

**Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG);
Regelungen zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften in der Stadtverwaltung München**

1. Darstellung der Leiharbeitsverhältnisse in der Stadtverwaltung München

Antrag Nr. 14-20 / A 01247 der SPD-Stadtratsfraktion
vom 24.07.2015

2. Meldepflicht bei Leiharbeitsverhältnissen in der Stadtverwaltung München

Antrag Nr. 14-20 / A 01248 der SPD-Stadtratsfraktion
vom 24.07.2015

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/ V 04875

7 Anlagen

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 20.01.2016 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Die SPD-Stadtratsfraktion hat am 24.07.2015 zusammengefasst folgende Anträge (Nr. 14-20/A 01247 und Nr. 14-20/A 01248, vgl. Anlagen 1 und 2) gestellt:

1. Darstellung der Leiharbeitsverhältnisse in der Stadtverwaltung München:
Es wird dargestellt, auf wie vielen dauerhaft oder befristet eingerichteten Stellen in der Stadtverwaltung tatsächlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Leiharbeitsfirmen beschäftigt sind.
2. Meldepflicht bei Leiharbeitsverhältnissen in der Stadtverwaltung München:
Die Stadtverwaltung hat eine Meldepflicht gegenüber dem Personal- und Organisationsreferat, wenn sie Leiharbeitsfirmen beauftragt. Dabei muss sie die Dauer aller Leiharbeitsverhältnisse und die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anmelden.

In den jeweiligen Begründungen wurde Folgendes ausgeführt:

1. Nur wenn eine umfassende Darstellung des Einsatzes von Leiharbeitern vorliegt, können die Hintergründe analysiert und gegebenenfalls Konsequenzen für die Personalgewinnung gezogen werden.
2. Um eine Übersicht über die aktuellen Leiharbeitsverhältnisse bei der Stadt München zu erhalten, ist eine Meldepflicht erforderlich. Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, deren Dienste über die Sachkosten der Referate abgerechnet werden, sollen erfasst

werden. Eine klar definierte Meldepflicht schafft eine genaue Kenntnis über Dauer und Art der Beschäftigungen und erleichtert so weitere Analysen und Entscheidungen.

1 Einführung

Zuletzt hat sich der Stadtrat in den Sitzungen des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.04.2013 bzw. der Vollversammlung vom 02.05.2013 auf Vorlage des Direktoriums mit der Thematik der Arbeitnehmerüberlassung (auch als Zeitarbeit oder Leiharbeit bezeichnet) bei der Stadt München befasst. Dabei wurde die bisherige Vorgehensweise im Umgang mit Leiharbeitskräften bestätigt, wonach auf Leiharbeitsverhältnisse nur unter engen Voraussetzungen und in begründeten Ausnahmefällen, z. B. bei unvorhergesehenen Personalengpässen, als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder zur Abfederung von Arbeitsspitzen zurückgegriffen werden soll. Leiharbeit bleibt demnach die Ausnahme und ersetzt keine Regelarbeitsverhältnisse. Der Oberbürgermeister wurde beauftragt, dies auch gegenüber den Beteiligungsgesellschaften noch einmal deutlich zu machen.

Die Stadtverwaltung wurde darüber hinaus beauftragt, im Turnus von drei Jahren einen Bericht zur Leiharbeit bei der Stadt München, ihren Tochter- und Enkelunternehmen sowie ihren Beteiligungsgesellschaften und Eigenbetrieben zu veröffentlichen. Das Personal- und Organisationsreferat informiert regelmäßig (zuletzt am 15.07.2015 im Verwaltungs- und Personalausschuss bzw. 29.07.2015 in der Vollversammlung), seit 2007 jährlich, über aktuelle Entwicklungen auf dem Gebiet der mittelfristigen Personalplanung sowie über den „stadinternen Arbeitsmarkt“, die Vorlage basiert auf dem Antrag Nr. 613 der Stadtratsfraktion der SPD vom 23.07.1991. Es ist beabsichtigt, die Zahlen zur Leiharbeit im Rahmen der regelmäßigen Bekanntgabe der wesentlichen Personalplanungsdaten vorzulegen. Beginnend mit 2015 werden die Zahlen der im Hoheitsbereich beschäftigten Leiharbeitskräfte jährlich, die Zahlen der in Tochter- und Enkelunternehmen sowie ihren Beteiligungsgesellschaften und Eigenbetrieben beschäftigten Leiharbeitskräften in einem Turnus von 3 Jahren und damit erstmals in 2016, veröffentlicht.

