

**Sind 1-Euro-Jobber  
Arbeitnehmer i. S. d. Betriebsverfas-  
sungsgesetzes (BetrVG)  
und was kommt dabei auf den  
Betriebsrat zu?**



# 1-Euro-Jobs und Mitbestimmung

Im Rahmen von zumutbaren, nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen können gemeinnützige und zusätzliche Arbeitsgelegenheiten von verschiedenen Trägern geschaffen werden, für die dem erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen zusätzlich zum ALG II eine angemessene Mehraufwandsentschädigung gezahlt wird.

## Was sind 1-Euro-Jobs?

Das Ganze läuft bei 1-Euro-Jobs mit dem Schwerpunkt Arbeit<sup>1</sup> so ab: Einsatzgebiete sind die Bereiche Kultur, Kinderbetreuung, Umweltschutz. Die wöchentliche Beschäftigungszeit beträgt höchstens 30 Stunden, um die eigene Stellensuche noch zu ermöglichen.<sup>2</sup> Die Teilnehmer erhalten bei voller Beschäftigung eine Mehraufwandsentschädigung von 150,50 Euro, zusätzliche Fahrtkosten in Höhe von 37,80 Euro sowie eine Beständigkeitsprämie von 10,00 Euro/Monat. Teilzeit ist unter entsprechender Entschädigungskürzung möglich. Der Träger einer solchen

Maßnahme erhält eine Kostenpauschale von 500,00 Euro. Die Zuweisung der Teilnehmer erfolgt bis zu 12 Monaten. Die Beantwortung der Frage, ob 1-Euro-Jobber Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG sind, ist ausschlaggebend für die Anzahl der Mitglieder des Betriebsrats und für deren Freistellungsmöglichkeiten.

Nach der umstrittenen Meinung der national höchsten Instanz für Arbeitsrecht, dem Bundesarbeitsgericht, sind 1-Euro-Jobber keine Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG.

Nach § 5 BetrVG sind Arbeitnehmer Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Ob ein Beschäftigter von der Vorschrift des § 5 BetrVG erfasst wird, hat entscheidende Bedeutung für die Frage der Wahlberechtigung, der Wählbarkeit sowie auf die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder. Vor allem aber definiert § 5 BetrVG den Personenkreis, der vom Betriebsrat repräsentiert und vertreten wird.

## 1-Euro-Jobber sind keine Arbeitnehmer nach BetrVG

Nach der Kumulationstheorie des Bundesarbeitsgerichts sind als betriebszugehörig im Sinne des Betriebsverfas-

<sup>1</sup> Es gibt noch 1-Euro-Jobs zur beruflichen Qualifikation und zur sozialen Integration auf die hier nicht eingegangen werden soll.

<sup>2</sup> Aus Kompendium, Aktive Arbeitsmarktpolitik nach dem SGB II, Bundesagentur für Arbeit, 1. Auflage, September 2004.

sungsgesetzes nur die Arbeitnehmer anzusehen, die in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen und in die Betriebsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert sind.<sup>3</sup>

Dafür ausschlaggebend ist die Rechtsgrundlage, nach der 1-Euro-Jobber in den Betrieb eingegliedert werden.

Die Rechtsgrundlage für die Eingliederung ist § 16 Abs. 3 Sozialgesetzbuch II (SGB II).

Dort heißt es:

*»Für erwerbsfähige Hilfsbedürftige, die keine Arbeit finden, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Werden Gelegenheiten für im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten nicht nach Abs. 1 als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gefördert, ist den erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen zuzüglich 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 Hilfsbedürftige nur wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.«*

§ 16 Abs. 3 SGB II begründet für 1-Euro-Jobber ausdrücklich kein Arbeitsverhältnis. Es fehlt somit eines der beiden Kriterien, die das Bundesarbeitsgericht für erforderlich hält, um die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des BetrVG zu begründen.

