



„1-Euro-Jobs“ im Rahmen von Hartz IV

Informationen und Handlungsempfehlungen
für Mitarbeitervertretungen



*Gesundheit, soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



1. Was sind 1-Euro-Jobs?

Zum 1.1.2005 ist ein reformiertes SGB II in Kraft getreten (Hartz IV). Danach sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden, die **im öffentlichen Interesse liegen und zusätzliche Arbeiten** darstellen. Zusätzlich sind Arbeiten dann, wenn sie sonst gar nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt ausgeführt würden. Die Arbeitsgelegenheiten sollen **bestehende Arbeitsplätze nicht gefährden, wettbewerbsneutral und arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig** sein.

Die „1-Euro-Jobs“ stellen **keine Arbeitsverhältnisse** im Sinne des Arbeitsrechts dar. Man spricht von sog. Sozialrechtsverhältnissen. Allerdings sind die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz entsprechend anzuwenden. Auch das Haftungsrecht der „1-Euro-Jobber“ entspricht – nur – dem von ArbeitnehmerInnen.

„1-Euro-Jobs“ können aufgrund der gesetzlichen Vorgaben nicht bei privaten Arbeitgebern angeboten werden, sondern ausschließlich bei **öffentlichen** (z.B. Kommunen) und **gemeinnützigen** (z.B. Kirchen und kirchliche Wohlfahrtsverbände) Arbeitgebern. Nach den Aussagen der Bundesregierung sollen insgesamt **bis zu etwa 600.000** solche „1-Euro-Jobs“ entstehen. In Frage kommt jede Arbeit, von der Kinderbetreuung bis zum Gartenbau, die nicht der örtlichen Wirtschaft ins Gehege kommt. (Wirtschaftsminister Clement)

Die Planung, Durchführung und Kontrolle der „1-Euro-Jobs“ liegt bei lokalen Arbeitsgemeinschaften und **Beiräten** (Vertreter der Bundesagentur für Arbeit, Träger der freien Wohlfahrtspflege, Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Kammern und berufsständischer Organisationen). Die Beiräte „sollen“ errichtet werden.

Man geht davon aus, dass **etwa 750.000 Arbeitslose Anspruch** auf einen 1-Euro-Job haben. Die Maßnahmen sollen in der Regel 6 – 9 Monate dauern, der Umfang der Beschäftigung bei bis zu 30 Std./Woche liegen. Mit den 1-Euro-Jobbern sollen schriftliche Vereinbarungen über ihre Tätigkeit und deren Bedingungen getroffen werden (etwa Art und Inhalt der Tätigkeit, Arbeitsort, Arbeitszeiten, Umfang der

Beschäftigung, Zusatzleistungen der Beschäftigungsstelle wie Qualifizierung usw.).

2. Gesetzliche Vorschriften für 1-Euro-Jobs

Die wesentlichen gesetzlichen Grundlagen für 1-Euro-Jobs sind in § 16 Abs. 3 SGB II genannt (s. Kasten). Bedeutsam ist daneben auch § 18 Abs. 1 SGB II, wo es um die örtliche Zusammenarbeit (u.a. Bildung von Beiräten) geht.

Für die politische Einschätzung der 1-Euro-Jobs sind folgende Bedingungen wichtig:

- Wer einen 1-Euro-Job macht, erscheint nicht mehr in der Arbeitslosenstatistik. Letztendlich geht es also um **Kosmetik** bei den Zahlen. Die Arbeitslosenzahlen werden mittelfristig um etwa 600.000 gesenkt, ohne am tatsächlichen Ausmaß der Arbeitslosigkeit etwas zu verändern.
- Es besteht **keine Freiwilligkeit** für die Übernahme von 1-Euro-Jobs. Wer einen 1-Euro-Job ablehnt, muss Leistungskürzungen von zuerst 30%, später mehr hinnehmen. Empfänger von Arbeitslosengeld (ALG) II bis 25 Jahre erhalten bei Ablehnung von 1-Euro-Jobs überhaupt keine Geldleistungen mehr, sondern nur noch Sachleistungen (etwa Lebensmittelgutscheine, die Miete wird an den Vermieter überwiesen). Einzige Ausnahme: Individuell bedingte schwerwiegende Gründe sprechen gegen die Annahme eines 1-Euro-Jobs.
- Grundsatz des **Förderns und Forderns** im SGB II; davon war bei der Hartz IV-Reform viel die Rede, doch umgesetzt wird lediglich das Fordern. Wenn tatsächlich keine Arbeitsplätze vorhanden sind, nützt auch das beste Fördern nichts. Insoweit handelt es sich beim Fördern und Fordern um einen gigantischen **Etikettenschwindel**.
- Die 1-Euro-Jobber erhalten eine sog. **Mehraufwandsentschädigung** (zwischen 1 und 2 Euro/Std.), die sie zusätzlich zu ihrem ALG II behalten dürfen. Dies erklärt die hohe Motivation der Betroffenen, einen solchen Job ausüben zu wollen. Die Mehraufwandsentschädigung wird nur gezahlt, wenn der 1-Euro-Jobber auch tatsächlich die Arbeits-



leistung erbringt, also nicht in Krankheits-, Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitszeiten.

- Die Träger der gemeinnützigen Arbeit (1-Euro-Jobs) erhalten für die Arbeitsgelegenheiten eine **Pauschale** zur Abdeckung der Verwaltungs-, Betreuungs- und Qualifizierungskosten; die Rede ist von bis zu 500 Euro im Monat. Davon erhalten die „1-Euro-Jobber“ bis zu 200 Euro im Monat. Mit dieser Regelung lässt sich für die Träger noch ein „Mehrwert“ erwirtschaften. Dies erklärt das hohe Interesse der öffentlichen Einrichtungen und der Wohlfahrtsverbände, solche 1-Euro-Jobs einrichten zu wollen.
- Um Missbrauch mit 1-Euro-Jobs zu verhindern, sollen **örtliche Beiräte** gebildet werden, in denen die Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarkts zusammen arbeiten. Dazu gehören auch die Kommungen, die Wohlfahrtsverbände und die Gewerkschaften. Ende März 2005 gibt es nur relativ wenige Regionen, in denen diese Beiräte bereits eingerichtet sind. So bestehen z.B. in Bayern bisher weniger als fünf solche Beiräte. Vor allem die Vertreter der Arbeitgeber versuchen, die Bildung von Beiräten zu verhindern.

Die Quintessenz der 1-Euro-Jobs scheint also darin zu liegen, dass per Gesetz die Bedingungen geschaffen wurden, die Motivation auf allen Seiten für die Einrichtung von 1-Euro-Jobs zu stärken: bei den ALG II-Empfängern (mehr Geld und drohende Sanktionen), bei den Trägern (Aussicht auf Zusatzeinnahmen) und auch bei der Agentur für Arbeit (Bereinigung der Statistik). Die „Drucksarbeit“ dürfen dagegen die Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen machen.

3. 1-Euro-Jobs: Die Nachteile überwiegen bei weitem die Vorteile!

Die **Befürworter** von Hartz IV und den „1-Euro-Jobs“ setzen auf die bessere Integration von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Die Tätigkeiten in den „1-Euro-Jobs“ seien menschen- und arbeitnehmergerecht, sinnstiftend, persönlichkeitsfördernd, am Gemeinwohl orientiert, motivierend und qualifizierend, freiwillig und zumutbar, arbeitsplatz- und vergütungsneutral.

Die **Kritiker** rücken dagegen die negativen Effekte durch die 1-Euro-Jobs in den Vordergrund:

- Mit 1-Euro-Jobs wird reguläre Arbeit im ersten Arbeitsmarkt verdrängt.
- 1-Euro-Jobs sind in der Regel nicht wettbewerbsneutral, weil die Tätigkeit der 1-Euro-Jobs sonst durch private Firmen oder durch eigenes Personal wahrgenommen würde.
- 1-Euro-Jobs stellen einen gigantischen Billiglohnsektor und eine Art modernen Zwangsdienst dar.
- 1-Euro-Jobs üben Druck auf die Tariflöhne aus.
- 1-Euro-Jobs sind eine Dequalifizierungsfalle und ein Instrument der Ausbeutung.
- Es gibt praktisch keine Arbeitnehmerrechte und lediglich eine symbolische Bezahlung.
- Die beabsichtigte Integration scheitert an den fehlenden regulären Arbeitsplätzen.

