



<b>STELLUNGNAHME zum Antrag</b>	Vorlage Nr.:	<b>2017/0582</b>
GRÜNE-Gemeinderatsfraktion	Verantwortlich:	<b>Dez. 2</b>

**Gute Arbeit - zukunftsfähige Stadtverwaltung  
Equal Pay für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter**

Gremium	Termin	TOP	ö	nö
<b>Gemeinderat</b>	<b>17.10.2017</b>	<b>15</b>	<b>x</b>	
<b>Personalausschuss</b>	<b>10.07.2018</b>	<b>6</b>		<b>x</b>
<b>Gemeinderat</b>	<b>23.10.2018</b>	<b>16</b>	<b>x</b>	

**Kurzfassung**

Die GRÜNE-Gemeinderatsfraktion beantragt, dass die Stadtverwaltung und ihre Gesellschaften sicherstellen, dass bei ihnen eingesetzte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter von Beginn ihrer Tätigkeit an mindestens einen Lohn in der Höhe erhalten, wie er für gleiche und gleichwertige Tätigkeiten an Stammbeschäftigte gezahlt wird. Hierbei werden alle Lohnbestandteile, insbesondere auch Sonderzahlungen berücksichtigt.

Nach Diskussion in der Gemeinderatssitzung am 17. Oktober 2017 (Vorlage 2017/0582) wurde der Antrag zur Beratung an den Personalausschuss verwiesen. In der Personalausschusssitzung am 10. Juli 2018 beantragt die GRÜNE-Gemeinderatsfraktion erneut die Abstimmung im Gemeinderat.

Bei der Stadtverwaltung und ihren Gesellschaften wird der Einsatz von Leiharbeitskräften auf ein notwendiges Mindestmaß begrenzt und die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) werden rechtskonform angewandt. Es wird empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Finanzielle Auswirkungen	Gesamtkosten der Maßnahme	Einzahlungen/Erträge (Zuschüsse u. Ä.)	Jährliche laufende Belastung (Folgekosten mit kalkulatorischen Kosten abzügl. Folgerträge und Folgeinsparungen)	
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)	x	Nein		Ja
Abstimmung mit städtischen Gesellschaften		Nein	x	Ja
Korridor Thema: durchgeföhrt am abgestimmt mit u. a. KVVH GmbH, VBK, AVG				

Die GRÜNE-Gemeinderatsfraktion beantragt eine Angleichung der Löhne für alle Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die bei der Stadt oder den städtischen Gesellschaften beschäftigt werden, mit Beginn der Tätigkeit.

Personalpolitisches Ziel der Stadtverwaltung und ihrer Gesellschaften ist es, den Einsatz von Leiharbeitskräften auf ein notwendiges Mindestmaß zu beschränken. Um dies zu gewährleisten, wurden im Bereich der Stadtverwaltung entsprechende Regelungen geschaffen mit dem Grundsatz, Leiharbeitskräfte nur in Notsituationen einzusetzen. Dies bedeutet, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nur dann beschäftigt werden, wenn die Aufgabenerledigung als dringlich und unverzichtbar eingestuft wird und eine Arbeitsspitze nicht durch eine andere Maßnahme wie beispielsweise eine interne Aufgabenverschiebung oder durch Anordnung von Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden ausgeglichen werden kann.

Im Falle der Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern schließen die Stadtverwaltung und ihre Gesellschaften unter Berücksichtigung der Vergaberichtlinien Arbeitnehmerüberlassungsverträge mit Leiharbeitsfirmen. Die Leiharbeitskräfte selbst haben einen Arbeitsvertrag mit der betreffenden Leiharbeitsfirma.

In den Arbeitnehmerüberlassungsverträgen sind Stundensätze - vielfach nach Beschäftigungsmonaten gestaffelt - ausgewiesen, in welchen sowohl die Bezahlung der Leiharbeitskraft als auch die Vermittlungsgebühr der Leiharbeitsfirma enthalten sind.

Die Erfahrungen bei der Stadtverwaltung und ihren Gesellschaften zeigen, dass Leiharbeitsfirmen grundsätzlich den für Leiharbeitsverhältnisse geltenden Branchentarifvertrag iGZ/DGB für dort bestehende Arbeitsverhältnisse anwenden.

Hinsichtlich des Equal Pay bedeutet dies, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nach 9 Monaten Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber grundsätzlich das gleiche Arbeitsentgelt erhalten wie festangestellte Kolleginnen und Kollegen des Entleihbetriebs (vergleiche § 8 Absatz 4 AÜG). Für Leiharbeitsfirmen heißt dies, sie müssen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach 9-monatigem Einsatz bei demselben Betrieb das gleiche Entgelt bezahlen, wie es auch die direkt beim Entleihbetrieb beschäftigten Mitarbeitenden erhalten.

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.

Vor diesem Hintergrund, ergänzt durch die vertieften Erkenntnisse aus der Personalausschusssitzung vom 10. Juli 2018, wird weiterhin empfohlen, die Regelungen des AÜG wie vom Gesetzgeber vorgesehen anzuwenden und den Antrag abzulehnen.