

Arbeitsgericht Weiden
vom 29.09.2005

Arbeitsgericht Weiden, Urteil vom 29.09.2005 – 2 Ca 480/05

Quelle:
Internet

Stichworte:
Ein-Euro-Jobs
Arbeitsverhältnis (kein)
Arbeitsloser
Arbeitsgelegenheiten

>>Ein-Euro-Jobs - Sind kein Arbeitsverhältnis

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 3.596,40 EUR festgesetzt.

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht.

Der Kläger bezieht seit 22.01.2005 Arbeitslosengeld II. Mit Schreiben vom 15.03.2005 forderte die C... (fortan: C...) den Kläger auf, am 01.04.2005 eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II aufzunehmen. Auf Leistungskürzungen im Weigerungsfall war in einer Rechtsfolgenbelehrung hingewiesen; wegen der Einzelheiten wird auf das Schreiben (Blatt 5 f. d. A.) und die Rechtsfolgenbelehrung (Blatt 25 d. A.) verwiesen. Der Kläger wurde von der Beklagten zu Arbeiten wie Ausästen von Bäumen und Sträuchern, Ausbessern von Straßenschäden, Mäh- und Aufräumarbeiten sowie Hilfstätigkeiten im Rahmen einer Schulsanierung herangezogen.

Mit seiner am 31.05.2005 zugestellten Klage begehrte der Kläger die Feststellung, zur Beklagten in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, sowie Zahlung tariflicher Arbeitsvergütung. Mit Schreiben vom 06.06.2005 kündigte die Beklagte dem Kläger vorsorglich zum 30.06.2005; dagegen wandte sich der Kläger mit einer weiteren Klage vor der erkennenden Kammer (Az.: 2 Ca 594/05).

Der Kläger macht geltend, dass er von der Beklagten unter Umgehung der Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 SGB II als reguläre Arbeitskraft eingesetzt worden sei. Eine Arbeitsgelegenheit liege nur vor, wenn die ausgeübte Tätigkeit im öffentlichen Interesse liege und die Leistung zusätzlich erbracht werde. Er habe aber keine zusätzlichen Tätigkeiten ausgeübt, sondern nur solche, die normalerweise von regulär beschäftigten Gemeindearbeitern ausgeführt würden. Er sei damit nicht aufgrund des erlassenen Bescheides beschäftigt worden. Zwar sei ein Arbeitsvertrag weder schriftlich noch mündlich abgeschlossen worden. Die Beklagte habe ihm aber bewusst Arbeit zugewiesen, denen das Merkmal der Zusätzlichkeit gefehlt habe. Dadurch habe sie stillschweigend das Angebot unterbreitet, reguläre Arbeiten auszuführen, die keine Arbeiten im Sinne einer Arbeitsgelegenheit darstellten. Dieses Angebot habe er mit Erledigung der Arbeiten angenommen. Zumindes seien die Grundsätze eines faktischen Arbeitsverhältnisses analog anzuwenden. Würde die Klage abgewiesen, so würde die Beklagte dafür belohnt, dass sie sich nicht an die Bestimmungen des § 16 Abs. 3 SGB II gehalten habe.

Der Kläger hat nach Abtrennung des auf Zahlung der tariflichen Vergütung gerichteten Leistungsantrags zuletzt beantragt:

