

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER KOMMUNALEN LANDESVERBÄNDE

Städteverband
Schleswig-Holstein

(federführend 2014)

Schleswig-Holsteinischer
Landkreistag

Schleswig-Holsteinischer
Gemeindetag

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/2669

Städtebund Schleswig-Holstein • Reventouallee 6 • 24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Wirtschaftsausschuss

Vorsitzender

Herrn Christopher Vogt

Landeshaus

Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

24105 Kiel, 27. März 2014

Unser Zeichen: 11.20.00 ze-zö
(bei Antwort bitte angeben)

per Mail: Wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

Vorbild sein: Der öffentliche Dienst darf kein Arbeitgeber zweiter Klasse sein

Antrag der Fraktion der FDP - Drucksache 18/1374

Ihr Schreiben vom 20. Februar 2014, Ihr Zeichen: L 214

Sehr geehrter Herr Vogt,
sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Landesverbände bedankt sich für die Gelegenheit zum o.g. Antrag der Fraktion der FDP "Vorbild sein: Der öffentliche Dienst darf kein Arbeitgeber zweiter Klasse sein" Stellung zu nehmen. Wir möchten dazu folgendes ausführen:

Durch das Erste Gesetz zur Änderung Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung vom 28. April 2011 sind weitreichende Änderungen im Recht der Arbeitnehmerüberlassung eingeführt worden. Hintergrund der Gesetzesänderung war die Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit, die von den Mitgliedstaaten bis zum 15. Dezember 2011 in nationales Recht umzusetzen war.

Eine der wesentlichen Änderungen war die Ausweitung der Erlaubnispflicht, indem nicht mehr wie früher auf die Gewerbmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung abgestellt wird, sondern darauf, ob die Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der "wirtschaftlichen Tätigkeit" des Arbeitgebers erfolgt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG). Zahlreiche Abgrenzungsfragen und insbesondere neue erlaubnispflichtige Tatbestände sind hierbei auch in den Fällen zutage getreten, in denen ein öffentlicher Arbeitgeber von der tarifvertraglich hierzu bestimmten Option der Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung Gebrauch macht oder wenn im Rahmen interkommunaler Zusammenarbeit Beschäftigte einer Kommune Aufgaben einer anderen Kommune wahrnehmen.

Städteverband Schleswig-Holstein
Tel.: 0431/570050-30
Fax: 0431/570050-35
eMail: info@staedteverband-sh.de
<http://www.staedteverband-sh.de>

Schleswig-Holsteinischer Landkreistag
Tel.: 0431/570050-10
Fax: 0431/570050-20
eMail: info@sh-landkreistag.de
<http://www.sh-landkreistag.de>

Schleswig-Holsteinischer Gemeindetag
Tel.: 0431/570050-50
Fax: 0431/570050-54
eMail: info@shgt.de
<http://www.shgt.de>

Durch diese neu geschaffene Erlaubnispflichtigkeit wird die von allen politischen Kräften stets geforderte, von den Kommunen gewollte und vielfach praktizierte Zusammenarbeit nachhaltig negativ berührt.

Die kommunalen Spitzenverbände auf Bundesebene und die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) waren im Vorfeld der Novellierung des AÜG nicht beteiligt, so dass die berechtigten Interessen der Kommunen und ihrer wirtschaftlichen Unternehmen in das Gesetzgebungsverfahren seinerzeit nicht eingeflossen sind.

Folgende Beispiele und Fallgestaltungen aus der kommunalen Praxis sind für uns hervorzuheben und darzustellen, um die von kommunaler Seite geforderte und durch die im Bundesrat beschlossene Bereichsausnahme (BR-Drs. 745/13 vom 30.10.2013) zu begründen:

- Beschäftigte verbleiben zur Sicherung ihres bisherigen Rechtsstandes (Weiteranwendung öffentlichen Tarifrechts, Aufrechterhaltung der Zusatzversorgung) im Arbeitsverhältnis zur Kommune nachdem Aufgaben auf private Dritte ausgegründet wurden oder bislang mit eigenem Personal wahrgenommene Aufgaben dem neuen Rechtsträger bzw. Dritten gegen Personalkostenerstattung fremdvergeben werden.
- ein bei einer Gemeinde angestellter Schulhausmeister betreut gegen Personalkostenerstattung eine in der Trägerschaft des Landkreises stehende Schule.
- Ortsgemeinden, die jede für sich nur wenige Beschäftigte haben, bilden einen gemeinsamen Bauhof, von dem aus die zu erledigenden Aufgaben gemeinschaftlich von allen Beschäftigten wahrgenommen werden, unabhängig davon, wer Anstellungsträger ist und in welcher Ortsgemeinde die Arbeit zu verrichten ist.
- In kommunaler Hand befindliche Gesellschaften (z.B. Kultur- und Kur-GmbH, Kino-GmbH usw.) arbeiten personell zusammen bzw. mit der Kommune unter gegenseitiger Personalkostenerstattung.
- Ärzten von einem Krankenhaus werden an andere Krankenhäuser zum Zwecke der Weiterbildung überlassen, um Vakanz abdecken oder zum Erhalt der erforderlichen ärztlichen Versorgung beizutragen.
- Zwei Gemeinden unterstützen sich durch gemeinsames Fachpersonal durch stundenweise Abordnung in Aufgabenbereichen, die einzeln keine Vollbeschäftigung abbilden und insofern kein konkurrenzfähiges Arbeitsangebot am Markt darstellen würden (z.B. Vollstreckung, Archiv).
- Mehrere Gemeinden bilden eine gemeinsame Anstalt öffentlichen Rechts und regeln im Wege eines Teilbetriebsübergangs nach § 613 a BGB die Wahrnehmung einer gemeinsamen Aufgabe durch Personalgestellung.

Die Reihe dieser Beispiele ließe sich fortsetzen. Allen Beispielen gemeinsam ist die Anwendung des öffentlichen Tarifrechts, unabhängig von der Frage, ob die Beschäftigten ihre Tätigkeit unmittelbar beim kommunalen Arbeitgeber verrichten oder im Rahmen des tarif- und arbeitsrechtlich Zulässigen für einen privaten oder öffentlichen Dritten, auch gegen Personalkostenerstattung, tätig werden.

In vielen Fällen mag es zutreffen, dass es sich hierbei um Leiharbeit im Sinne der EU-Leiharbeiterrichtlinie handelt, soweit die Beschäftigten nicht hoheitlich tätig sind. Dabei kann es aber durchaus fraglich sein, ob die für eine Arbeitnehmerüberlassung erforderliche Eingliederung in den Betrieb des Entleihers tatsächlich vorliegt.

Aus fiskalischen Gründen ist jedoch ergänzend hervorzuheben, dass das Antrags- und Erlaubnisverfahren eine erhebliche Kostenbelastung für kommunale Arbeitgeber darstellt. Insbesondere dann, wenn es sich nur um einen einzelnen oder wenige Leiharbeiter handelt, stoßen Gebühren für eine dreimal einjährige Erlaubnis und anschließender unbefristeter Erlaubnis von insgesamt 4.250 Euro auf keine Akzeptanz; denn dies trifft besonders auch kleine Kommunen. Aus unserer Sicht ist daher deutlich kritisch hervorzuheben, dass hiermit öffentliche Haushaltsmittel zwischen Kommunen und Bund verteilt werden, Bürokratie und Verwaltungsaufwand unnötig produziert wird, Verfahren unnötig verlängert werden und letztlich interkommunale Zusammenarbeit erschwert und unmöglich bzw. unwirtschaftlich gemacht wird.

Von daher sehen wir die Bundesratsinitiative des Landes ausdrücklich positiv. Wir sprechen uns nachdrücklich dafür aus, dass den berechtigten und nachvollziehbaren Belangen der Kommunen und kommunalen Unternehmen Rechnung getragen wird. Vor allem in solchen Fällen, in denen die Erlaubnis pauschal erteilt wird und ein Arbeitnehmer mit gesichertem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst aufgrund Tarifbindung des Arbeitgebers überlassen wird. Denn in solchen Fällen muss nach Sinn und Zweck des Gesetzes kein umfängliches und teures Erlaubnisverfahren durchgeführt werden, da hier die Arbeitnehmerüberlassung unter dem Gesichtspunkt des Arbeitnehmerschutzes unproblematisch ist.

Kommunen sind wegen der vielfältigen und spannenden Aufgaben, der starken Mitbestimmung, der hervorragenden Ausbildung und der Bindung an das Beamten- und Tarifrecht Arbeitgeber „1. Klasse“. Die im Titel des Antrages enthaltene Unterstellung, sie könnten durch interkommunale Zusammenarbeit zu einem schlechteren Arbeitgeber werden – was durch mehr Bürokratie zu verhindern sei – weisen wir mit aller Deutlichkeit zurück. Gerade angesichts des Fachkräftebedarfs im demographischen Wandel wäre es verantwortungslos, wenn sich die öffentlichen Arbeitgeber gegenseitig im Zuge einer Beratung solcher Anträge „schlecht reden“ würden!

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung



Claudia Zempel
Dezernentin