

Anlage 2

Rechtliche Einschätzung

Auftrag:

Welchen rechtlichen Handlungs- und Gestaltungsspielraum hat das Jobcenter bei der Ausgestaltung der Mehraufwandsentschädigung bei Arbeitsgelegenheiten?

Gutachten:

Der Leistungsberechtigte hat nach § 16d Abs. 7 SGB II während einer Arbeitsgelegenheit einen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen. Diese ist zuzüglich zum Alg II zu zahlen und grds. so zu bemessen, dass jedenfalls die tatsächlichen Aufwendungen abgedeckt werden können (BSG 13.11.2008 – B 14 AS 66/07 R). In der Praxis wird die Entschädigung häufig als Pauschale von 1 – 2 EUR pro geleisteter Arbeitsstunde gewährt. Das ist unschädlich, solange damit die tatsächlichen Aufwendungen für Fahrtkosten, Arbeitskleidung, zusätzliche Mahlzeiten etc. gedeckt werden können. Sind die Kosten im Einzelfall höher, müssen diese vom Leistungsträger zusätzlich übernommen werden. Umgekehrt besteht kein weitergehender Anspruch, wenn die Pauschale die tatsächlichen Kosten abdeckt (BSG 13.11.2008 – B 14 AS 66/07 R, BSGE 102, 73, NJW 2009, 2478). Eine Steigerung der Lebenshaltungskosten fließt in die jährliche Fortschreibung der Regelbedarfs-1stufen des SGB II ein. Ausgehend vom Verbraucherpreisindex war der Anstieg von 2019 zu 2020 minimal.

Umstritten ist, ob die Mehraufwandsentschädigung zugleich eine Anreizfunktion haben soll. Das BSG hat die Frage bislang offen gelassen. Teilweise wird die Auffassung vertreten, dass die Entschädigung nicht nur die tatsächlichen Aufwendungen abdecken, sondern darüber hinaus die geleistete Arbeit honorieren müsse. Sie sei daher so zu bemessen, dass dem Leistungsberechtigten nach Abzug der Kosten noch ein Teil verbleibe, um seine Arbeitsmotivation zu stärken (vgl. *Grühn* SGB 2010, 286 [288]; *Koppentfels-Spies* NZS 2010, 2 [5]). Diese Auffassung verkennt jedoch, dass es sich bei den Arbeitsgelegenheiten gerade nicht um Dauerbeschäftigungen handeln soll, was der Gesetzgeber durch die zeitliche Beschränkung in Abs. 6 ausdrücklich klargestellt hat. Die Maßnahmen sollen vielmehr der Vorbereitung einer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt dienen, so dass es ausreichend erscheint, nur die tatsächlich entstehenden Kosten zu ersetzen.

Nach der Rspr. des BVerwG zu den Arbeitsgelegenheiten nach dem BSHG darf die Mehraufwandsentschädigung nicht so bemessen werden, dass sie zusammen mit dem Alg II einen „Stundenlohn“ wie in einem Arbeitsverhältnis ergibt (BVerwG 23.2.1979 – 5 B 114/78, Buchholz 436.0 § 19 BSHG Nr. 1; BVerwG 13.10.1983 – 5 C 67/82, Buchholz 436.0 § 25 BSHG Nr. 6). Die Einhaltung dieses Lohnabstandsgebots wird als erforderlich angesehen, um dem Leistungsberechtigten den Anreiz zur Aufnahme eines normalen Arbeitsverhältnisses zu belassen.

Fazit:

Nach Auswertung der Sach- und Rechtslage ist, unter Berücksichtigung aller Aspekte, eine Erhöhung der Mehraufwandsentschädigung in Arbeitsgelegenheiten als sehr kritisch zu bewerten.

Eine pauschale Erhöhung auf 2,00 Euro ist als nicht umsetzbar zu bewerten, da derzeit keine Datengrundlage vorliegt, die eine derartige Erhöhung rechtfertigen würde. Es liegen auch

keine Anhaltspunkte vor, dass die Mehraufwandsentschädigung von 1,00 Euro nicht ausreichend ist.

Eine Erhöhung der pauschalen Mehraufwandsentschädigung erfordert eine Abwägung aller Umstände und wäre nur gerechtfertigt, wenn es durch die Art der Durchführung bei der überwiegenden Anzahl der Teilnehmenden einer Arbeitsgelegenheit plausibel ist, dass die Mehrkosten durch eine AGH gegenüber dem bisherigen Verfahren angestiegen sind - z.B. durch die tatsächlichen Aufwendungen für Fahrtkosten, Arbeitskleidung, zusätzliche Mahlzeiten etc.

Eine angepasste geringe Erhöhung der Mehraufwandsentschädigung in Arbeitsgelegenheiten wäre damit kalkulierbar und somit pauschal auszahlbar.

Darüber hinaus hat jeder Leistungsberechtigte einen Anspruch auf Ersatz der konkreten Aufwendungen, wenn er im Einzelnen nachweist, dass er mit der ihm pauschal gewährten Mehraufwandsentschädigung die tatsächlich anfallenden Kosten, die durch die Arbeitsleistung verursacht werden, nicht decken kann. Einzelfälle begründen aber keine pauschale Erhöhung der Mehraufwandsentschädigung.