

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Verkündet laut Protokoll

am 16.02.2006

Aktenzeichen:

KAG Mainz M 10/05 Lb

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. CV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz

auf die mündliche Verhandlung vom 16.02.2006

durch den Richter

R.

als Vorsitzenden

und die beisitzenden Richter

G. und P.

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass der beklagte Dienstgeber durch die Beschäftigung von Personen in Anwendung des § 16 Abs. 3 S. 2 SGB II ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung gegen § 34 MAVO verstößt.

Für den beklagten Dienstgeber wird die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten darum, ob die Beschäftigung (genauer: Aufnahme der Beschäftigung) von Personen in Anwendung und auf der Grundlage von § 16 Abs. 3, Satz 2 SGB II – „1-€-Jobber“ oder Mehraufwandsbeschäftigte genannt – als Einstellung im Sinne des § 34 MAVO Limburg (§§ ohne Gesetzesbezeichnung sind im folgenden immer solche der MAVO Limburg) zu begreifen ist und der Zustimmung der klagenden Gesamtmitarbeitervertretung (im folgenden nur noch MAV) bedarf.

Der beklagte Dienstgeber (im folgenden nur noch: Dienstgeber) beschäftigt auf der Grundlage von Vereinbarungen mit der ARGE Limburg-Weilburg, einer vom Kreis Limburg-Weilburg und der Arbeitsagentur Limburg zur Durchführung der Vorschriften des SGB II gem. § 6 SGB II gebildeten Arbeitsgemeinschaft, in seinen Einrichtungen, die jeweils eigene Mitarbeitervertretungen haben, Mitglieder des oben genannten Personenkreises (im folgenden nur noch MAE-Kräfte bzw. MAE-Kraft genannt) und zwar ausschließlich solche, die von der genannten ARGE vorgeschlagen wurden. Der Einsatz der MAE-Kräfte in einer der Einrichtungen des Dienstgebers erfolgt erst, sofern es zu einem individuellen Kontrakt, d.h. einer schriftlich fixierten Absprache mit der jeweiligen MAE-Kraft, der Leitung der Einrichtung und einem vom Dienstgeber eingesetzten Koordinator gekommen ist, in dem unter anderem Regelungen für Urlaub, Lage der Arbeitszeit und Art der Tätigkeit enthalten sind. – Die Zuweisung der MAE-Kraft an den Dienstgeber erfolgt durch Verwaltungsakt für maximal 8 Monate. Im Verwaltungsakt sind geregelt: Tätigkeitsinhalte; Dauer, Umfang und zeitliche Verteilung der Tätigkeit der MAE-Kraft sowie die Mehraufwandsentschädigung.

Gemäß Vereinbarung mit der MAV informiert der Dienstgeber diese durch Überlassung einer Kopie des Vorschlages der ARGE, aus der die persönlichen Daten der MAE-Kraft, die auszuübende Tätigkeit und die jeweilige Einrichtung oder der Dienst, wo die MAE-Kraft eingesetzt werden soll, hervorgeht.

Die MAV bringt vor, die beim Dienstgeber eingesetzten MAE-Kräfte seien im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 tätig. Ihre Beschäftigung mit Integration in die betrieblichen Abläufe und mit vollem Weisungs- und Zugriffsrecht des jeweiligen Vorgesetzten verstoße ohne ihre, der MAV, Zustimmung gegen § 34. Die MAE-Kräfte unterfielen auch nicht einem der Ausschlussstatbestände des § 3.

Die Gesamtmitarbeitervertretung beantragt

festzustellen, dass der beklagte Dienstgeber durch die Beschäftigung von Personen in Anwendung des § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung gegen § 34 MAVO Limburg verstößt.

Der Dienstgeber beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Dienstgeberin bringt vor, ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 3 liege nicht vor. Es werde mit der MAE-Kraft durch Verwaltungsakt ein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis eigener Art begründet; ein Arbeitsvertrag, komme aber nicht zustande, weil die rechtsgeschäftliche Bindung nicht Zweck der Beschäftigung sei. Insofern, was Lohnzahlung angehe, fehle es auch an einem klassischen Leistungsaustausch wie in einem Arbeitsverhältnis; die MAE-Kraft erhalte lediglich eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen. Beachtlich sei zudem, dass nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts nicht begründet werde. Es bestehe auch kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Die MAE-Kräfte seien auch im Sinne des § 3 Abs. 2 Ziff. 6 ausschließlich zur beruflichen und sozialen Wiedereingliederung beschäftigt. Für sie sollten durch ihre Beschäftigung berufliche Perspektiven eröffnet werden, um eine spätere Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Er, der Dienstgeber, nehme dabei eine sozialhilferechtliche Aufgabe wahr, fungiere quasi als verlängerter Arm der ARGE Limburg-Weilburg.