Es wird festgestellt, dass der Kläger seit dem 01.04.2005 zur Beklagten in einem Arbeitsverhältnis als Gemeindearbeiter steht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie trägt vor, dass die vom Kläger verrichteten Arbeiten zusätzlich gewesen seien, da sie ohne die geförderte Maßnahme nicht bzw. nicht zu diesem Zeitpunkt ausgeübt worden wären. Darauf komme es aber gar nicht an, da das eingeklagte Arbeitsverhältnis unabhängig davon nicht bestehe. Die Heranziehung des Klägers sei durch Verwaltungsakt und nicht durch einen Arbeitsvertrag erfolgt. Grundlage der Tätigkeit des Klägers sei die Vermeidung einer Absenkung des Arbeitslosengeldes II gewesen. Bereits für die Regelung des § 19 BSHG habe das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass durch einen Verwaltungsakt nicht einmal ein faktisches Arbeitsverhältnis begründet werden könne, da es am übereinstimmenden Willen der Parteien fehle, einen Arbeitsvertrag abzuschließen. So sei es auch hier. Sie habe mit dem Kläger kein Arbeitsverhältnis begründen wollen. Entsprechend sei ein solches auch dann nicht entstanden, wenn tatsächlich eine Arbeitsgelegenheit zur gemeinnützigen und zusätzlichen Arbeit nicht vorgelegen haben sollte. In diesem - hier nicht vorliegenden Falle - habe der Kläger gegen die Zuweisung oder einen seine Hilfe zum Lebensunterhalt kürzenden Bescheid vorgehen können.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klage ist zulässig. Insbesondere ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen unabhängig von der streitigen Frage, ob zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht, nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b ArbGG eröffnet. Denn mit seinem Antrag auf Feststellung, dass er seit 01.04.2005 in einem Arbeitsverhältnis zu Beklagten steht, kann der Kläger nur Erfolg haben, wenn er Arbeitnehmer ist. In derartigen Fällen reicht die bloße Rechtsansicht des Klägers, er sei Arbeitnehmer, zur Bejahung der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit aus (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit Beschluss vom 24.04.1996, AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1979 Zuständigkeitsprüfung). Die zunächst erhobene Rüge der Rechtswegzuständigkeit hat der Kläger deshalb auch nicht aufrechterhalten. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Weiden folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 12, 17 ZPO.

II.

Die Klage ist aber unbegründet.

Sie ist schon deshalb abzuweisen, weil ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht begründet wurde. Ob ein solches nach der vorsorglichen Kündigung vom 06.06.2005 zum 30.06.2005 zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung im vorliegenden Rechtsstreit überhaupt noch hätte bestehen können, ist deshalb nicht mehr entscheidend.

1. Arbeiten, die im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit im Sinne des Zweiten Buches des Sozialgesetzbuchs - Grundsicherung für Arbeitssuchende - erbracht werden, begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts, § 16 Abs. 3 Satz 2 2. Halbsatz SGB II. Bei diesen Arbeitsgelegenheiten handelt es sich um eine Leistung zur Eingliederung für Erwerbsfähige, die keine Arbeit finden können (§ 6 Abs. 3 Satz 1 SGB II). Sie setzen im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten voraus, die nicht als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme im Sinne des SGB III - Arbeitsförderung - gefördert werden; dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im Sinne des Gesetzes ist zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine

angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen zu zahlen ("Ein-Euro-Jobs"), § 16 Abs. 3 Satz 1. Halbsatz SGB II.

Für diese Arbeiten enthält die Vorschrift des § 16 Abs. 3 Satz 2 2. Halbsatz SGB II eine negative gesetzliche Fiktion. Sie lässt ein Arbeitsverhältnis auch und gerade dann nicht entstehen, wenn es sich nach der Ausgestaltung der Beschäftigung unter Anwendung arbeitsrechtlicher Maßstäbe um ein Arbeitsverhältnis handeln würde, wenn also der Arbeitssuchende - wie hier der Kläger - im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

2. Der Einwand des Klägers, seine Beschäftigung habe die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Arbeitsgelegenheit im Sinne des § 16 Abs. 3 SGB II nicht erfüllt, sei insbesondere nicht zusätzlich im Sinne des Gesetzes gewesen, ist nicht geeignet, die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses zu begründen. Es ist deshalb vom Arbeitsgericht auch nicht zu entscheiden, ob die vom Kläger behauptete Umgehung der gesetzlichen Voraussetzungen der so genannten Ein-Euro-Jobs vorliegt.

a) Es kann zunächst dahingestellt bleiben, ob das Arbeitsgericht das Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Satz 2 1. Halbsatz SGB II überhaupt in Frage stellen kann. Das würde dann ausscheiden, wenn es sich bei der Aufforderung zur Aufnahme der Arbeitsgelegenheit durch die ARGE um einen Verwaltungsakt im Sinne des § 31 SGB X handelt. Denn ein Verwaltungsakt hat im Regelfall, auch wenn er rechtswidrig sein sollte, Bindungswirkung, solange er nicht nach den Regeln des sozialrechtlichen Verwaltungsverfahrens aufgehoben wurde (§§ 44 ff. SGB X) oder ein Rechtsbehelf eingelegt wurde, der die Bindungswirkung entfallen lässt (§§ 77 ff. SGB). Beides ist hier nicht geschehen.