Vor diesem Hintergrund ist unsere Einschätzung, dass die 1-Euro-Jobs die soziale und arbeitsmarktpolitische Landschaft so negativ beein-

Gesetzliche Vorschriften für 1-Euro-Jobs

In § 16 Abs. 3 SGB II heißt es: "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 zusätzlich 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 sind entsprechend anzuwenden; für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften erwerbsfähige Hilfebedürftige nur wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer."

Und in § 18 Abs. 1 SGB II heißt es zur örtlichen Zusammenarbeit: "Die Agenturen für Arbeit arbeiten bei der Erbringung von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben nach dem Dritten Buch mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, insbesondere den Gemeinden, den Kreisen und Bezirken, den Trägern der freien Wohlfahrtspflege, den Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie den Kammern und berufsständischen Organisationen zusammen, um die gleichmäßige oder gemeinsame Durchführung von Maßnahmen zu beraten oder zu sichern und Leistungsmissbrauch zu verhindern oder aufzudecken. Die örtlichen Träger der Sozialhilfe sind verpflichtet, mit den Agenturen für Arbeit zusammenzuarbeiten."

flussen werden, dass sich das **politische und kulturelle Gesicht Deutschlands** mittelfristig deutlich verändern wird.

4. Wohlfahrtsverbände und 1-Euro-Jobs

Sehr schnell haben die Wohlfahrtsverbände erkannt, welche **Chancen** sich ihnen mit den 1-Euro-Jobs bieten: Bescheidene zusätzliche Einnahmen, ein großes kostenloses Reservoir an Menschen zur Erprobung auf deren Tauglichkeit und die Anerkennung der Politik für ihre schnelle und flexible Reaktion. So ist es auch nicht verwunderlich, wenn der Caritas-Direktor bereits im Frühherbst 2004 bis zu 100.000 1-Euro-Jobs bei der Caritas bundesweit angekündigt hat. Die anderen Wohlfahrtsverbände haben sich schnell angeschlossen und sind aktuell dabei, sich auf die künftigen 1-Euro-Jobber vorzubereiten.

In einem **Spitzengespräch** am 6. 9. 2004 mit den beiden Bundesministerinnen Renate Schmidt und Ulla Schmidt haben sich die Präsidenten und Vorsitzenden der Wohlfahrtsverbände schnell auf gemeinsame Kriterien und Vorgehensweisen in Sachen 1-Euro-Jobs geeinigt. Gleichzeitig haben die Spitzenverbände der Wohlfahrtspflege „gegenüber der Bundesregierung ihre Bereitschaft signalisiert, bei diesem Prozess einen wesentlichen Beitrag zu leisten, entsprechende Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung zu stellen und die Schaffung von Zusatzjobs, d.h. zeitlich begrenzte Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach SGB II, aktiv zu unterstützen.“ So geht Zusammenarbeit zwischen Politik und Wohlfahrtsverbänden.

Innerhalb der Wohlfahrtsverbände und besonders innerhalb der bundesdeutschen Diakonie besteht jedoch **keineswegs Einigkeit**, was die flächendeckende Einrichtung von 1-Euro-Jobs angeht. Das Spektrum reicht dabei vom Diakonischen Werk der Pommerschen Evang. Kirche, das die „allgemeine Orientierung auf und die umfängliche Schaffung dieser Arbeitsgelegenheiten aus sozialpolitischen und fachlichen Gründen“ ablehnt, über die Diakonischen Werke Hannover, Württemberg oder Hessen-Nassau, die ein „Ja, aber mit folgenden Bedingungen“ formulieren, bis hin zum Diakonischen Werk

Bayern, von dem praktisch keinerlei kritische Töne zu den Arbeitsgelegenheiten vernehmbar waren.