Des Weiteren ist das Personal- und Organisationsreferat in der oben genannten Sitzung beauftragt worden, Vorschläge zu erarbeiten, wie die Leiharbeit bei der Landeshauptstadt München und den in ihrem Eigentum befindlichen Betrieben kontinuierlich reduziert werden kann.

Zudem hat das Personal- und Organisationsreferat im Rahmen des Stadtratsantrages „Langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Abfrage bei den städtischen Referaten und Eigenbetrieben“ der Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN/RL vom 24.04.2015 eine Abfrage bei allen städtischen Referaten und Eigenbetrieben durchgeführt, bei der von mehreren Referaten vorgeschlagen wurde, den Ausfall von langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch den Einsatz von Leiharbeitskräften zu kompensieren. In der Vorlage zur Behandlung dieses Stadtratsantrages (Beschluss vom 23.09.2015/30.09.2015, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 03819) wurde auf die generelle Befassung des Stadtrates zum Thema „Leiharbeitskräfte“ verwiesen. Unter Ziffer 3.5 der heutigen Vorlage werden die Voraussetzungen für den Einsatz von Leiharbeitskräften als Aushilfen für Krankheitsfälle detailliert dargestellt.

2 Ist-Zustand bei der Landeshauptstadt München bezüglich der Beschäftigung von Leiharbeitskräften nach dem AÜG

2.1 Derzeitige Praxis

Mit Rundschreiben des Personal- und Organisationsreferates vom 02.03.1981 wurde die schon bestehende Vorgehensweise bestätigt, dass die jeweiligen Referate bzw. Dienststellen bei einem etwaigen Einsatz von Leiharbeitskräften für die Verhandlungen und den Vertragsabschluss mit dem jeweiligen Leiharbeitsunternehmen zuständig sind. Zudem wurde eine Informationspflicht der Referate bzw. Dienststellen an das Personal- und Organisationsreferat vor Beschäftigung einer Leiharbeitskraft festgelegt, um sicherzustellen, dass kein vorhandenes, stadt eigenes, zur Disposition stehendes Personal für die Aufgabenerledigung eingesetzt werden kann.

Begründet wurde diese Vorgabe mit der Zuständigkeit des Personal- und Organisationsreferates für den Stellenplan und die Personalwirtschaft. Weiter wurde bestimmt, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften nur in Ausnahmefällen zur Überwindung von personellen Engpässen vorgesehen ist.

Die Finanzierung von Leiharbeitskräften wurde zuletzt 1992 geregelt und erfolgt seitdem aus Sachmitteln über eine eigene Gruppierung (416.2), für deren Bewirtschaftung die Referate und Dienststellen im Rahmen des Budgets „Geschäftsausgaben“ zuständig sind. Eine Übertragung von Mitteln zu Lasten der Personalauszahlungen wegen vermeintlicher Einsparungen ist nicht vorgesehen.

2.2 Anzahl und Einsatzgründe der derzeit beschäftigten Leiharbeitskräften

Die Zahl der Arbeitskräfte, die aufgrund von Verträgen mit Leiharbeitsfirmen bei der Landeshauptstadt München eingesetzt waren, betrug zum Stichtag 31.07.2015 145 Personen, dies entspricht einem Anteil von 0,44 % der aktiven Beschäftigten, die zu diesem Zeitpunkt in einem befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zur Stadt München standen.

Im gesamten Kalenderjahr 2014 waren insgesamt 263 Leiharbeitskräfte beschäftigt, dies entspricht einem Anteil von 0,80 % bezogen auf die Gesamtzahl aller befristet und unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt München. Die detaillierte Darstellung – gegliedert nach Referaten und Eigenbetrieben – ist in Anlage 3 dargestellt.

