

# Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

## Das Landeskirchenamt

Dienstgebäude: Rote Reihe 6  
30169 Hannover  
Telefon/Telefax: (05 11) 12 41-0/769  
Internet: www.Landeskirche-Hannover.de  
E-Mail: Landeskirchenamt@evlka.de  
Auskunft: Herr Klus  
Durchwahl: (0511) 12 41-360  
E-Mail: Axel.Klus@evlka.de  
Datum: 7. August 2007  
Aktenzeichen: GenA 3010 III 21 R 230-20

### Rundverfügung K4/2007

#### **Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung bei Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II („Ein-Euro-Jobs“)**

Die Mitarbeitervertretung hat bei der Besetzung von „Ein-Euro-Jobs“ das Recht zur Mitbestimmung.

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserer Rundverfügung K10/2004 vom 23. November 2004 hatten wir darauf hingewiesen, dass die Mitarbeitervertretung bei der Vergabe von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II<sup>1)</sup> kein Recht zur Mitbestimmung hat, wenn der Anbieter der Arbeitsgelegenheit keinen Einfluss auf die Zuweisung der zu beschäftigenden Person durch die Arbeitsagentur genommen hat.

<sup>1)</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende -

Die Frage, ob der Einsatz von „Ein-Euro-Kräften“ als mitbestimmungspflichtige Einstellung zu werten ist, wurde in der Rechtsprechung bisher unterschiedlich beantwortet. Das Bundesverwaltungsgericht hat nunmehr in zwei – von den jeweiligen Vorinstanzen entgegengesetzt bewerteten – Fällen entschieden<sup>2)</sup>, dass der Personalrat bei der Besetzung von „Ein-Euro-Jobs“ das Recht zur Mitbestimmung hat.

<sup>2)</sup> BVerwG, Urteil vom 21. März 2007 – 6 P 4.06 –; BVerwG, Beschluss vom 21. März 2007 – 6 P 8.06 –

Das Bundesverwaltungsgericht sieht die Aufnahme Hilfsbedürftiger zur Verrichtung von Tätigkeiten in Arbeitsgelegenheiten als Eingliederung in die Dienststelle an. In seiner Begründung führt der Senat u.a. aus, dass der Zweck der Mitbestimmung des Personalrats bei Einstellungen im kollektiven Schutz der in der Dienststelle bereits tätigen Beschäftigten besteht. So kann der Personalrat in personellen Angelegenheiten seine Zustimmung verweigern, wenn

- a) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme Beschäftigte der Dienststelle benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist (vgl. § 45 Abs. 2 Nr. 2 MVG<sup>3)</sup>). Dieser Zustimmungsverweigerungsgrund ist in Betracht zu ziehen, wenn gegen die fachliche oder persönliche Eignung eines erwerbsfähigen Hilfebedürftigen durchgreifende Bedenken bestehen. In einem derartigen Fall sind Beschäftigte der Dienststelle nachteilig betroffen, die mit dem betreffenden Hilfebedürftigen – etwa bei Anleitung, Beaufsichtigung und Koordinierung der Tätigkeit – zusammenarbeiten müssen.

<sup>3)</sup> Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz) – Rechtssammlung Nr. 41 B

- b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören wird (vgl. § 45 Abs. 2 Nr. 3 MVG). Dieser Gesichtspunkt ist vom Personalrat bei den hier in Rede stehenden Fällen ebenso zu prüfen wie bei denjenigen Personen, die als Arbeitnehmer oder als Beamte in der Dienststelle aufgenommen werden sollen.

- c) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine Dienstvereinbarung, eine Vertragsbestimmung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt (vgl. § 45 Abs. 2 Nr. 1 MVG). Als gesetzliche Bestimmung, deren Einhaltung der Personalrat zu überwachen hat, kommt § 16 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 1 SGB II insofern in Betracht, als die Arbeitsgelegenheiten sich auf zusätzliche Arbeiten zu beschränken haben.

Die Einhaltung des Merkmals der Zusätzlichkeit berührt spezifische Beschäftigteninteressen. Bei Nichtbeachtung ist mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der regulären Beschäftigten zu rechnen, die von der Entziehung von Arbeitsfeldern, erzwungener Untätigkeit, Zuweisung neuer Tätigkeitsbereiche bis zur Umsetzung in der Dienststelle reichen können.

Wir bitten, in den o.g. Fällen künftig das Recht der Mitarbeitervertretung zur Mitbestimmung zu beachten.

Den Abschnitt 3 e) unserer Rundverfügung K10/2004 vom 23. November 2004 heben wir hiermit auf.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. v. Vietinghoff