Vor diesem Hintergrund sollten gerade die betroffenen Mitarbeitervertretungen die unterschiedlichen Stellungnahmen in der bundesdeutschen Wohlfahrtslandschaft zur Kenntnis nehmen, um Argumente zu sammeln für die sicher bald geplante Einrichtung von 1-Euro-Jobs bei ihrem Arbeitgeber. Dabei geht es um die kompetente Begleitung der Planungen.

5. Wie können/sollen MAVen mit 1-Euro-Jobbern umgehen?

Bei den 1-Euro-Jobs handelt es sich ausdrücklich nicht um Arbeitsverhältnisse (§ 16 Abs. 3 SGB II). Damit sind die 1-Euro-Jobber **keine Arbeitnehmer** im Sinne der Mitbestimmungsgesetze (BetrVG, BPersVG, MAVO, MVG-EKD) und besitzen daher keinen Mitarbeiterstatus¹. Dies entspricht auch der Rechtsprechung des BAG. Daher haben die 1-Euro-Jobber weder aktives noch passives Wahlrecht bei den Wahlen zur Interessenvertretung, sie zählen nicht mit bei der Bestimmung der Größe des Gremiums und sie zählen auch bei der gesetzlichen Freistellungsstaffel nicht mit.² Die fehlende Arbeitnehmereigenschaft hat aber keine Auswirkungen auf die Mitbestimmungsrechte bei der Einstellung der 1-Euro-Jobber und bei der Einrichtung von 1-Euro-Jobs überhaupt.

Mitarbeitervertretungen haben **Mitbestimmungsrechte** (MAVO, MVG-EKD) bei der generellen Einrichtung von 1-Euro-Jobs in ihrem Betrieb. Konkret geht es hier um die Festlegung von Aufgaben und Aufgabenbereichen, die als

1 anders Bernhard Baumann-Czichon in *Arbeitsrecht & Kirche* 3/2004, S. : "Die ungewollte Gesetzeslücke ist daher im Wege der Analogie zu schließen mit der Folge, dass 1-Euro-Jobber den Status eines Mitarbeiters haben."

Die selbe Gegenmeinung auf der Grundlage der MAVO vertritt auch Dirk Blens in *ZMV* 6/2004, S. 272: "Arbeitslose Menschen, die Arbeitsgelegenheiten im Sinne von § 16 Abs. 3 SGB II wahrnehmen, sind daher Mitarbeiter im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts."

Zum Thema siehe auch Klaus Stähle: Ein-Euro-Jobs im Betrieb. Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte. In: *AiB* 2/2005; S. 70 - 73.

2 anderer Ansicht: s. Anm. 1.



zusätzlich und im öffentlichen Interesse liegend gelten können. Daneben geht es auch um die Zahl der 1-Euro-Jobs im Betrieb, die schließlich in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten stehen sollen. Die Mitbestimmung bezieht sich dabei auch auf 1-Euro-Maßnahmen, die evtl. von Kooperationspartnern im Auftrags des Betriebs durchgeführt werden sollen (analog Arbeitnehmerüberlassung). Zur **Information** der Mitarbeitervertretung können praktischerweise die Anträge an die Arbeitsgemeinschaften bzw. Kommunen für die Einrichtung von 1-Euro-Jobs dienen.

Mitarbeitervertretungen haben **Mitbestimmungsrechte** bei der Einstellung jedes einzelnen 1-Euro-Jobbers in ihrem Betrieb. Die fehlende Arbeitnehmereigenschaft steht dem nicht entgegen (vgl. BAG-Urteil vom 19.6.2001 – Az.: 1 ABR 25/00 – für Zivildienstleistende; vgl. BAG-Urteil vom 12.11.2002 – Az.: 1 ABR 60/01 – für Ehrenamtliche beim DRK). Entscheidend ist dabei, dass eine Einstellung dann vorliegt, wenn Personen so in den Betrieb eingegliedert werden, dass Betriebsangehörige ihnen gegenüber die für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungsbefugnisse haben; unerheblich ist dagegen, ob die Personen Arbeitnehmereigenschaft besitzen oder nicht.