In dieser Anlage sind ebenfalls die Einsatzgründe der Leiharbeitskräfte im Überblick aufgeführt. Von den 145 zum Stichtag 31.07.2015 beschäftigten Leiharbeitskräften wurden in

Fallgruppe 1:	39,31 % (=57 Personen)	eingesetzt, da für diese Aufgabe zwar eine Stelle eingerichtet war, jedoch nach Auffassung der Referate bzw. Eigenbetriebe nicht bis zum Abschluss des Stellenbesetzungsverfahrens abgewartet werden konnte bzw. wollte. (≙ Ziffer 1 der Tabelle)
Fallgruppe 2:	10,34 % (=15 Personen)	in Vertretungsfällen eingesetzt. (≙ Ziffer 2 der Tabelle)
Fallgruppe 3:	38,62 % (=56 Personen)	eingesetzt, da für diese Aufgabe keine Stelle eingerichtet war und sich die Aufgabenerfüllung nicht für eine Stellenausschreibung geeignet habe. (≙ Ziffer 3.1 der Tabelle)
Fallgruppe 4:	11,72 % (=17 Personen)	eingesetzt, da für diese Aufgabe keine Stelle eingerichtet war und die Stellenbesetzung nicht abgewartet werden konnte bzw. wollte. (≙ Ziffer 3.2 der Tabelle)

Im Vergleich zum Kalenderjahr 2014 bestehen dabei keine signifikanten Unterschiede. In 2014 waren von insgesamt 263 Leiharbeitskräften

- 39,92 % (= 105 Personen) aufgrund der in Fallgruppe 1
 - 16,35 % (= 43 Personen) aufgrund der in Fallgruppe 2
 - 24,33 % (= 64 Personen) aufgrund der in Fallgruppe 3
 - 19,39 % (= 51 Personen) aufgrund der in Fallgruppe 4
- zusammengefassten Einsatzgründe beschäftigt.

3 Künftige Rahmenvorgaben zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften nach dem AÜG

3.1 Anlass der Neuregelung

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Stellen neu geschaffen. Beispielsweise betrifft dies den IT-Bereich, aber auch das mit Beschluss des Bildungsausschusses vom 05.11.2014 (Vollversammlung vom 20.11.2014) beschlossene „Aktionsprogramm Schul- und Kita-Bau 2020“.

Aufgrund der Menge der umzusetzenden Vorhaben war und ist es aus Sicht der Referate bzw. Eigenbetriebe unabdingbar, zeitweilig externe Ressourcen für die Aufgabenerfüllung heranzuziehen. Die Beschäftigung externen Personals kommt schwerpunktmäßig zur Abfederung von Spitzenauslastungen oder in Situationen, in denen der Abschluss eines Stellenbesetzungsverfahrens aufgrund der Eilbedürftigkeit nicht abgewartet werden kann, in Betracht.

Das Instrument der Leiharbeit ermöglicht in den betreffenden Fällen eine flexible, schnelle und vorübergehende Reaktion auf unvorhergesehene Entwicklungen, die einen erhöhten Personalbedarf bedingen. Es stellt keinen Ersatz für die Beschäftigung auf regulären Dauerarbeitsplätzen dar und darf diese daher auch nicht verdrängen oder einschränken. Die reguläre Dauerarbeit hat gegenüber der Leiharbeit immer Vorrang, Leiharbeit kann jedoch für die Personaldisposition eine unterstützende Wirkung haben.

3.2 Zuständigkeiten

Aufgrund der Delegation personalrechtlicher und organisatorischer Kompetenzen ist zunächst das jeweilige Referat/Eigenbetrieb verpflichtet, den Stellenbedarf nach den Gesichtspunkten der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit zu bemessen und nachvollziehbar zu dokumentieren. Die Aufgabenerfüllung ist so zu planen, dass Aufgabenmenge, Qualität der Aufgabenerledigung und die zur Verfügung stehende Personalkapazität in Einklang stehen und rechtzeitig mit Blick auf Aufgabenmehrungen die notwendigen Schritte für eine sachgerechte Personalausstattung eingeleitet werden.

Bei einem zusätzlichen Stellenbedarf, der aus dem vorhandenen Referatsbudget finanziert wird, liegt die Verantwortung für die Durchführung einer sachgerechten Stellenbemessung allein beim jeweiligen Referat/Eigenbetrieb. Bei einem zusätzlichen Stellenbedarf und einer vorgesehenen Finanzierung aus zentralen Mitteln (z. B. Übernahme neuer Aufgaben aufgrund gesetzlicher Änderungen) nimmt das Personal- und Organisationsreferat gegenüber der Stadtkämmerei und ggf. dem Stadtrat gutachtlich dazu Stellung, inwieweit der durch das jeweilige Referat/Eigenbetrieb geltend gemachte zusätzliche Stellenbedarf anerkannt werden kann (§ 59 Abs. 4 GeschO).