Im übrigen wird wegen des Vorbringens ansonsten und im einzelnen auf den Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Die Klage der MAV hat Erfolg.

A. Die Feststellungsklage der MAV ist vor dem angerufenen kirchlichen Arbeitsgericht zulässig.

1. Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung/MAVO – hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das

Mitbestimmungsrecht der MAV gem. § 34. Der Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 40 i.V. mit § 33 Abs. 4 ist nicht gegeben.

2. Der Feststellungsantrag als solcher ist auch zulässig. Insbesondere fehlt es nicht am Rechtsschutz- bzw. Feststellungsinteresse.

Wenn in einer bestimmten Fallkonstellation eine Streitfrage – hier: ob die klagende Gesamtmitarbeitervertretung bei Einstellung/Beschäftigung von MAE-Kräften gem. § 34 zu beteiligen ist, d.h. die Zustimmung dieser MAV zu dieser Maßnahme des Dienstgebers erforderlich ist – zwischen Dienstgeber und MAV akut ist, so leistet die gerichtliche Klärung einen Beitrag zur Abgrenzung der Kompetenzen der Beteiligten und trägt so auch zur Befriedigung zwischen den Beteiligten bei. Es ist denn auch anerkannt, dass das Bestehen eines Beteiligungsrechts in einer bestimmten Fallkonstellation zum Gegenstand eines Feststellungsantrages gemacht werden kann (vgl. Germelmann/Matthes und andere, ArbGG, 5. Aufl., § 81 Rz. 31). – Vorliegend ist zwischen den Beteiligten bereits der Streit entbrannt, ob für die Beschäftigung von MAE-Kräften der MAV das Beteiligungsrecht nach § 34 zusteht. Und es ist auch damit zu rechnen, dass der Dienstgeber auch in Zukunft die Absicht hat, MAE-Kräfte ohne Zustimmung der MAV einzustellen und zu beschäftigen.

3. Schließlich fehlt es der klagenden Gesamtmitarbeitervertretung auch nicht an der Klagebefugnis für die von ihr erhobene Klage (§ 10 KAGO).

Die Gesamtmitarbeitervertretung macht geltend, in dem ihr nach 24 Abs. 4 zustehenden Beteiligungsrecht gem. § 34 verletzt zu sein, weil der Dienstgeber MAE-Kräfte einstellen/beschäftigen wolle, ohne seine, der Gesamtmitarbeitervertretung, Zustimmung. Nach § 24 Abs. 4 steht der Gesamtmitarbeitervertretung das Beteiligungsrecht gem. § 34 unter bestimmten Voraussetzungen zu. Die hierauf begründete Zuständigkeit nimmt die Gesamtmitarbeitervertretung vorliegend für sich hinsichtlich § 34 in Anspruch.

B. Die Klage ist begründet.

Dem Feststellungsantrag der MAV ist stattzugeben, weil die MAV bei der Einstellung/Beschäftigung von MAE-Kräften in den Einrichtungen des Dienstgebers nach § 34 zu beteiligen ist und der Dienstgeber gegen § 34 verstößt, wenn er MAE-Kräfte ohne Zustimmung der MAV beschäftigt.

1. Keinen weiteren Bedenken (mehr) begegnet, dass der Gesamtmitarbeitervertretung das Beteiligungsrecht nach § 34 zusteht.

Nachdem der Dienstgeber seine Einwände gegen die Wirksamkeit der Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung (siehe § 24 Abs. 1) fallengelassen hat und auch nicht etwa geltend macht, MAE-Kräfte würden nur im Zuständigkeitsbereich der MAV einer einzigen Einrichtung beschäftigt (siehe § 24 Abs. 4), ist davon auszugehen, dass der Gesamtmitarbeitervertretung das Beteiligungsrecht nach § 34 bei der Beschäftigung von MAE-Kräften zusteht.

