

Neues im Arbeitsrecht 2005 - 1€-Jobs

Nachdem in den letzten Jahren erhebliche Änderungen im Jahresrhythmus über das Arbeitsrecht hereingebrochen sind, sei es die Schuldrechtsreform, deren Folgen im Detail immer noch nicht umfassend abzuschätzen sind, sei es die Betriebsverfassungsrechtsnovelle, deren Konsequenzen in der Praxis etwas weniger drastisch ausgefallen sind, ist in diesem Jahr eigentlich ein wenig Ruhe zu verzeichnen. Außer einigen Anpassungen und Korrekturen ergibt sich auf dem arbeitsrechtlichen Gebiet keine größere Rechtsänderung, die in diesem Zusammenhang zu behandeln wäre. Aber neue Fragestellungen im Arbeitsrecht müssen nicht zwingend auf arbeitsrechtliche Gesetzesänderungen beruhen. Die Schlagzeilen werden beherrscht von der Arbeitsmarktreform, von Hartz IV und 1€-Jobs. Auf den ersten Laienblick hat das natürlich etwas mit Arbeitsrecht zu tun, und auf den ersten Expertenblick hat es nichts mit Arbeitsrecht zu tun, sondern mit Sozialrecht und Arbeitsförderung. Gleichwohl ergeben sich im Zusammenhang mit den 1€-Arbeitsgelegenheiten arbeitsrechtliche Fragestellungen, die in dieser Form und vor allem Intensität neu sind.

Grundsätzlich ist nämlich zunächst einmal festzuhalten, dass diese Arbeitsgelegenheiten ausdrücklich kein Arbeitsverhältnis begründen (§ 16 Abs. III SGB II), egal mit wem. Weiter ist in § 16 Abs. III SGB II geregelt, dass gesetzliche Regeln zum Arbeitsschutz und Urlaub nur entsprechend anzuwenden sind. Die Schadenshaftung des "erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen" soll ebenfalls entsprechend einem Arbeitnehmer sein. Weiter ist festgelegt, dass er kein Arbeitsentgelt erhält, sondern das Arbeitslosengeld II und eine Mehraufwandsentschädigung.

Hat der Gesetzgeber auf diese Weise einen klaren Trennstrich zum Arbeitsmarkt zu ziehen versucht, ergeben sich beim Arbeitseinsatz dieser "erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen" erhebliche Probleme. Die hier vorsorglich ausgeschlossenen arbeitsrechtlichen Vorschriften haben ja ihre Funktion, sie regeln Rechte und Pflichten zwischen

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

den arbeitsvertraglichen Parteien.

Und das fehlt jetzt bei den Arbeitsgelegenheiten nach § 16 III SGB II.

In der Arbeitswirklichkeit wird der Trennstrich nämlich gar nicht so klar aufrecht zu erhalten sein.

1.

Welche Rechte und Pflichten bestehen zwischen den "erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen" und dem Betriebsinhaber, in dem die Arbeitsgelegenheit geboten wird?

Gesetzlich ist weitestgehend - und das eindeutig - geregelt, was nicht gilt.

Woher ist ein Direktionsrecht abzuleiten, wenn ausdrücklich kein Arbeitsverhältnis besteht?

Der Dienst fängt zu einer bestimmten Zeit an. Die Zeiten können sich ändern, der Arbeitnehmer kann angewiesen werden, sich zu dieser neuen Zeit einzufinden. Und der "erwerbsfähige Hilfsbedürftige"?

Wie kann auf Pflichtverstöße reagiert werden, wenn es derartige Pflichten ausdrücklich geregelt gar nicht gibt?

Letztendlich gibt es für jede Schwierigkeit nur eine Handlungsmöglichkeit - den Abbruch der Arbeitsgelegenheit mit der Sanktion einer Leistungsminderung für den "erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen" gem. § 31 Abs. 1 Ziff. 2 SGB II. Vergleichbar wäre eine Autofahrt mit zwei Varianten - Vollgas oder Vollbremsung.

Es hängt also viel von der Kommunikationsfähigkeit auf allen Seiten ab. Und von der Bereitschaft der Betriebsleitung, zu Gunsten eines vernünftigen Arbeitsklimas auf ständige Drohungen mit der Beendigung der Arbeitsgelegenheit zu verzichten. Dafür ist Geduld und gute Nerven vonnöten.

2.

Wenn dieses Direktionsrecht fehlt, wie stellt sich die Haftung für den Betriebsinhaber dar?

Ist der "erwerbsfähige Hilfsbedürftige", der ja wie ein Arbeitnehmer haften soll, also wohl abgestuft nach dem Grad seines Verschuldens, der einzige, der haftet? Die Verrichtungsgehilfenhaftung nach § 831 BGB setzt ein Weisungsverhältnis des Dienstherrn voraus, was für die Erfüllungsgehilfenhaftung gem. § 278 BGB nicht gilt. Der Schadensersatzanspruch aus Delikt greift also hier kürzer, als der aus Vertrag.

Tatsächlich haftet aber der Dienstherr seinen Vertragspartnern gegenüber für alle Fehler des ew.Hi., ohne ein Direktionsrecht und die damit verbundenen differenzierten Einflussmöglichkeiten zu haben. Im Rahmen des Qualitätsmanagements dürften sich daraus genau so große Probleme ergeben, wie im Rahmen des Risikomanagements - die Haftpflichtversicherungen werden das bestimmt thematisieren.

3.

Die betriebsverfassungsrechtliche bzw. personalvertretungsrechtliche Einordnung dürfte weniger Schwierigkeiten bereiten.

Als Arbeitnehmer kommt ein ew.Hi. konstitutiv nicht in Betracht, Wahlrecht oder Vertretung durch den Betriebsrat kommt damit auf keinen Fall in Betracht.

Aber:

Die Eingliederung des ew.Hi. in einen Betrieb ist mitbestimmungspflichtig. Das ist zwar für den ew.Hi. gem. § 19 Abs. III SGB II naturgemäß noch nicht entschieden, wohl aber für andere Nichtarbeitnehmer, so nach BSGH (s. BVerwG 26.10.00 AP Nr. 2 z. § 51 Mitbestimmungsg S-H) und den Zivildienstleistenden (BAG v. 19.6.2001, 1 ABR 25/00).

Diese kleine Aufstellung beleuchtet einige rechtliche Probleme, sie ist sicherlich nicht vollständig und jederzeit erweiterbar. Vieles wird sich erst im Laufe der nächsten Jahre klären lassen. Gerichte entscheiden erst, wenn sie angerufen werden. Bis dahin ist Vorsicht sicherlich nicht die falsche Maßnahme.

Uwe Jahn
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© Rechtsanwalt Uwe Jahn Schwerin