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist auf Kritik gestoßen. Gegen die Rechtsauffassung des Gerichts ist von Teilen der Literatur und Teilen der Rechtsprechung die so genannte Eingliederungstheorie gestellt worden. Hiernach genügt für die Begründung des Arbeitnehmerbegriffs im Sinne des BetrVG ein kraft Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Beschäftigungsbetriebs zu Stande gekommenes Beschäftigungsverhältnis. Ein Arbeitsvertrag mit dem Betriebsinhaber ist nicht Voraussetzung.<sup>4</sup> Das Landesarbeitsgericht Köln hat es als ausreichend angesehen, dass eine Person in den Betrieb eingegliedert wird, um zusammen mit den im Betrieb schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen.<sup>5</sup> Nach dieser Auffassung sind 1-Euro-Jobber Arbeitnehmer. Die betriebsverfassungsrechtliche Schutzfunktion, wie sie in § 80 BetrVG als auch in speziellen Beteiligungsrechten des Betriebsrats bei sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten zum Ausdruck kommt, verlangt, dass auch diese Arbeitnehmer vom Betriebsrat vertreten werden. Sie sollen die Möglichkeit haben, den auch für sie tätig werdenden Betriebsrat demokratisch durch Wahl zu legitimieren.<sup>6</sup>

Folgt man der Kumulationstheorie des Bundesarbeitsgerichts, kommt man im Zusammenhang mit den Arbeitsgelegenheiten, die nach § 16 SGB II geschaffen werden können, hinsichtlich des Arbeitnehmerbegriffs im Sinne des BetrVG zu zufälligen und daher willkürlichen Ergebnissen.

Es ist durchaus wahrscheinlich, dass gleiche Maßnahmen in zeitlicher Abfolge bei der gleichen Einrichtung einmal als Arbeitsbeschaffungs (AB)-Maßnahme, einmal als Arbeitsgelegenheit mit Zahlung einer Mehraufwandsentschädigung gefördert werden. Dies ist abhängig davon, aus welchen Töpfen die Maßnahme finanziert wird. Der Kumulationstheorie folgend ist die Arbeitnehmereigenschaft zu bejahen, wenn ein AB-Arbeitsverhältnis begründet war, im anderen Fall zu verneinen. Dieses willkürliche Ergebnis, welches der Zufälligkeit der vorhandenen Fördermöglichkeiten folgt, würde vermieden, wenn man auf die Eingliederung in den Betrieb als allein entscheidendes Kriterium abstellt.

### Auswirkungen auf die Wahlberechtigung

Wie sieht es nun mit der Wahlberechtigung bei der Betriebsratswahl aus?

Gemäß § 7 BetrVG sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, wahlberechtigt. Der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts zufolge besteht keine Wahlberechtigung für 1-Euro-Jobber, da diese mangels Arbeitsvertrag keine Arbeitnehmer sind.

Das passive Wahlrecht steht allen Wahlberechtigten zu, die sechs Monate dem Betrieb angehören. Die Frage des passiven Wahlrechts ist abhängig davon, ob man das aktive Wahlrecht einem 1-Euro-Jobber zuspricht oder nicht, was hier nicht der Fall ist.

### ... und die Größe des Betriebsrats

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in Bezug auf die Arbeitnehmerschaft der 1-Euro-Jobber hat auch Auswirkungen auf die Anzahl der Betriebsratsmitglieder.

Maßgebend für die Größe des zu wählenden Betriebsrats ist die Zahl der »in der Regel« beschäftigten wahlberechtigten Arbeitnehmer. Der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts zufolge sind die 1-Euro-Jobber bei der Anzahl der beschäftigten wahlberechtigten Arbeitnehmer nicht zu berücksichtigen.

### ... sowie die Zahl der Freigestellten

Frei zu stellen von seiner beruflichen Tätigkeit ist in Betrieben mit in der Regel 200 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied. Diese Zahl erhöht sich in Abhängigkeit von der Anzahl der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

Der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts folgend findet eine Berücksichtigung der 1-Euro-Jobber nicht statt,

3 BAG v. 18. 1. 1989 – 7 ABR 21/88.

4 DKK, Betriebsverfassungsgesetz, 8. Auflage, § 5 Rdnr. 29, BAG v. 18. 1. 1989 – 7 ABR 21/88, AuR 1990, 55.

5 LAG Köln v. 23. 7. 1999 – 12 TaBV 26/99.

6 DKK, Betriebsverfassungsgesetz, 8. Auflage, Einleitung Rdnr. 89.

selbst wenn es durch die Eingliederung von diesen Beschäftigten in den Betrieb zu einer erheblichen Mehrbelastung des Betriebsrats kommt.