Wichtig ist daher für die Mitarbeitervertretungen: Gibt es eine **Weisungsabhängigkeit**, also ein Weisungsrecht in Bezug auf Zeit, Ort und Art der Arbeitsleistung? Das ist bei 1-Euro-Jobs immer der Fall. Die Arbeitslosen werden faktisch wie Arbeitnehmer behandelt, werden in die Betriebsorganisation eingegliedert, unterliegen den Weisungen des Arbeitgebers, müssen in bestehende Arbeitszeitregelungen integriert werden. Ihre Arbeit im Betrieb hat unmittelbare Auswirkungen auf andere Beschäftigte: Einarbeitung, Aufgabenzuteilung, Urlaubspläne, Einteilung von Arbeitsteams, Pausenregelung – überall berührt der Einsatz andere Beschäftigte. Die Weisungsgebundenheit und die vielfältigen Auswirkungen für das übrige Personal bedeuten, dass vor der Eingliederung die Beteiligung unter dem Aspekt „Einstellung“ erfolgt sein muss. Nur unter dieser Bedingung darf der 1-Euro-Jobber beschäftigt werden.

Daher haben die Mitarbeitervertretungen den Katalog der möglichen Gründe für die **Zustimmungsverweigerung** zu prüfen nach den

Kriterien öffentliches Interesse, Zusätzlichkeit, Wettbewerbsneutralität, arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit und negative Auswirkungen auf die bereits Beschäftigten.

Eine ordnungsgemäße Zustimmungsverweigerung ist konkret zu begründen. Die Widergabe des Gesetzestextes reicht nicht aus. Es ist also genau zu benennen, warum z.B. das öffentliche Interesse, die Zusätzlichkeit, die Wettbewerbsneutralität, die arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit auf die beabsichtigte Einstellung nicht zutreffen. Die MAV sollte auch genau begründen, auf welche Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen die Einstellung negative Auswirkungen haben könnte (z.B. Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags, Versetzungen, Arbeitsüberlastung aufgrund von Einarbeitung der Einstellenden...).

Im einzelnen sollten die Mitarbeitervertretungen also prüfen:

■ **Liegt die Maßnahme tatsächlich im Öffentlichen Interesse?** Dabei begründet die steuerrechtliche Gemeinnützigkeit eines Trägers nicht automatisch das öffentliche Interesse einer konkreten 1-Euro-Tätigkeit. „Zusatzjobs liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis unmittelbar der Allgemeinheit im Geltungsbereich des SGB II dient. ... Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises oder den Interessen Einzelner dient, liegt nicht im öffentlichen Interesse.“ (Definition der Bundesagentur für Arbeit)

Nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit ist das Kriterium der Gemeinnützigkeit „generell zu vermuten bei Arbeiten für einen als gemeinnützig anerkannten Maßnahmeträger (zum Beispiel Kommunen, Wohlfahrtsverbände und angeschlossene Vereinigungen, Kirchen, Selbsthilfegruppen, Sportverbände).“

■ **Ist die Maßnahme tatsächlich zusätzlich?** Nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit sind 1-Euro-Jobs dann zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. Diese Definition reicht unseres Erachtens nicht aus, wenn tatsächlich verhindert werden soll, dass Arbeitsplätze gefährdet werden!



Mit dem Kriterium der Zusätzlichkeit soll vor allem ausgeschlossen werden, dass reguläre Tätigkeiten verdrängt werden. Nicht zusätzlich sind Arbeiten, die z.B. im Pflegebereich bereits durch den Pflegesatz abgedeckt sind. Maßstab für die Zusätzlichkeit sind die durchzuführenden Aufgaben. Bezugsgröße für die Zusätzlichkeit sind dabei die Leistungskataloge und die Stellenpläne der Einrichtungen und Dienststellen.

Dabei kann sich schnell folgendes Problem stellen: Was heute als zusätzlich gilt, kann noch vor kurzer Zeit Teil des Angebots der Einrichtung vor einer Stellenstreichung oder Stellenplanreduzierung gewesen sein. Daher muss der tatsächliche Maßstab für die Zusätzlichkeit der Leistungskatalog von den Streichungen und Kürzungen der letzten Jahre sein!