Der Einsatz von Leiharbeitskräften kann immer nur eine Notlösung sein, um personelle Engpässe kurzfristig zu überwinden. Hierbei sind grundsätzlich die allgemeinen Haushaltsgrundsätze (Art. 61 ff. GO für den Hoheitsbereich, Art. 88 Abs. 5 GO und Art. 91 Abs. 3 GO entsprechend für Eigenbetriebe) zu berücksichtigen. Nach dem Gebot zur sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung kann nur unter engen Voraussetzungen in begründeten Ausnahmefällen die Beschäftigung von Leiharbeitskräften erfolgen, da im Vergleich zu stadteigenem Personal der Einsatz von Leiharbeitskräften in der Regel mit einem höherem Kostenaufwand verbunden ist.

Im Quervergleich mit stadteigenem Personal ist festzustellen, dass die Personalkosten für externe Kräfte um bis zu einem Drittel höher liegen. Im Hinblick auf das kommunalrechtliche Sparsamkeitsgebot ist es daher erforderlich, vor Beschäftigung einer Leiharbeitskraft intensiv zu prüfen, ob – unter Ausschöpfung aller städtischen Möglichkeiten – der Einsatz städtischen Personals möglich ist.

Zudem ist die Landeshauptstadt München nach Art. 42 Abs. 1 GO verpflichtet, das fachlich geeignete Personal einzustellen, welches erforderlich ist, den ordnungsgemäßen Gang der Geschäfte zu gewährleisten. Damit sind dauerhaft zu erledigende Aufgaben städtischem Personal zu übertragen, das auf dem rechtlich vorgegebenen Weg nach dem stadtweit vorgegebenem Stellenbesetzungsverfahren zu gewinnen ist. Die Beschäftigung

von Leiharbeitskräften zur Erfüllung von „Daueraufgaben“ ist auch nach der GO nicht zulässig.

Die Bewirtschaftung der Sachmittel zur Finanzierung der Leiharbeitskräfte erfolgt über eine eigene Gruppierung (416.2), für deren Bewirtschaftung die Referate bzw. Dienststellen im Rahmen des Budgets „Geschäftsausgaben“ in eigener Zuständigkeit verantwortlich sind.

Die Beschaffung von Leiharbeitskräften ist keiner zentralen Vergabestelle zugewiesen, d.h. für einen etwaigen Einsatz von Leiharbeitskräften inkl. Verhandlungsführung und Vertragsabschluss mit einem Leiharbeitsunternehmen ist das jeweilige Referat bzw. Eigenbetrieb zuständig. Somit kann jedes Referat/Eigenbetrieb in eigener Zuständigkeit und Verantwortung unter Beachtung der Vergaberichtlinien Leiharbeit "einkaufen".

3.3 Einsatzmöglichkeiten von Leiharbeitskräften nach dem AÜG

Eine Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist nur unter engen Voraussetzungen in begründeten Ausnahmefällen möglich, zum Beispiel bei unvorhergesehenen Personalengpässen, als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder zur Abfederung von Arbeitsspitzen.

Allgemein gilt, dass **vor** der Beschäftigung von Leiharbeitskräften das Personal- und Organisationsreferat einzubinden ist, um feststellen zu können, inwieweit vorhandenes, stadteigenes, zur Disposition stehendes Personal für die Aufgabenerledigung eingesetzt werden kann.

Das Personal- und Organisationsreferat erteilt eine **Freigabe** für die Möglichkeit der Beschäftigung einer Leiharbeitkraft an das jeweilige Referat/Eigenbetrieb, falls vorhandenes, stadteigenes, zur Disposition stehendes Personal für die Aufgabenerledigung nicht zur Verfügung steht.

Das Personal- und Organisationsreferat erteilt jedoch keine Genehmigung des Beschäftigungsverhältnisses der Leiharbeitkraft, der Einsatz einer Leiharbeitkraft erfolgt vielmehr in eigener Verantwortung des jeweiligen Referates/Eigenbetriebs (dezentrale Fach- und Ressourcenverantwortung). Es besteht jedoch zusätzlich zur verpflichtenden Einbindung des Personal- und Organisationsreferates vor der geplanten Beschäftigung einer Leiharbeitkraft eine **Anzeigepflicht** des jeweiligen Referates/Eigenbetriebs gegenüber dem Personal- und Organisationsreferat für den Zeitpunkt, in dem der tatsächliche Einsatz der Leiharbeitkraft feststeht.