In Bezug auf Leiharbeiter hat das Bundesarbeitsgericht im Jahre 2003 ausgeurteilt, dass Leiharbeiter nicht Arbeitnehmer des entleihenden Betriebs seien und daher auch im Rahmen des § 38 BetrVG nicht zu berücksichtigen sind.<sup>7</sup> Begründet hat das Bundesarbeitsgericht seine Entscheidung mit dem fehlenden Arbeitsvertrag zwischen Leiharbeitern und dem entleihenden Betrieb. Soweit es durch den Einsatz von Leiharbeitern zu zusätzlichen Aufgaben für den Betriebsrat kommt, hat das Bundesarbeitsgericht in diesem Beschluss den Betriebsrat auf § 37 Abs. 2 BetrVG verwiesen. Danach ist ein Betriebsrat von seiner beruflichen Tätigkeit frei zu stellen, wenn, und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs, zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Wie bei dem Einsatz von Leiharbeitern wird es auch durch den Einsatz von 1-Euro-Jobbern in den Betrieben zu einer erheblichen Mehrbelastung der Betriebsräte kommen. 1-Euro-Jobs werden in der Regel eine Laufzeit von 6 bis 12 Monaten haben. Auf Grund dieser hohen Wechselhäufigkeit wird sich der Betriebsrat immer wieder mit der Frage der Einstellung der 1-Euro-Jobber zu beschäftigen haben. Es ist dann immer wieder neu zu klären, ob eine solche Einstellung den gesetzlichen Vorschriften des § 16 SGB II entspricht (zusätzlich, im öffentlichen Interesse, Fragen des Arbeitsschutzes) und ob durch die Eingliederung in den Betrieb nicht die Rechte Anderer beeinträchtigt werden. Während der Laufzeit eines 1-Euro-Vertrags ist damit zu rechnen, dass 1-Euro-Jobber genau dieselben Fragen (Einhaltung der Ordnung des Betriebs, Arbeitszeit, Urlaubsregelungen) im gleichen Umfang an den Betriebsrat heran tragen werden, wie die Normalbeschäftigten auch. Dieser zusätzliche Arbeitsaufwand kann, wenn er von den Betriebsräten ausreichend dokumentiert wird, zu Freistellungen gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG führen.

### **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellung?**

Hat der Betriebsrat bei der Einstellung von 1-Euro-Jobbern ein Mitbestimmungsrecht?

Grundsätzlich hat in einem Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung zu unterrichten und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Der Betriebsrat kann einer solchen Maßnahme widersprechen, wenn die sie gegen ein Gesetz oder eine Verordnung verstößt. Ein Widerspruchsrecht hat er auch dann, wenn die Besorgnis begründet ist, dass durch

diese Einstellung im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt oder sonstige Nachteile erleiden würden.

### **Eine Einstellung liegt vor!**

Der Begriff der Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG setzt nicht voraus, dass ein Arbeitsverhältnis begründet wird. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine mitbestimmungspflichtige Einstellung vor, wenn Personen (also nicht nur Arbeitnehmer) in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeiten zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Person zu dem Arbeitgeber als Betriebsinhaber steht, kommt es nicht an. Demnach greift § 99 BetrVG auch bei der Einstellung von Nichtarbeitnehmern. Maßgebend ist nur, ob die zu verrichtende Tätigkeit ihrer Art nach eine weisungsgebundene Tätigkeit ist, die der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs zu dienen bestimmt ist und daher vom Arbeitgeber organisiert werden muss.

Eine Einstellung liegt vor, wenn der Betriebsinhaber einen Arbeitnehmer in den Betrieb eingliedern will. Bei dieser Willenserklärung ist gemäß § 99 BetrVG der Betriebsrat zu beteiligen. Bei dem Einstellungsvorgang eines 1-Euro-Jobbers wird durch Hoheitsakt (Verwaltungsakt) in den aufnehmenden Betrieb eingegliedert. Dem 1-Euro-Jobber wird durch die Arbeitsbehörde der Betrieb zugewiesen. Ob es sich hierbei um eine Einstellung handelt ist sehr umstritten. Soweit die zugewiesenen Betriebe eine eigene Vorauswahl der 1-Euro-Jobber treffen, könnte eine Einstellung mit den sich daraus ergebenden Mitbestimmungsrechten vorliegen.