2. Das Bestehen des Beteiligungsrechts (als solches) für die MAV (Gesamtmitarbeitervertretung) nach § 34 scheitert nicht bereits daran, dass mit der Beschäftigung von MAE-Kräften lediglich eine geringfügige Tätigkeit im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV in Frage stehe und deshalb das Zustimmungserfordernis, wie § 34 bestimmt, nicht gegeben wäre.

Der Dienstgeber hat zwar den Gesichtspunkt der geringfügigen Tätigkeit angesprochen, dies aber nicht weiter ausgeführt. Insbesondere hat er nicht dargelegt, dass, was geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ausmacht, die MAE-Kräfte innerhalb eines Kalenderjahres längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage beschäftigt würden. – Es ist deshalb hier zu Grunde zu legen, dass es sich bei der Beschäftigung von MAE-Kräften beim Dienstgeber nicht um eine geringfügige Tätigkeit im oben gekennzeichneten Sinn handelt.

3. Das Beteiligungsrecht nach § 34 ist auch nicht schon allein damit zu begründen, dass nur die Eingliederung der MAE-Kraft in die Organisation des Dienstgebers und nicht auch das Vorliegen der Mitarbeitereigenschaft im Sinne des § 3 eine Rolle spielen sollte (so aber VG Mainz ZMV 05,269; siehe auch Mündel, SGB II, 2005, § 16 Rz. 25).

Zwar stellt die Rechtsprechung des BAG hinsichtlich des Mitbestimmungstatbestandes der Einstellung nach § 99 BetrVG allein auf die Eingliederung einer Person in den Betrieb ab, wobei es nicht auf das Rechtsverhältnis, die Rechtsgrundlage ankommen soll, in dem die Person zum Arbeitgeber als Betriebsinhaber steht (BAG AP Nr. 43 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung – m.w.N.). – Diese Rechtsprechung lässt sich nicht auf die Rechtslage nach § 34 übertragen (so auch MAVO-Schlichtungsstelle der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Beschluss vom 29.04.2005 – SV 11/2005 -). In § 34 ist ausdrücklich von „Einstellung von ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ die Rede; in § 99 BetrVG ist der Begriff Arbeitnehmer im Zusammenhang mit den personellen Einzelmaßnahmen, u.a. Einstellung, und der Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers überhaupt nicht erwähnt. Zudem enthält § 3 Abs. 1 eine eigene Definition von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, während § 5 BetrVG von einem nicht weiter definierten,

allgemeinen als gegeben vorausgesetzten arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitnehmers ausgeht.

4. MAE-Kräfte sind Mitarbeiter im Sinne des § 3. Sie werden beim Dienstgeber eingestellt und mit ihrer Tätigkeit in dessen Einrichtungen eingegliedert. Bei dem Einsatz von MAE-Kräften geht es mithin um Einstellungen gem. § 34, die der Zustimmung der MAV bedürfen.
 - a) Bei den MAE-Kräften handelt es sich nicht um Personen, deren Beschäftigung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation dient und die nach § 3 Abs. 2 Ziff. 6 nicht als Mitarbeiter gelten. § 3 Abs. 2 Ziff. 6 – wie auch die weitgehend entsprechenden Regelungen in § 4 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG und in § 5 Abs. 2 Ziff. 4 BetrVG – will nur Personen, nämlich „Rehabilitanden“, erfassen, bei denen die Beschäftigung vorrangig als Mittel zur Behebung physischer, psychischer oder sonstiger in der Person des Beschäftigten liegender Mängel eingesetzt wird. Hinsichtlich „Wiedereingewöhnung“ geht es um die Wiederherstellung eines normalen Verhältnisses dieser Beschäftigten zum allgemeinen Arbeitsleben. Sie ist darauf gerichtet, Personen, die einer geregelten Arbeit entwöhnt sind oder sich nie an solche Arbeiten gewöhnt haben, an geregelte Arbeit heranzuführen. Die Beschäftigung solcher Personen, der Rehabilitanden, muss vorwiegend aus arbeitstherapeutischen Gründen erfolgen. Die therapeutische Zielsetzung muss in der tatsächlichen Gestaltung der Beschäftigung zum Ausdruck kommen und gegenüber anderen Zwecken, wie etwa dem einer Arbeitsleistung, überwiegen (Frey/Coutelle/Beyer, MAVO – Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, Stand 2/2005, § 3 Rz. 50 ff; BVerwG E 110,287 = ZTR 2000,47; Lorenzen/Etzel, BPersVG, Stand 2005, § 4 Rz. 102; Richardi, BetrVG, 9. Aufl., § 5 Rz. 179; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 9. Aufl. § 5 Rz. 160a; siehe auch BAG AP Nr. 62 zu § 5 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 69 zu § 118 BetrVG 1972).