- **Gefährdet die Maßnahme tatsächlich keine bestehenden Arbeitsplätze?** Hier ist zu prüfen, ob die Einrichtung von 1-Euro-Jobs in bestimmten Bereichen in absehbarer Zeit eine Gefährdung vorhandener Arbeitsplätze mit sich bringt.
- **Ist die Maßnahme tatsächlich wettbewerbsneutral?** Dazu erläutert die Bundesagentur, dass mit der Einrichtung von 1-Euro-Jobs bestehenden Unternehmen keine Wettbewerbsnachteile entstehen dürfen. Die Jobs dürften auch reguläre Beschäftigungsverhältnisse nicht verdrängen oder beeinträchtigen. „Die Schaffung neuer Arbeitsplätze darf nicht gefährdet oder verhindert werden.“ In diesem Zusammenhang empfiehlt die Bundesagentur dringend die Beteiligung aller regionalen Arbeitsmarktpartner. „Dies sollte durch Beiräte bei den Arbeitsgemeinschaften bzw. den kommunalen Trägern oder durch vergleichbare Beteiligungsformen erreicht werden.“ (s.o. § 18 Abs. 1 SGB II)
- **Ist die Maßnahme tatsächlich arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig?** Nach den Erläuterungen der Bundesagentur für Arbeit sollen die 1-Euro-Jobs Hilfe bieten zur Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung, die Sicherung und Erweiterung individueller Qualifikationen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten unterstützen, zur Prüfung der Arbeitsbereitschaft geeignet sein, Erkenntnisse zur Erwerbsfähigkeit liefern und Anreize

für die Aufnahme regulärer Beschäftigung bieten.

Sind die genannten Kriterien ganz oder teilweise nicht erfüllt, kann die MAV die Zustimmung zur Einstellung des 1-Euro-Jobbers begründet ablehnen.

Noch ein Wort zu der häufig verwendeten Argumentation von Arbeitgeberseite, sie würden den Langzeitarbeitslosen einen Gefallen tun, wenn sie als 1-Euro-Jobber eingestellt werden. Hier bitte ich zu bedenken, dass diese Menschen nur für sehr kurze Zeit bei uns sein werden, die Aussichten auf reguläre Arbeitsplätze gleich Null sind und die Gefahr recht groß ist, dass sie als billige Arbeitskräfte missbraucht werden. „Die Arbeitslosengeld-II-Bezieher sind eine billige Reservearmee, aus der sich insbesondere Kommunen und Wohlfahrtsverbände bedienen können.“³ Diese Hintergründe sollten Mitarbeitervertretungen bedenken, wenn sie über Zustimmung oder Ablehnung zur Einstellung eines 1-Euro-Jobbers entscheiden. Wir haben hier nicht nur Verantwortung für einzelne Menschen, nicht nur für unseren gesamten Betrieb, sondern auch eine gesellschaftliche Verantwortung.

Unter der Voraussetzung, dass 1-Euro-Jobber Mitarbeiterstatus besitzen (s. Anm. 1), haben Mitarbeitervertretungen auch **Mitbestimmungsrechte** bei allen organisatorischen und sozialen Angelegenheiten dieser Personen in ihrem Betrieb. Dazu zählen Fragen der Arbeitssicherheit, der Arbeitszeit, der Sozialeinrichtungen usw. Mittelbar gibt es jedenfalls vielfältige Auswirkungen der 1-Euro-Jobs auf die Beschäftigten in unseren Betrieben (Dienstpläne, Aufsicht, Aufgabenbereich, Arbeitszeiterfassung).

6. Empfehlungen für Mitarbeitervertretungen

Mitarbeitervertretungen sollten

- genau prüfen, ob die für 1-Euro-Jobber vorgesehenen Tätigkeitsbereiche in ihrem Betrieb tatsächlich die gesetzlichen Kriterien für die Zusatzjobs erfüllen (Zusätzlichkeit usw.)
- genau prüfen, ob die konkret geplante Einstellung des 1-Euro-Jobbers die gesetzlichen Kriterien erfüllt

³ Baumann-Czichon in: Arbeitsrecht & Kirche 3/2004, S.