Diese Situation wäre vergleichbar mit einem bereits durch das Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall zur Einstellung von Zivildienstleistenden. Bei der Einstellung von Zivildienstleistenden wurde der Mitbestimmungstatbestand des § 99 BetrVG dann an die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers geknüpft, wenn dieser im Vorfeld den Zivildienstleistenden aussucht und das Bundesamt diesen dann zuweist. Diese Personalauswahl betrifft die Interessen der im Betrieb vorhandenen Arbeitnehmer.<sup>8</sup>

### **Zustimmungsverweigerungsrecht**

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur Einstellung nach § 99 BetrVG immer dann verweigern, wenn ein Verstoß gegen ein Gesetz vorliegt.

Gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist es nur die Aufgabe des Betriebsrats festzustellen, ob eine Maßnahme selbst gegen rechtliche Vorschriften verstößt. Es ist grundsätzlich nicht Aufgabe des Betriebsrats zu überprüfen, ob einzelne Vertragsbestandteile (z. B. Befristung) rechtlich zulässig sind.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> BAG v. 22. 10. 2003 – 7 ABR 3/03.

<sup>8</sup> BAG v., 19. 6. 2001 – 1 ABR 25/00.

<sup>9</sup> Fitting, § 99 BetrVG Rdnr. 163.

Sind allerdings die gesetzlichen Voraussetzungen des § 16 SGB II an die Einrichtung eines 1-Euro Jobs, Zusätzlichkeit oder öffentliches Interesse nicht gegeben, hat der Betriebsrat ein Widerspruchsrecht.

Was verbirgt sich hinter dem Begriff »Öffentliches Interesse«? Die Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten gegen Zahlung einer Mehraufwandsentschädigung ist nur zulässig, wenn die Einrichtung dieser Arbeitsgelegenheiten im öffentlichen Interesse erfolgt und zusätzlich ist.

Die Bundesagentur für Arbeit definiert den Begriff des öffentlichen Interesses bzw. der Gemeinnützigkeit folgendermaßen:

»Zusatzjobs liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit im Geltungsbereich des SGB II dient.« Die Zusatzjobs müssen daher im Inland geschaffen werden. Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises oder den Interessen Einzelner dient, liegen nicht im öffentlichen Interesse.

### ... wenn kein öffentliches Interesse

Im öffentlichen Interesse liegen insbesondere auch gemeinnützige Arbeiten. Das sind Arbeiten, die unmittelbar den Interessen der Allgemeinheit/des Allgemeinwohls auf materiellem, geistigem oder sittlichem Gebiet dienen. Hierzu gehören zum Beispiel Zusatzjobs in den Bereichen Wissenschaft und Forschung, Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur, Religion, Völkerverständigung, Entwicklungshilfe, Umwelt, Landschafts- und Denkmalschutz, der Jugend- und Altenhilfe, dem öffentlichen Gesundheitswesen, Sport. Gemeinnützigkeit ist generell zu vermuten, bei Arbeiten für einen als gemeinnützig anerkannten Maßnahmeträger (zum Beispiel Kommunen, Wohlfahrtsverbände und angeschlossene Vereinigungen, Kirchen, Selbsthilfegruppen, Sportverbände).<sup>10</sup>

Im Zusammenhang mit der Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für Arbeitslosenhilfeempfänger hatte die Bundesagentur für Arbeit den Begriff der Gemeinnützigkeit noch im August 2004 enger definiert. »Die Arbeiten dürfen nicht privaten, erwerbswirtschaftlichen Zwecken dienen, also der Konkurrenz auf dem Waren- und Dienstleistungsmarkt«. Aus »nicht erwerbswirtschaftlich« ist jetzt »nicht überwiegend erwerbswirtschaftlich« geworden. An der engeren Definition ist hier festzuhalten, um Konkurrenzsituationen und hieraus resultierende Verdrängung von regulären Arbeitsplätzen zu vermeiden.

