

Beschlussvorlage

Vorlage Nr.: 036/2019

Amt:	Personal	Datum: 06.03.2019
Bearbeiter:	Gerd Schierloh	

Beratungsfolge	Termin	Behandlung
Finanz- und Organisationsausschuss	14.03.2019	öffentlich

Arbeitnehmerüberlassung; hier: Anschreiben des Rats Herrn Fritz vom 19.02.2019

Sach- und Rechtslage:

Mit Schreiben vom 19.02.2019 wendet sich Ratsherr Fritz an Herrn Bürgermeister Rübesamen, die Verwaltung sowie an die Ratsmitglieder, um das Thema „Arbeitnehmerüberlassung“ anzusprechen (siehe Anlage).

Ratsherr Fritz sieht darin eine mögliche Lösung für die derzeitige Personalsituation in der gemeindlichen Bauverwaltung, da mehrere Ausschreibungen im technischen Bereich (Bauingenieur/in bzw. Bautechniker/in, Fachrichtung Hochbau) bislang erfolglos verlaufen sind. Er würde ggf. an die Firma randstad, Frau Lübbers herantreten, damit diese eine entsprechende Informationsveranstaltung durchführen könnte. Abschließend führt Ratsherr Fritz in seinem Schreiben noch mögliche Vorteile der Arbeitnehmerüberlassung auf.

Bislang sind seit dem Weggang des vorherigen Bauingenieurs der Gemeinde Stadland drei Bewerbungsverfahren erfolglos verlaufen. Im Sommer 2018 konnte kein/e Ingenieur/in gewonnen werden, allerdings konnte die Fachbereichsleitung des Fachbereiches II in diesem Verfahren wieder besetzt werden. Die Ausschreibung für eine/n Bautechnikerin/Bautechniker im Herbst 2018 ist danach erfolglos verlaufen, ebenso wie das initiativ Bewerbungsverfahren Anfang des Jahres 2019. Ursächlich dafür ist der allgemeine Fachkräftemangel in dieser Branche zu sehen. Aus dem Austausch mit anderen Kommunen des Landkreises Wesermarsch konnte bislang erfahren werden, dass auch dort mehrere Ausschreibungsverfahren nötig waren, um entsprechende Stellen besetzen zu können. Die Tarifbindung der Kommunen kann hierbei durchaus eine Rolle spielen.

Ob das Thema „Arbeitnehmerüberlassung“ hier eine Möglichkeit bieten könnte, ist aus Sicht der Verwaltung fraglich. Eine Arbeitnehmerüberlassung ist denkbar, wenn ein zeitlich begrenzter Personalengpass zu überbrücken ist und die Voraussetzungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) erfüllt sind. So geht beispielsweise aus § 1 Absatz 1b AÜG hervor, dass die Höchstdauer für die Überlassung eines Arbeitnehmers auf einen Zeitraum von 18 Monaten begrenzt ist. Für die Personalproblematik in der gemeindlichen Bauverwaltung würde allerdings ein auf 18 Monate begrenztes Zeitarbeitsverhältnis keine dauerhafte Lösung bieten. Selbst wenn nach einem solchen Zeitraum eine Festanstellung erfolgen sollte, ist zu bedenken, ob damit nicht die sechsmonatige Probezeit aus § 2 Abs. 4 TVöD unzulässig umgangen werden würde.

Ratsherr Fritz führt in seinem Schreiben weiterhin aus, dass ein Vorteil bei der

Arbeitnehmerüberlassung darin bestehen könnte, dass überlassene Arbeitnehmer „nicht in die Tarifsystematik eingebunden werden müssen und daher marktgerecht bezahlt werden können“. Hierzu ist auszuführen, dass ein Entleiher von Arbeitnehmern gegenüber dem Verleiher verpflichtet ist, die Arbeitsbedingungen inkl. des Arbeitsentgeltes mitzuteilen, die für die Mitglieder des Stammpersonals gelten, deren Qualifikation und übernommene Aufgaben denen einer/eines Leiharbeiterin/Leiharbeiters entsprechen. Dies folgt aus § 8 AÜG, in dem der Grundsatz der Gleichstellung festgelegt ist. Daher ist ebenfalls fraglich, inwieweit eine übertarifliche Bezahlung überhaupt möglich ist.

Unter diesen Bedingungen erscheint das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung als nicht geeignet, den dauerhaften Personalbedarf in der Bauverwaltung zu decken.

Finanzierung:

entfällt

Beschlussempfehlung:

Das Thema „Arbeitnehmerüberlassung“ wird zur Deckung des dauerhaften Personalbedarfes in der gemeindlichen Bauverwaltung – technischer Bereich – nicht weiter verfolgt. Die Verwaltung wird aber beauftragt, die Stelle „staatlich geprüfter Bautechniker (m/w/d), Fachrichtung Hochbau“ erneut auszuschreiben.

Anlagen:

Anschreiben des Ratsherrn Fritz vom 19.02.2019