Für die Heranziehung zu gemeinnützigen und zusätzlichen Arbeiten nach der dem § 16 Abs. 3 SGB II entsprechenden Vorschrift des § 19 Abs. 2 BSHG hatte das Bundesverwaltungsgericht angenommen, dass das Arbeitsangebot ein Verwaltungsakt sei (BVerwG, Urteil vom 13.10.1983, NVwZ 1984, 243). Weil jüngst das Bundessozialgericht zu einem Arbeitsangebot im Rahmen der Gewährung von Arbeitslosengeld nach § 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III entschieden hat, dass dieses kein Verwaltungsakt sei (Urteil vom 19.01.2005, NZA 2005, 498), ist in der sozialgerichtlichen Rechtsprechung streitig, ob das Angebot einer Arbeitsgelegenheit im Sinne des § 16 Abs. 3 SGB II Verwaltungsakt ist oder nicht (zum aktuellen Streitstand LSG Hamburg, Beschluss vom 11.07.2005 - L 5 B 161/05 ER AS).

Diese sozialrechtliche Frage muss vom Arbeitsgericht aber nicht entschieden werden, weil auch dann, wenn es sich bei der Arbeitsaufforderung der ARGE an den Kläger nicht um einen Verwaltungsakt handelte, kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien des vorliegenden Rechtsstreits begründet worden ist.

b) Ein Arbeitsverhältnis kommt, mit wenigen - hier nicht in Betracht kommenden - Ausnahmen durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages zustande. Das setzt voraus, dass die Parteien beiderseits auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages gerichtete Willenserklärungen abgegeben haben (§§ 145 ff. BGB). Das ist bei Aufnahme der Tätigkeit aber weder seitens der Beklagten noch seitens des Klägers geschehen.

Keine der Parteien hat ausdrücklich den Willen erklärt, der Kläger solle von der Beklagten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag, wie er im öffentlichen Dienst üblich ist, wurde nicht abgeschlossen. Auch entsprechende mündliche Erklärungen sind von keiner Seite abgegeben worden.

Ein Arbeitsvertrag kann zwar auch durch schlüssiges Verhalten der Parteien zustande kommen. Voraussetzung ist jedoch, dass sich die Beklagte in einer Weise verhalten hat, die der Kläger als Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages verstehen durfte (§ 145 BGB), und er seinerseits dieses Angebot durch sein Verhalten angenommen hat (§ 146 BGB). Das ist nicht der Fall.

aa) Das jeweilige Verhalten der Parteien ist so auszulegen, wie es der Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen musste (§§ 133, 157 BGB). Danach konnte der Kläger nicht annehmen, die Beklagte wolle ihn im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses einsetzen. Er ist von der ARGE im Zusammenhang mit der Gewährung von Arbeitslosengeld II aufgefordert worden, eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung nach § 16 Abs. 3 SGB II bei der Beklagten anzutreten.

Ihm ist damit von der ARGE im Rahmen eines sozialrechtlichen Verwaltungsverfahrens eine Leistung zur Eingliederung in Arbeit angeboten worden (§ 14 ff. SGB II). Die Beklagte war als Maßnahmeträger in die Erfüllung öffentlicher Aufgaben eingebunden (vgl. Rixen/Pananis, NZA 2005, 2177, 2179 f.; Zwanziger, AuR 2005, 8, 9). Der Kläger konnte deshalb die Bereitschaft der Beklagten, ihn zu beschäftigen, bei objektiver Betrachtung auch nur als eine Beschäftigung im Rahmen der Eingliederungsmaßnahme verstehen. Diese begründet aber kraft gesetzlicher Anordnung kein Arbeitsverhältnis. Das der Beschäftigung zugrunde liegende Verhalten der Beklagten ließ daher auch keinen auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages gerichteten Geschäftswillen erkennen.