Soweit die Bundesagentur für Arbeit eine generelle Vermutung der Gemeinnützigkeit begründet bei Arbeiten für einen als gemeinnützig anerkannten Maßnahmeträger, kann ihr nicht gefolgt werden. Dass der Träger eine gemeinnützige Einrichtung ist, bedeutet nicht zwangsläufig, dass die beantragte Maßnahme auch im öffentlichen Interesse liegt.<sup>11</sup> Es reicht nicht aus, dass die Arbeiten durch einen gemeinnützig anerkannten Träger oder eine Kom-

mune durchgeführt werden. Es muss sichergestellt sein, dass auch das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. Es kann allenfalls eine Vermutung dahingehend bestehen, wonach das öffentliche Interesse einer Maßnahme dann zu vermuten ist, wenn die Förderung für Arbeiten beantragt wird, die im satzungsgemäßen Aufgabenkreis des Trägers liegen.<sup>12</sup>

### und keine Zusätzlichkeit

Der Betriebsrat kann der Einstellung auch dann widersprechen, wenn die Schaffung dieser Arbeitsgelegenheit nicht zusätzlich ist.

Bei der Frage, ob eine Maßnahme zusätzlich ist, ist immer der Zweck des Kriteriums »zusätzlich« zu berücksichtigen. Es soll damit vermieden werden, dass durch im so genannten zweiten Arbeitsmarkt geförderte Tätigkeiten ungeforderte Tätigkeiten im sogenannten ersten Arbeitsmarkt verdrängt werden.<sup>13</sup>

Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. Arbeiten, die auf Grund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderungsfähig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren durchgeführt werden

Die Zusätzlichkeit ist immer dann zu verneinen, wenn die Förderung zu einer zweckwidrigen Verdrängung regulärer, ungeförderter Arbeitsplätze führen würde.<sup>14</sup> Dies gilt für AB-Maßnahmen und bei der Einrichtung von 1-Euro-Jobs.

In der betrieblichen Praxis wird es darauf ankommen anhand von Stellenbeschreibungen, Stellenplänen, bisherigen Arbeitsabläufen sowie bisherigen Planungen von Arbeit, festzustellen, ob der geplante 1-Euro-Job zusätzlich ist. Eine detaillierte Checkliste für die Beurteilung von öffentlich geförderter Arbeit ist veröffentlicht in den DGB – Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik 3/2004.

### oder Nachteile für Arbeitnehmer des Betriebs

Der Betriebsrat kann der Einstellung von 1-Euro-Jobbern widersprechen, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG).

Die Beschäftigung von 1-Euro-Jobbern hat Auswirkungen auf die Tätigkeit der bereits im Betrieb beschäftigten Ar-

10 Arbeitshilfe des BA zur Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II, S.14,15.

11 So schon BSG v. 25. 10. 1989 – 7 RAr 148/88.

12 Eicher/Schlagel, Kommentar zum SGB III, § 261 Rdnr.47.

13 Begründung des Entwurfes zur Reform der Arbeitsförderung 1998 BT-Drs. 13/4941 zu § 259, S. 200.

14 Eicher/Schlagel, § 261 SGB III Rdnrn. 23 u. 30.

beitnehmer. Diese müssen ihre Arbeit mit der Tätigkeit der 1-Euro-Jobber koordinieren. Sie müssen diese beaufsichtigen und anleiten. Zudem kann es durch den Einsatz von 1-Euro-Jobbern zur Veränderung des Aufgabenbereichs, zu Versetzungen und zum Abbau von bestehenden Arbeitsplätzen kommen. Wenn solche nicht unerheblichen Nachteile, wie die Zuweisung eines anderen Aufgabenbereichs oder eines anderen Arbeitsplatzes unter Verschlechterung oder Erschwerung der Arbeitsbedingungen oder gar ein Personalabbau zu befürchten sind, liegen Nachteile im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG vor, die den Betriebsrat zum Widerspruch berechtigen.

### Unterrichtungsanspruch des Betriebsrats

Zur Durchführung seiner Aufgaben ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Diese Pflicht zur Unterrichtung erstreckt sich ausdrücklich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Auf das Beschäftigungsverhältnis eines 1-Euro-Jobbers sind die Arbeitsschutzregelungen, das Urlaubsrecht und die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung anzuwenden. Die betrieblichen Interessenvertretungen haben darauf zu achten, dass diese Vorschriften bei der Beschäftigung von 1-Euro-Jobbern eingehalten werden.

