



STELLUNGNAHME zum Änderungsantrag GRÜNE-Gemeinderatsfraktion	Vorlage Nr.:	2019/0166
	Verantwortlich:	Dez. 2
Verzicht auf Leiharbeit: Leiharbeit nur in Ausnahmefällen		

Gremium	Termin	TOP	ö	nö
Gemeinderat	26.02.2019	15	x	

Kurzfassung

Die GRÜNE-Gemeinderatsfraktion beantragt, dass die Stadtverwaltung gemeinsam mit ihren Gesellschaften ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet, welches durch die Einrichtung entsprechender Poolstellen ermöglicht, mittelfristig auf die Beschäftigung von Leiharbeitskräften so weit wie möglich zu verzichten. Außerdem beantragt die GRÜNE-Gemeinderatsfraktion, die Kriterien für die ausnahmsweise Nutzung von Leiharbeit mit dem Gesamtpersonalrat abzustimmen und setzt sich weiter für gleiche Bezahlung für Leiharbeitskräfte in der Stadtverwaltung und deren Gesellschaften (Equal Pay) ein.

Die Stadt Karlsruhe hat bereits Kriterien zur ausnahmsweisen Nutzung von Leiharbeit festgelegt und den Gesamtpersonalrat hierüber informiert. Mit diesen Kriterien verfolgt die Stadtverwaltung das Ziel, die Leiharbeit auf ein Mindestmaß zu beschränken. Ein Personalentwicklungskonzept, das die Schaffung von Pools beinhaltet, führt nicht zu der gewünschten Lösung.

Hinsichtlich Equal Pay hält die Stadtverwaltung in Abstimmung mit den Gesellschaften an ihrer bisherigen Auffassung (Vorlage 2017/0526) fest.

Die Verwaltung empfiehlt, den Änderungsantrag der GRÜNE-Gemeinderatsfraktion abzulehnen.

Finanzielle Auswirkungen	Gesamtkosten der Maßnahme	Einzahlungen/Erträge (Zuschüsse u. Ä.)	Jährliche laufende Belastung (Folgekosten mit kalkulatorischen Kosten abzügl. Folgerträge und Folgeeinsparungen)	
Ja <input type="checkbox"/> Nein <input checked="" type="checkbox"/>				
Haushaltsmittel sind dauerhaft im Budget vorhanden Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Die Finanzierung wird auf Dauer wie folgt sichergestellt und ist in den ergänzenden Erläuterungen auszuführen: <input type="checkbox"/> Durch Wegfall bestehender Aufgaben (Aufgabenkritik) <input type="checkbox"/> Umschichtungen innerhalb des Dezernates <input type="checkbox"/> Der Gemeinderat beschließt die Maßnahme im gesamtstädtischen Interesse und stimmt einer Etatisierung in den Folgejahren zu				
IQ-relevant	x	Nein		Ja
Anhörung Ortschaftsrat (§ 70 Abs. 1 GemO)		Nein		Ja
Abstimmung mit städtischen Gesellschaften		Nein	x	Ja
				Korridor Thema: durchgeführt am abgestimmt mit

Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes

Das von der GRÜNE-Gemeinderatsfraktion gewünschte konzernweite Personalentwicklungskonzept, auf Leiharbeit so weit wie möglich zu verzichten, soll durch die Schaffung entsprechender Pools, beispielsweise im Facharbeiterbereich beim Amt für Abfallwirtschaft, im Verwaltungsbereich oder im Bereich der unteren Leitungsebenen eine entsprechende Flexibilität im Personalersatz ermöglichen.

Wie aktuelle Zahlen bei der Stadtverwaltung und im Bereich des Konzerns belegen, ist der Einsatz von Leiharbeitskräften auf dringende Notsituationen begrenzt. Beispielsweise sind die Aufwendungen für Leiharbeitskräfte im Bereich der Stadtverwaltung seit 2016 rückläufig. Während im Jahr 2016 bei der Stadtverwaltung noch rund 1,5 Millionen Euro für Leiharbeit ausgegeben wurde, sind die Aufwendungen im Jahr 2017 bereits gesunken und liegen mit Stand 31.12.2018 bei etwa 1,1 Millionen Euro.

Die Einrichtung **konzernweiter Poolstellen** ist aufgrund sehr unterschiedlicher Aufgabenfelder nicht zielführend und würde darüber hinaus im Hinblick auf die rechtliche Selbstständigkeit der Gesellschaften ebenfalls den Tatbestand der Leiharbeit erfüllen.

In der Stadtverwaltung fällt ein Großteil aller Aufwendungen für Leiharbeit beim **Amt für Abfallwirtschaft** an, dort nahezu ausschließlich im Bereich der Abfallsammlung. Hierbei handelt es sich um Aufgaben der Daseinsvorsorge, die über Gebühren finanziert werden. Die Krankheitsquote im Bereich der Abfallsammlung ist hoch. Leiharbeitskräfte kommen zum Einsatz, um plötzliche Krankheitsausfälle zu kompensieren und dadurch der Daseinsvorsorge in notwendigem Umfang gerecht zu werden. Das Amt für Abfallwirtschaft hat entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen ergriffen, um die Krankheitsquote in seinem Bereich zu reduzieren. Es werden Rückkehr- und Fehlzeitengespräche geführt, das Betriebliche Eingliederungsmanagement wird entsprechend der städtischen Regelungen angeboten und durchgeführt und präventive Maßnahmen werden in Zusammenarbeit mit dem zentralen Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Stadt Karlsruhe ergriffen. Diese Maßnahmen werden weiter zur Reduzierung von Leiharbeit führen.