bb) Im Übrigen hat auch der Kläger seinerseits gar nicht zum Ausdruck gebracht, er wolle nicht im Rahmen der von der ARGE geschaffenen Arbeitsgelegenheit, sondern nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu den dafür üblichen Bedingungen, insbesondere dem üblichen Entgelt (§ 612 Abs. 2 BGB), tätig werden. Er hat seine Arbeit aufgrund der Zuweisung durch die ARGE bei der Beklagten angetreten, und er hat Arbeitslosengeld II bezogen. Auch er hat sich damit so verhalten, wie es der Zuweisung einer Arbeitsgelegenheit im Rahmen des SGB II entspricht. Erst mit der Klage hat er die Auffassung geäußert, in einem Arbeitsverhältnis zu stehen.

cc) Ein anderes Ergebnis kann nicht allein daraus folgen, dass die vom Kläger verrichteten Arbeiten möglicherweise nicht zusätzlich im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 2 1. Halbsatz SGB II waren. Denn das objektive Fehlen der gesetzlichen Voraussetzungen der Arbeitsgelegenheit ersetzt nicht den auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages gerichteten Geschäftswillen. In diesem Sinne hat auch das Bundesarbeitsgericht in einer zu der früheren Vorschrift des § 19 Abs. 2 BSHG ergangenen Entscheidung ausgeführt, dass es am übereinstimmenden Willen der Parteien gefehlt habe, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, wenn der Sozialhilfeempfänger aufgrund eines (als Verwaltungsakt qualifizierten) Bescheides zu einer Arbeitsgelegenheit im Sinne dieser Vorschrift herangezogen worden ist, dessen Rechtswidrigkeit später festgestellt worden war (BAG Urteil vom 14.01.1987, NVwZ 1988, 966 und Urteil vom 14.12.1988 - 5 AZR 661/86 - n.v.). Auch das Bundesverwaltungsgericht hat sich dieser Auffassung angeschlossen (Beschluss vom 22.12.1988 - 5 B 93/88 -).

(1) Dagegen macht der Kläger erfolglos geltend, die Beklagte habe ihm bewusst Arbeiten zugewiesen, denen das Merkmal der Zusätzlichkeit gefehlt habe und ihm damit schlüssig das Angebot unterbreitet, reguläre Arbeiten auszuführen. Für die Behauptung des Klägers, der Beklagten sei das Fehlen der Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 SGB II bewusst gewesen, fehlt schon jeder tatsächliche Anhaltspunkt. Das Merkmal der Zusätzlichkeit ist in seinem Inhalt umstritten (vgl. dazu Rixen/Pananis, NJW 2005, 2177); seine Voraussetzungen sind im Einzelfall schwierig festzustellen. Die Verantwortung hierfür liegt zunächst beim sozialrechtlichen Leistungsträger, hier der ARGE. Dass die Beklagte trotz der Gewährung der Leistung durch die ARGE an den Kläger davon ausgehen musste, dass dies rechtswidrig geschah, kann ohne die Feststellung konkreter Anhaltspunkte hierfür, etwa eigene falsche Angaben der Beklagten über die Zusätzlichkeit der Tätigkeiten gegenüber der ARGE, nicht angenommen werden. Der Kläger hat solche Umstände nicht vorgebracht. Ob bei Kenntnis fehlender Zusätzlichkeit der Arbeiten im Sinne des § 16 Abs. 3 SGB II in der Beschäftigung eines Arbeitslosengeld II-Empfängers ein Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages gesehen werden könnte, bedarf daher keiner Entscheidung.