Zu dieser Personengruppe gehören MAE-Kräfte nicht. Denn bei diesen ist die Arbeit nicht (überwiegend) Therapiemittel, sondern hat eine eigenständige Bedeutung. Die Arbeitsleistung steht im Vordergrund. Die Tätigkeit soll die Beschäftigungsfähigkeit erhalten und verbessern, nicht aber erst (wieder-) herstellen. Die Verbesserung der Motivation und Vermittlungsfähigkeit soll Folgewirkung der Arbeit sein. Diese Sicht entspricht der schon zu § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 2 BSHG vertretenen Auffassung (siehe insbesondere BVerwG aaO; Lorenzen/Etzel aaO; Däubler/Kittner/Klebe aaO), wobei herauszustellen ist, dass § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 2 BSHG als Vorläufer und Vorbild der Regelung des § 16 Abs. 2 Satz 2 SGB II zu sehen ist (siehe Löschau/Marschner, Hartz IV, 2004, Rz. 527; Eicher/Spellbrink, SGB II, § 16 Rz. 199; Hauck/Noftz, SGB, II, K § 16 Rz. 49,52).

Bei den MAE-Kräften mögen zwar auch solche sein, die an sich der Rehabilitation bedürfen. Doch auf diese ist das Instrument der Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für und Beschäftigung von MAE-Kräften nicht ausgerichtet, sondern auf Fälle, in denen Personen unabhängig von ihren persönlichen Mängeln durch außerhalb ihrer Person liegende (objektive) Gründe, wie etwa allgemeiner Arbeitsplatzmangel oder Arbeitsplatzabbau, zu (meist) Langzeitarbeitslosen werden. Diese Personengruppe ist geradezu der Prototyp für Eingliederungsbemühungen durch Schaffung von Arbeitsgelegenheiten und Beschäftigung von MAE-Kräften in diesen (vgl. Eicher/Spellbrink aaO Rz. 206).

Die Beschäftigung von MAE-Kräften entspricht denn auch im wesentlichen den im Erwerbsleben üblichen Formen entgeltlicher Arbeitsleistung (BVerwG aaO). Und es ist auch nicht zu sehen, dass dies hier beim Dienstgeber, anders wäre. Dass dieser bei der Beschäftigung der von ihm eingesetzten MAE-Kräfte etwa besondere Vorkehrungen in Richtung auf eine arbeitstherapeutische Gestaltung getroffen hätte, trägt der Dienstgeber selbst nicht weiter vor und für eine derartige Gestaltung sind auch sonst keine Anhaltspunkte ersichtlich.

- b) Die (positive) Voraussetzung gem. § 3 Abs. 1 – Tätigkeit aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses – wird durch die Beschäftigung von MAE-Kräften erfüllt.

Mit dem umfassenden Begriff des Beschäftigungsverhältnisses ist ein weiter Rahmen für die Annahme des Mitarbeiterstatus im Sinne des § 3 vorgegeben, der über das staatliche Arbeits- und Sozialversicherungsrecht hinausgeht. Für diesen Begriff kommt es auf die Art der Beschäftigung und deren zeitlichen Umfang ebenso wenig an wie darauf, ob die Tätigkeit haupt- oder nebenberuflich, entgeltlich oder ohne Vergütung ausgeübt wird. Entscheidend ist, dass eine Person aufgrund eines Rechtsverhältnisses in die Organisation des Dienstgebers eingeordnet ist. Das wird im Regelfall ein durch Arbeitsvertrag begründetes Arbeitsverhältnis sein; ausreichend ist aber auch ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (Frey/Coutelle/Beyer aaO § 3 Rz. 4f; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 3. Aufl., § 18 Rz. 22f). Die Beschäftigung von MAE-Kräften erfolgt aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Vertrages betreffend die durch Eingliederungsvereinbarung oder, wie hier, Heranziehungsbescheid (§ 15 Abs. 1 SGB II) bereits konkretisierten Rechte und Pflichten zwischen der MAE-Kraft und der Arbeitsagentur oder auch der ARGE (so Zwanziger AuR 05,8,11; VG Mainz aaO, das von dreiseitigen Vertragsbeziehungen ausgeht). Dies begründet für die MAE-Kraft und den Dienstgeber ein Sozialrechtsverhältnis im Sinne eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses (Zwanziger aaO; BAG AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung – betreffend Zivildienstleistende) bzw. ein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis eigener Art (hM: siehe Oestreicher, SGB XII-SGB II, § 16 SGB II Rz. 81; Hauck/Noftz aaO K § 16 Rz. 72; Münder aaO; siehe im übrigen:

Schulze NZA 05,1332, 1333 – MAE-Kräfte sind arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG; Eicher/Spellbrink aaO § 16 Rz. 201 – privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis eigener Art).

Aus § 3 ist nicht zu erschließen, dass eine derartige öffentlich-rechtliche Rechtsbeziehung grundsätzlich nicht als Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 3 Abs. 1 gelten könnte.

- c) Auch wenn hinter der Beschäftigung von MAE-Kräften beim Dienstgeber ein Verwaltungsakt, der Heranziehungsbescheid, gegenüber der MAE-Kraft steht, liegt eine Einstellung im Sinne des § 34 vor.

Entscheidend hierfür ist, dass trotz dieses öffentlich-rechtlichen Hintergrundes (und des personellen Vorschlages der ARGE) beim Dienstgeber eine tatsächliche Auswahlentscheidung bleibt, ob er eine bestimmte MAE-Kraft in einer seiner Einrichtungen einsetzt/beschäftigt (nicht berücksichtigt oder gesehen von der MAVO-Schlichtungsstelle Rottenburg-Stuttgart vom 29.04.2005 sowie von Frey/Coutelle/Beyer aaO § 3 Rz. 28b).

Insoweit ist vorab festzuhalten, dass der Dienstgeber öffentlich-rechtlich nicht verpflichtet ist, eine bestimmte MAE-Kraft zu beschäftigen und er kann hierzu auch nicht durch Verwaltungsakt gezwungen werden (vgl. Eicher/Spellbrink aaO Rz. 235).

Das behördliche-hoheitliche Handeln folgt faktisch einer tatsächlichen (jedenfalls Vor-) Auswahlentscheidung des Dienstgebers (vgl. dazu BAG AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung - betreffend Zivildienstleistende). Der Dienstgeber entschließt sich erst zum Einsatz einer (der ihm vorgeschlagenen) MAE-Kräfte, wenn es zwischen ihm und dieser MAE-Kraft zu einem individuellen Kontrakt (u.a. betreffend Art der Tätigkeit) gekommen ist. Dabei lernt der Dienstgeber die MAE-Kraft kennen, und es kann bei realistischer Sicht davon ausgegangen werden, dass er sich dabei ein Bild von den Fähigkeiten und der Eignung der MAE-Kraft macht und er danach entscheidet, ob er diese Person beschäftigen und mit ihr den individuellen Kontrakt verabreden will (zu dieser Vorgehensweise insbesondere Schulze aaO S. 1332, 1335). Es ist auch kaum vorstellbar, dass der Dienstgeber, der allein die von der MAE-Kraft zu verrichtenden Tätigkeiten in seinen Einrichtungen konkret aus eigener Anschauung kennt, sich zur Beschäftigung entschließt, ohne sich selbst Gewißheit über Fähigkeiten und Eignung dieser Person für den zu besetzenden Arbeitsplatz verschafft zu haben. – Der Heranziehungsbescheid, der dann erlassen wird, baut letztlich im Sinne einer Festlegung von Rahmenbedingungen (vgl. Oestreicher aaO Rz. 84f) nur noch auf der mit der MAE-Kraft zustande gekommenen Absprache, den Kontrakt auf soweit in diesem – unter anderem neben

Dauer und Umfang der Tätigkeit und Mehraufwandsentschädigung – entsprechend der Absprache Tätigkeitsinhalte und zeitliche Verteilung der Arbeitszeit geregelt werden.

Weil der Dienstgeber nicht nur entscheidet, ob und in welchem Umfang und mit welchen Arbeitsplätzen er für MAE-Kräfte Arbeitsgelegenheiten schaffen will, sondern darüber hinaus dann auch noch, mit welchen (von den vorgeschlagenen) Personen diese Arbeitsplätze besetzt werden, er insoweit betreffend der einzelnen/jeweiligen MAE-Kraft eine Auswahlentscheidung trifft, so liegt damit ein Vorgang vor, der faktisch dem der Einstellung eines Mitarbeiters aufgrund eines Arbeitsverhältnisses gleichkommt (vgl. VG Mainz aaO; BAG AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung; Schulze aaO). Dem gegenüber auf eine formalrechtliche Betrachtung abzustellen wäre angesichts der Bedeutung des in Frage stehenden Beteiligungsrechts nicht angebracht (vgl. Anmerkung Waas zu BAG aaO).

- d) Es ist schließlich auch davon auszugehen, dass die MAE-Kräfte in die Arbeitsorganisation des Dienstgebers bzw. der von diesem getragenen Einrichtungen eingegliedert werden/sind (so auch Schlichtungsstelle Rottenburg-Stuttgart vom 29.04.2005), um zusammen mit den beim Dienstgeber beschäftigten anderen Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Der MAE-Kraft, die ja „neu“ in die jeweilige Einrichtung kommt, muss die von ihr konkret zu verrichtende Arbeit zugewiesen werden; die Einweisung, Anleitung und Beaufsichtigung hinsichtlich dieser Tätigkeit der MAE-Kraft, was nur durch schon vorhandene Mitarbeiter des Dienstgebers mit entsprechender Kenntnis der Einrichtung und ihrer Organisation geschehen kann, ist notwendig. Die Tätigkeit der MAE-Kraft ist in die vom Dienstgeber unterhaltene Organisation einzufügen und mit der anderer Mitarbeiter zu koordinieren. – Zu alledem – erst recht, wenn, wie hier, eine Vielzahl von MAE-Kräften eingesetzt wird – ist die Agentur für Arbeit oder auch die ARGE gar nicht in der Lage. Letztlich nimmt der Dienstgeber die Position eines Arbeitgebers ein; er hat hinsichtlich der konkreten Arbeitserledigung der MAE-Kraft das Weisungsrecht gegenüber dieser und übt dieses Weisungsrecht auch aus (vgl. Schulze aaO S. 1336; siehe auch VG Mainz aaO; Oestreicher aaO § 16 Rz. 84; Zwanziger aaO S. 14).

Dass es bei der Tätigkeit der MAE-Kraft um im öffentlichen Interesse liegende zusätzliche Arbeit geht, steht dem nicht entgegen. Auch diese bedürfen der konkreten Steuerung durch den Dienstgeber, der ja diese Arbeiten in den arbeitstechnischen Zweck seiner Einrichtungen aufgenommen bzw. diesem hinzugefügt hat, um Arbeitsgelegenheiten zu schaffen. Dementsprechende organisatorische Vorkehrungen muss er denn auch getroffen haben.

C.

1. Eine Entscheidung gem. § 12 KAGO über Auslagenerstattung erscheint entbehrlich; für sie besteht kein Rechtsschutzinteresse.

Es ist nicht zu sehen, dass – und hierum kann es bei der Kostenerstattung nur gehen – auf Seiten der klagenden MAV nach § 17 Kosten entstanden sind, die nicht von anderer Seite ohnehin getragen werden. Das gilt insbesondere für die Prozessvertretung an sich der MAV durch den Beauftragten der Arbeitsstelle für Mitarbeitervertretungen in Limburg wie auch dessen Fahrtkosten zur Terminswahrnehmung in Mainz. Es ist auch kein Streit zwischen den Beteiligten über Kostenerstattung zu Tage getreten. Gegebenenfalls besteht die Möglichkeit einer Urteilsergänzung oder der Einleitung eines eigenständigen Verfahrens, in dem nur noch über die Kostenerstattung zu befinden ist.

2. Die Revision für den im Verfahren unterlegenen Dienstgeber ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zuzulasten (§ 47 Abs. 2 KAGO). Hierzu wird auf die beigefügte Rechtsmittelbelehrung verwiesen.