Im Übrigen werden Leiharbeitskräfte, die sich während ihres Einsatzes beim Amt für Abfallwirtschaft bewährt haben, bei Stellenausschreibungen in das jeweilige Auswahlverfahren einbezogen. So konnten bereits einige Leiharbeitskräfte als Beschäftigte bei der Stadt Karlsruhe eingestellt werden.

Im **Verwaltungsbereich** werden bei der Stadtverwaltung grundsätzlich keine Leiharbeitskräfte beschäftigt. Eine Ausnahme bildet das Ordnungs- und Bürgeramt. Zum einen werden im Bereich der dortigen Personalstelle seit Januar 2019 zur kurzfristigen Überbrückung zwei Leiharbeitskräfte in Teilzeit mit jeweils 50 % beschäftigt. Durch unbesetzte Stellen in der Vergangenheit kam es in diesem Bereich zu Arbeitsrückständen, die nunmehr durch die Leiharbeitskräfte aufgearbeitet werden. Zum anderen wurden im Jahr 2018 im Ausländerbereich Leiharbeitskräfte eingesetzt. Aufgrund des Fachkräftemangels sind in diesem Bereich Stellen unbesetzt. Bei Arbeitsspitzen durch verstärkte Kundenströme wurden die Leiharbeitskräfte zur Unterstützung des laufenden Betriebs dringend benötigt. Bereits im vergangenen Jahr hat das Ordnungs- und Bürgeramt gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsamt für das Ausländeramt ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet und in diesem Zusammenhang zwei Poolstellen geschaffen. Dadurch wurden den Mitarbeitenden im mittleren Dienst Aufstiegschancen in den gehobenen Dienst ermöglicht. Leider konnten aufgrund des Fachkräftemangels nicht alle Stellen zeitnah besetzt werden. Ab März 2019 werden jedoch mehrere Nachwuchskräfte des gehobenen Dienstes im Ausländeramt eingesetzt. Damit entspannt sich die Personalsituation im Ausländeramt und auf Leiharbeitskräfte kann dort verzichtet werden.

Im Bereich der **unteren Leitungsebenen** werden keine Leiharbeitskräfte eingesetzt.

Personalpolitisches Ziel der Stadt Karlsruhe und ihrer Gesellschaften ist und bleibt es nach wie vor, die Leiharbeit auf ein notwendiges Mindestmaß zu beschränken. In den jeweiligen Bereichen, in denen Leiharbeitskräfte zum Einsatz kommen, werden bereits Maßnahmen getroffen beziehungsweise Lösungswege erarbeitet, um den Einsatz von Leiharbeitskräften weiterhin zu reduzieren.

Die Stadtverwaltung hat folgende Kriterien für die ausnahmsweise Nutzung von Leiharbeit festgelegt:

- Grundsätzlich sollen Leiharbeitskräfte nur in Notsituationen eingesetzt werden. Die Aufgabenerledigung muss als dringlich und unverzichtbar eingestuft werden.
- Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist zuvor von den Dienststellen zu prüfen, ob zum Beispiel eine Arbeitsspitze auch durch eine andere Maßnahme bewältigt werden kann. Die Vermeidung von Leiharbeit könnte unter anderem durch interne Aufgaberverschiebungen oder freien Kapazitäten beim eigenen Personal oder durch Anordnung von Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden ermöglicht werden.
- Das Personal- und Organisationsamt prüft zuvor den möglichen Einsatz von disponiblen Personal.

Der Gesamtpersonalrat wurde im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit über diese Regelungen informiert. Das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) sieht hierfür keinen Beteiligungstatbestand vor. Vielmehr ist der örtliche Personalrat beim Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen anzuhören (siehe § 87 Absatz 1 Nummer 8 LPVG). Die eingesetzten Leiharbeitskräfte werden durch das LPVG in gleichem Maße wie festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschützt.

Equal Pay

Die Stadtverwaltung und ihre Gesellschaften wenden die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) rechtskonform an und halten an der seinerzeitigen Stellungnahme (Vorlage 2017/0526) fest.

Nach der Definition des Equal Pay ist unter gleichem Arbeitsentgelt im Sinne des AÜG das Entgelt zu verstehen, was eine Leiharbeitskraft erhalten hätte, wenn sie für die gleiche Tätigkeit beim Entleiher eingestellt worden wäre. Hierzu zählt nicht nur das laufende Entgelt, sondern jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses, beziehungsweise aufgrund gesetzlicher Entgeltfortzahlungsbestände gewährt wird, zum Beispiel Urlaubsentgelt, Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung. Werden im Betrieb des Entleihers Sachbezüge, zum Beispiel Zuschuss ÖPNV, Betriebskindergarten, Kantine und so weiter gewährt, hat er diese auch den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern zu gewähren oder einen monetären Ausgleich zu leisten.

Eine Angleichung der Arbeitsentgelte für alle bei der Stadtverwaltung und ihren Gesellschaften beschäftigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern vom ersten Tag des Einsatzes an hätte zur Folge, dass die eingekauften Leistungen letztendlich teurer würden.

Zudem wäre für die kurzfristig zu beschäftigende Leiharbeitskraft mehr zu bezahlen als für reguläre Mitarbeitende, die in der Regel über eine spezielle Qualifikation und die nötige Erfahrung verfügen.

Im Hinblick darauf, dass sich Leiharbeit - trotz bestehender Regelungen - nicht in allen Fällen vermeiden lässt, müssen auch hier die haushaltsrechtlichen Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit beachtet werden.

Fazit

Die Stadtverwaltung und ihre Gesellschaften empfehlen, den Änderungsantrag der GRÜNE-Gemeinderatsfraktion abzulehnen, auch wenn das Ziel, möglichst keine Leiharbeitskräfte einzusetzen, verfolgt wird. Die Kriterien für die ausnahmsweise Nutzung von Leiharbeit sind dem Gesamtpersonalrat bekannt.