(2) Dasselbe gilt für die Argumentation des Klägers, die Beklagte habe ihn nicht aufgrund des erlassenen Bescheides beschäftigt. Auch insofern fehlt es schon an den vom Kläger behaupteten tatsächlichen Voraussetzungen. Die Tätigkeiten, zu denen der Kläger von der ARGE durch das Schreiben vom 15.03.2005 herangezogen wurde, sind nur pauschal als "Arbeitsgelegenheiten bei Verwaltungsgem. Schirmitz" beschrieben. Mangels näherer Konkretisierung der zu erbringenden Arbeiten kann daher auch keine Beschäftigung außerhalb der Arbeitsgelegenheit festgestellt werden. Zwar steht die mangelnde Bestimmtheit der Beschreibung der Arbeitsgelegenheit durch die ARGE nicht im Einklang mit den Anforderungen, die die bisherige sozialgerichtliche Rechtsprechung an die Heranziehung des Arbeitslosengeld II-Empfängers zu einer Arbeitsgelegenheit stellt. Danach ist nämlich erforderlich, dass das Arbeitsangebot u. a. hinsichtlich der Art der Tätigkeit genau bezeichnet ist (LSG Hamburg, Beschluss vom 11.07.2005, a.a.O.; zu der Heranziehung zu gemeinnützigen und zusätzlichen Arbeiten nach § 19 Abs. 2 BSHG aufgrund eines Verwaltungsakts auch Bundesverwaltungsgericht Urteil vom 13.10.1983, a.a.O.); erst die Konkretisierung der Tätigkeit ermöglicht die Prüfung, ob die gesetzlichen Voraussetzungen der Arbeitsgelegenheit vorliegen. Allerdings kann auch aus einer

rechtswidrig fehlenden Bestimmtheit der Arbeitsaufforderung nicht auf ein Arbeitsvertragsangebot der Beklagten geschlossen werden. Vielmehr musste der Kläger angesichts der weiten Fassung der Arbeitsaufforderung davon ausgehen, dass alle von ihm verrichteten Arbeiten davon umfasst sind. Auch hier kann deshalb offen bleiben, ob ein Arbeitsvertragsangebot angenommen werden kann, wenn bei genauerer Beschreibung der Tätigkeit in der Arbeitsaufforderung dem Arbeitslosengeld II-Empfänger davon abweichend eine andere Tätigkeit zugewiesen wird.

3. Soweit der Kläger geltend macht, es müssten zumindest die Grundsätze des faktischen Arbeitsverhältnisses Anwendung finden, vermag dies seiner Klage schon deshalb nicht zum Erfolg zu verhelfen, weil er die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses, also eines wirksam begründeten Rechtsverhältnisses, begehrt. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze des faktischen Arbeitsverhältnisses betreffen dagegen Arbeitsleistungen auf der Grundlage eines unwirksamen Arbeitsvertrages. Im Übrigen setzte auch die Anwendung der Grundsätze des faktischen Arbeitsverhältnisses den übereinstimmenden Willen der Parteien voraus, einen Arbeitsvertrag abzuschließen (BAG Urteile vom 14.01.1987 und 14.12.1988, a.a.O.), an dem es hier gerade gefehlt hat. Soweit der Kläger befürchtet, bei Ablehnung der Annahme auch eines faktischen Arbeitsverhältnisses bleibe ein etwaiger Missbrauch der Arbeitsgelegenheiten sanktionslos, ist darauf hinzuweisen, dass Erstattungsansprüche auch auf nichtarbeitsrechtlicher Grundlage denkbar sind (Rixen/Panaris, NJW 2005, 2177, 2180; zu § 19 Abs. 2 BSHG: BAG Urteil vom 14.01.1987, a.a.O.).

III.

Als unterlegene Partei hat der Kläger die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung erfolgte gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG, § 42 Abs. 4 Satz 1 GKG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim Landesarbeitsgericht Nürnberg, Roonstraße 20, 90429 Nürnberg, eingelegt und in gleicher Weise innerhalb von zwei Monaten begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils.

Die Berufungs- und Berufungsbegründungsschrift sollen in dreifacher Fertigung eingereicht werden und müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Berufung und Berufungsbegründung für

- eine Gewerkschaft, einen Arbeitgeberverband, einen Zusammenschluss solcher Verbände

oder

- ein Mitglied eines solchen Verbandes

können auch von einem Bevollmächtigten der betreffenden Organisation (oder einer von dieser zum Zweck der Rechtsberatung geführten Gesellschaft) unterzeichnet werden.

Das Mitglied eines Verbandes kann sich auch durch den Bevollmächtigten eines Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

--

>>Die Web-Site fuer Betriebs- und Personalraete<<
sowie

>>Schwerbehindertenvertretungen<<
>> <http://www.soliserv.de><