Des Weiteren ist es Aufgabe der Betriebsräte die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern. Da die

Beschäftigung im Betrieb gefährdet ist, wenn die 1-Euro-Jobs nicht im öffentlichen Interesse und zusätzlich sind, hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Unterlagen so umfassend zur Verfügung zu stellen, dass der Betriebsrat in der Lage ist, das Vorliegen der Kriterien »öffentliches Interesse« und »Zusätzlichkeit« zu beurteilen.

### Fazit

Euro-Jobber sind nach der (kritikwürdigen) Rechtsauffassung, die das Bundesarbeitsgericht entwickelt hat, keine Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG. Es besteht daher kein Wahlrecht. Die 1-Euro-Jobber sind bei der Größe des Betriebsrats oder der Anzahl seiner Freistellungen nicht zu berücksichtigen.

Die Betriebsräte sind bei der Einstellung und Beschäftigung von 1-Euro-Jobbern gemäß §§ 80, 99 BetrVG zu beteiligen.

Im Einstellungsverfahren können die Betriebsräte vollständig überprüfen, ob die 1-Euro-Stellen die gesetzliche Mindestvoraussetzungen des »im öffentlichen Interesse liegend« und der »Zusätzlichkeit« erfüllen.

Das Vorliegen der Kriterien »im öffentlichen Interesse« sowie »zusätzlich« ist immer zu verneinen, wenn durch die Einrichtung von 1-Euro-Jobs die Verdrängung von regulären Arbeitsplätzen zu befürchten ist.

**GEORG SCHAFF,**  
Arbeitnehmerkammer Bremen

# Angriff auf die Mitbestimmung

## Zum Bericht der »Kommission Mitbestimmung« von BDA und BDI

»Mitbestimmung soll gebrochen werden«. Mit dieser Überschrift betitelt die »Frankfurter Rundschau«<sup>1</sup> ihre Berichterstattung über den Abschlussbericht<sup>2</sup> einer 50köpfigen Kommission aus Industrie- und Arbeitgeberverbandsfunktionären, Wissenschaftlern und Fachanwälten. Allesamt eingesetzt von BDA und BDI. Unter dem Deckmantel einer

Neukonzeptionierung »einer erneuerten und modernen Mitbestimmung für die Bundesrepublik Deutschland« betreiben BDA und BDI darin die Demontage der betrieblichen Mitbestimmung sowie der Unternehmensmitbestimmung.<sup>3</sup> Mit ihrer »dreisten Attacke«<sup>4</sup> fordern Verbandsvertreter der Wirtschaft zum einen die Abschaffung der Montanmitbestimmung, Begrenzung der Unternehmensmitbestimmung auf Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat oder auf Konsultationsrechte im monistischen Board-System<sup>5</sup> und zum anderen die Reduzierung der Arbeitsmöglichkeiten und Rechte betrieblicher Interessenvertretungen sowie Fristenregelungen mit »vorläufiger« unternehmerischer Alleinbestimmung statt betriebsrätlicher Mitbestimmung. Sie übertreffen damit alle bisherigen Deregulierungsvorschläge aus den Reihen der CDU/CSU.<sup>6</sup> Allein die FDP versucht mit Forderungen nach einer Schwellenwerterhöhung auf

1 Vgl. Frankfurter Rundschau vom 2. 11. 2004, S. 1.

2 Zum Download eingestellt etwa unter [www.dcg.de/german/aktuelle\\_debatte.html](http://www.dcg.de/german/aktuelle_debatte.html)

3 Vgl. Stellungnahme des DGB-Bundesvorstands (Kurzfassung), Stand: 12. 11. 2004, eingestellt unter [www.dgb.de](http://www.dgb.de).

4 Vgl. Kommentar von Markus Sievers in der Frankfurter Rundschau (Fn. 1), S. 3.

5 Mehr zum Angriff auf die Unternehmensmitbestimmung in der Februarausgabe von AiB.

6 Vgl. etwa Gesetzentwurf zur Modernisierung des Arbeitsrechts (ArbRModG) der CDU/CSU-Fraktion, BT-Drs. 15/1182, Jung-Papier der CDU »Mehr Wachstum durch Arbeit in neuen Erwerbsstrukturen« (19. Juli 2004), Leitantrag an den 18. CDU-Parteitag »Wachstum-Arbeit-Wohlfahrt« (4. Oktober 2004).