- genau prüfen, ob durch die Einstellung des 1-Euro-Jobbers bereits vorhandene Beschäftigte benachteiligt werden. Das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen dient vorrangig der Wahrung der Interessen der vorhandenen Belegschaft
- für einzustellende und vorhandene 1-Euro-Jobber **gute Bedingungen** vereinbaren. Solche Bedingungen könnten sein: Nur freiwillige Beschäftigung von 1-Euro-Jobbern, gleiche Arbeitszeitregelungen wie im Betrieb/in der Abteilung, Qualifizierung von 1-Euro-Jobbern als fester Bestandteil der Maßnahme und ist individuell festzulegen, 1-Euro-Jobber unter 25 Jahre sollen im Anschluss an die Maßnahme die Möglichkeit für eine Ausbildung im Betrieb erhalten, 1-Euro-Jobber haben bei evt. Neueinstellungen Vorrang, 1-Euro-Jobber können kostenlos in der Betriebskantine essen, Nutzung der Pausen- und Umkleieräume im Betrieb, 1-Euro-Jobber erhalten einen Zuschuss zu den Fahrtkosten, Bereitstellung von Sicherheits- und Schutzkleidung, Garantie, dass die 1-Euro-Jobber bei der Berufsgenossenschaft angemeldet sind, Einladung zu Betriebsfesten und -feiern, Teilnahme an Betriebsversammlungen
- mit der Dienststellenleitung eine Dienstvereinbarung abschließen, in der Eckpunkte für die Schaffung von sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheiten (1-Euro-Jobs) festgelegt werden⁴
- bei Nichteinigung mit der Dienststellenleitung die Schlichtungsstelle bzw. das Kirchengericht anrufen.⁵

gen zu überwachen. Daneben geht es aber auch darum

- den erwartbaren **Missbrauch** im Zusammenhang mit den 1-Euro-Jobs zu verhindern, aufzudecken und öffentlich anzuprangern (Schwarzbuch „1-Euro-Jobs“). Wesentliches Instrument sind dabei die Beiräte, die auf der Ebene einer Arbeitsgemeinschaft bzw. Kommune gebildet werden sollen (§ 18 Abs. 1 SGB II)
- die Politik lautstark aufzufordern, die **schlimmsten Auswüchse** dieser so genannten Arbeitsmarktreform wieder rückgängig zu machen, weil sie beschäftigungsfeindlich sind. Auch die Gewerkschaften dürfen dieses Ziel nicht aufgeben.

Herbert Deppisch



7. Hartz IV: Die schlimmsten Auswüchse rückgängig machen!

Mitarbeitervertretungen haben also im Zusammenhang mit den 1-Euro-Jobs ihre mitbestimmungsrechtlichen Aufgaben wahrzunehmen und die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmun-

⁴ Als positive Beispiele seien genannt: Betriebsvereinbarung bei der AWO Braunschweig, Vorschlag für eine Dienstvereinbarung in Arbeitsrecht & Kirche 1/2005, S. 11

⁵ Ein Muster für einen Antrag an die Schlichtungsstelle ist zu finden unter: <http://www.diag-mav.org/arhilfen/schlicht/musteran/einst-hartz4-sgb2.htm>

Quellenhinweis:

Für die Erstellung des Text waren verschiedene Veröffentlichungen von ver.di zum Thema sehr hilfreich.

Verwendet wurde auch die Arbeitshilfe zur Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten der Zentrale der Betriebsarzt vom 20.1.2005 (Bearbeiter: Stefan Saalfrank).

Für Anwender des MVG-EKD einschlägig: Stellungnahme der AGMAV zu den Zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten nach § 16 SGB II

<http://www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de/indexx.html>



„1-Euro-Jobs“ im Rahmen von Hartz IV

Herausgeber:
ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Fachbereich 3
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin