

STELLUNGNAHME zur Anfrage Stadträtin Zoe Mayer (GRÜNE) Stadträtin Dr. Ute Leidig (GRÜNE) Stadtrat Alexander Geiger (GRÜNE) Stadtrat Joschua Konrad (GRÜNE) vom: 21.05.2015 eingegangen: 21.05.2015	Gremium: Termin: Vorlage Nr.: TOP: Verantwortlich:	14. Plenarsitzung Gemeinderat 28.07.2015 2015/0327 23 öffentlich Dez. 2
Umsetzung des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns bei der Stadt Karlsruhe		

Die Grundlagen zur Beantwortung der Fragen standen dem Personal- und Organisationsamt nur teilweise zur Verfügung. Die erforderlichen Informationen mussten deshalb bei den Dienststellen bzw. über die Stadtkämmerei bei den Gesellschaften eingeholt werden.

Die Antworten der Beteiligungen und Gesellschaften auf die jeweiligen Punkte der Gemeinderatsanfrage können der beiliegenden Anlage 2 entnommen werden.

Hier die jeweiligen Antworten der Stadtverwaltung:

1. Gab es vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz) bei der Stadtverwaltung Karlsruhe/bei den Beteiligungen und Gesellschaften der Stadt Karlsruhe im Jahr 2014 Beschäftigungsverhältnisse, die mit weniger als brutto 8,50 Euro je Zeitstunde vergütet waren? Falls ja, wie viele Beschäftigungsverhältnisse waren betroffen und wurden die Verträge inzwischen angepasst? (Anzahl bitte nach Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber getrennt auflisten).

Es gab bei der Stadtverwaltung Karlsruhe lediglich 17 Beschäftigungsverhältnisse (Aushilfskräfte für die Hallenbewirtschaftung: 6 Garderoben-Frauen und 11 Helfer), die vor dem Jahr 2015 nicht tarifgebunden waren und weniger als den Mindestlohn erhielten. Die Vergütung der entsprechenden Beschäftigten wurde zum 01.01.2015 angepasst.

Ausgenommen von besonderen gesetzlichen Regelungen waren in der Vergangenheit noch Praktikanten-Arbeitsverhältnisse. Seit Einführung des Mindestlohngesetzes werden die dort getroffenen Regelungen auch für Praktikantenverträge eingehalten.

Seit 2005 bietet die Stadt Karlsruhe jährlich Ferienjobs in den Sommerferien an. Im Jahr 2015 sind es erneut 50 Ferienjobplätze. Die bisherige Stundenvergütung wurde mit Einführung des Mindestlohns von 7,50 € auf 8,50 € angehoben.

Ansonsten gab es bei der Stadtverwaltung Karlsruhe im Jahr 2014 keine Beschäftigungsverhältnisse, bei denen der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € brutto je Zeitstunde nicht eingehalten wurde. Dies ergibt sich bereits aus der Tarifbindung an den TVÖD.

2. Wie viele Werkverträge und Leiharbeitsverträge laufen derzeit bei der Stadt Karlsruhe bzw. bei den Beteiligungen und Gesellschaften der Stadt Karlsruhe? Gewährleisten die jeweiligen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber auch bei Vertragsformen wie Werk- und Dienstleistungsverträgen eine Mindestvergütung auf Niveau des Mindestlohngesetzes?

Derzeit bestehen bei der Stadtverwaltung Karlsruhe insgesamt ca. 1.117 Werk- Dienstleistungs- und Honorarverträge und ca. 44 Leiharbeitsverträge (Anzahl schwankend). Die Einhaltung einer Mindestvergütung auf dem Niveau des Mindestlohngesetzes (MiLoG) ist vertraglich oder durch Verpflichtungserklärung gewährleistet. (siehe Anlage 1)

3. Sind durch die Einführung des Mindestlohngesetzes bei der Vergabe von Aufträgen der Stadt Karlsruhe bzw. der Beteiligungen und Gesellschaften mit höheren Ausgaben zu rechnen? Falls ja, wurden diese bei der Erstellung des Haushaltes 2015/16 bzw. der jeweiligen Wirtschaftspläne für 2015 berücksichtigt?

Bei der Vergabe von Aufträgen hat sich bei den Dienststellen der Stadtverwaltung durch die Einführung des Mindestlohngesetzes keine Änderung in der Ausgabenhöhe ergeben, da bereits zuvor die Höhe des Mindestlohngesetzes gewährleistet war (Berücksichtigung bei der Erstellung des Haushaltes 2015/2016 ist somit erfolgt).

4. Welche Dokumentationspflichten bestehen hinsichtlich der rechtlichen Bestimmungen des Mindestlohngesetzes bei der Stadt Karlsruhe/ bei den Beteiligungen und Gesellschaften der Stadt Karlsruhe? Wurde dafür Sorge getragen, dass evtl. Mehraufwand zur rechtskonformen Umsetzung des Mindestlohngesetzes personell abgedeckt ist?

Aus dem seit 01.01.2015 in Kraft getretenen Mindestlohngesetz ergeben sich Aufzeichnungspflichten von Arbeitszeitdaten. Danach muss der Arbeitgeber (hier Stadt Karlsruhe) gem. § 17 Abs. 1 MiLoG **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** aufzeichnen für

- geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 SGB IV,
- sowie für beschäftigte Personen, die in Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen gem. § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) beschäftigt sind. Dort sind u.a. auch Unternehmen der Forstwirtschaft genannt. Ob das Forstamt als „Unternehmen der Forstwirtschaft“ i.S. des § 2a SchwarzArbG gilt, kann mangels Kommentierungen beziehungsweise Handreichungen derzeit nicht abschließend beurteilt werden. Das Forstamt teilte dem POA jedoch mit, dass Arbeitsaufschriebe bereits vor der Einführung des MiLoG erfolgten.

Aufzeichnungen zur Arbeitszeit müssen innerhalb von 7 Tagen nach dem Tag der Erbringung der Arbeitsleistung erstellt werden. Die Pflicht zur Aufzeichnung hat grds. der Arbeitgeber. Sie kann auf die Mitarbeitenden übertragen werden, wie bei der automatisierten Arbeitszeiterfassung bzw. der Excel-Arbeitszeitkarte. Die Aufzeichnungen müssen 2 Jahre aufbewahrt werden.

Die Aufzeichnungspflicht unterliegt keiner bestimmten Form. Die Arbeitszeitdokumente können elektronisch oder in Papierform geführt werden. Die Excel-Arbeitszeitkarte sowie die automatisierte Zeiterfassung erfüllen die geforderten Voraussetzungen. Es genügen auch Wochenpläne/Dienstpläne, die im Rahmen der Dienstplanabrechnung verwendet werden. Zu ergänzen sind dann aber die Abweichungen. Es muss erkennbar sein, dass eine Prüfung stattgefunden hat und ob es zu Abweichungen gekommen ist. Auch wenn keine Abweichung vom Dienstplan aufgetreten ist, ist dies formlos zu dokumentieren.

Die Dienststellen wurden über die Auswirkungen des MiLoG durch ein Rundschreiben des POA informiert.

Nach exemplarischer Abfrage der städtischen Dienststellen Sozial- und Jugendbehörde, Gartenbauamt, Schul- und Sportamt, Forstamt ergeben sich durch die Einführung des MiLoG keine wesentlich erhöhten Dokumentationspflichten, da die Arbeitszeiten bereits zuvor in einer der o.g. Formen erfasst wurden. Erkennbare Auswirkungen sind lediglich im Schul- und Sportamt bei Hauswirtschaftskräften, Hausmeistervertretungen mit Pauschalvergütungen und Abrufkräften für Krankheitsvertretungen im Sozialbereich bekannt. Aufgrund der geringen Anzahl (jeweils 3 Personen) ergibt sich jedoch auch in diesen Bereichen kein erhöhter Verwaltungsaufwand, zumal die Stundenaufschriebe durch die betroffenen Personen selbst erstellt werden.