurzsichtige Interessenjuristerei.

Rechtsdogmatisch ist die Lage eigentlich eindeutig. MAE-Kräfte sind keine Arbeitnehmer und es ist Voraussetzung für das aktive Wahlrecht nach Betriebsverfassungsgesetz, dass man Arbeitnehmer ist. Wenn in der Literatur (Schulze, NZA 2005, 1332 ff.) aus der Regelung in § 7 Satz 2 BetrVG einzelne Stimmen das Gegenteil herleiten, übersehen sie einen entscheidenden Punkt.

Zum Beispiel Schulze leitet aus § 7 Satz 2 BetrVG ab, dass das Kriterium für die aktive Wahlberechtigung, nämlich Arbeitnehmer des betreffenden Betriebs zu sein, damit nicht mehr gilt. Damit hat er Recht. Jedenfalls Leiharbeiter können auf die Art und Weise in die Wahl des Betriebsrats einbezogen werden. Aber Leiharbeiter sind Arbeitnehmer, MAE-Kräfte nicht. Und dieses Kriterium hat der Gesetzgeber nicht aufgebrochen.

Für Leiharbeiter mag nun gelten, dass auch diese mit ihrer vorübergehenden Erscheinung im Betrieb ein Wahlergebnis herbeiführen können, dass sie nicht vier Jahre ertragen müssen. Aber das ist der Wille des Gesetzgebers. Und dieser Wille muss nicht durch Analogien über Gebühr ausgedehnt werden. Insbesondere, wenn der Gesetzgeber an anderer Stelle MAE-Kräfte ausdrücklich nicht als Arbeitnehmer bezeichnet.

4.

Dementsprechend sind MAE-Kräfte weder zur Wahl, noch zur Bestimmung der Zahl der Betriebsratsmitglieder gemäß § 9 BetrVG, noch zur Frage der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern gemäß § 38 BetrVG zu berücksichtigen. Da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Hinblick auf MAE-Kräfte ohnehin nur äußerst eingeschränkt ist, entspricht dies auch dem ggf. zu veranschlagenden Arbeitsaufwand.

Abschließend ist allerdings festzuhalten, dass es zu diesen Fragen bislang noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung gibt, noch nicht einmal eine landesarbeitsgerichtliche. Man wird hier mit der Zeit recht genau aufpassen müssen. Teilnehmer der arbeitsrechtlichen Runde werden von mir sicherlich informiert werden. Die Unsicherheit eröffnet aber durchaus auch Gestaltungsmöglichkeiten in Hinblick auf die Anfechtung von Betriebsratswahlen - so oder so.

Uwe Jahn
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© Rechtsanwalt Uwe Jahn Schwerin