Bei den nachfolgend unter den Ziffern 3.4, 3.5 und 3.6 beschriebenen Fallkonstellationen ist ein Einsatz von Leiharbeitskräften möglich. Diese Fallkonstellationen entsprechen den unter Ziffer 2.2 beschriebenen Fallgruppen 1 bis 3. Grundvoraussetzung ist hierbei immer, dass entweder eine unbesetzte (befristete oder unbefristete) Stelle bereits im Stellenplan existiert oder eine Stelle neu geschaffen wird.

Der Einsatz von Leiharbeitskräften ohne Bezug zu einer (vorhandenen oder noch zu schaffenden) Stelle im Stellenplan (Fallgruppe 4) sollte hingegen aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates künftig nicht mehr möglich sein.

Leiharbeitsverhältnisse, die sich nicht einer der unter Ziffer 2.2 beschriebenen Fallgruppen 1 bis 3 zuordnen lassen, sollen künftig nur aufgrund gesonderter Beschlussfassung durch den Stadtrat möglich sein (vgl. hierzu Ziffer 3.7).

Zur Unterstützung der Referate bzw. Eigenbetriebe stellt das Personal- und Organisationsreferat einen Ablaufplan zur Verfügung, der eine Übersicht der unter Ziffern 3.4, 3.5 und 3.6 dargestellten Beschäftigungsmöglichkeiten von Leiharbeitskräften bietet (vgl. Anlage 7). Zusätzlich werden durch die beigefügten Checklisten den Referaten bzw. Eigenbetrieben weitere Hilfestellungen für die interne Dokumentation bereitgestellt (vgl. Anlagen 4-6).

3.4 Fallgruppe 1: vorübergehende Beschäftigung von Leiharbeitskräften bis zur Besetzung der vakanten Stelle

Handelt es sich um eine Aufgabe, für die eine befristete oder unbefristete Stelle eingerichtet wurde, die Stelle jedoch derzeit nicht besetzt ist, können Leiharbeitskräfte für die Dauer des Stellenbesetzungsverfahrens unter Beachtung der folgenden Verfahrensschritte vorübergehend beschäftigt werden:

Das jeweilige Referat/Eigenbetrieb meldet die vakanten Stellen, auf der die Leiharbeitskräfte beschäftigt werden sollen, unverzüglich zur Besetzung an das Personal- und Organisationsreferat (P 5), um ein Stellenbesetzungsverfahren einzuleiten bzw. um zunächst zu prüfen, ob vorhandenes, stadt eigenes, zur Disposition stehendes Personal für die Aufgabenstellung zur Verfügung steht.

Soll die Position vorübergehend mit einer Leiharbeitskraft „besetzt“ werden, ist die erforderliche Dringlichkeit dieser Zwischenlösung zunächst durch das jeweilige Referat/Eigenbetrieb festzustellen und ausführlich zu dokumentieren. Gründe für eine Unaufschiebbarkeit der Aufgabenerfüllung sind insbesondere dann gegeben, wenn eine gesetzliche Verpflichtung zur Aufgabenerfüllung besteht oder sich die Verpflichtung zur Aufgabenerfüllung aus einem Stadtratsbeschluss, einer Weisung des Oberbürgermeisters, einer Weisung einer Referentin/eines Referenten oder aus sonstigen stadtinternen Vorgaben ergibt.

Ergibt die Prüfung des Personal- und Organisationsreferates, dass vorhandenes, stadt eigenes, zur Disposition stehendes Personal für die Aufgabenerledigung nicht zur Verfügung steht, erfolgt eine Freigabe des Personal- und Organisationsreferates an das jeweilige Referat/Eigenbetrieb.

Im Anschluss kann die mögliche Beschäftigung einer Leiharbeitskraft in eigener Verantwortung des jeweiligen Referates/Eigenbetriebs erfolgen. Steht der tatsächliche Einsatz der Leiharbeitskraft fest, besteht eine Anzeigepflicht des jeweiligen

Referates/Eigenbetriebs gegenüber dem Personal- und Organisationsreferat (vgl. Anlage 4).

3.5 Fallgruppe 2: vorübergehende Beschäftigung von Leiharbeitskräften in Vertretungsfällen

Handelt es sich um eine Aufgabe, für die eine befristete oder unbefristete Stelle eingerichtet ist, die Erledigung der stellenplanmäßig verankerten Aufgabe jedoch nicht gewährleistet ist, weil die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber vorübergehend ausfällt (z. B. wegen Krankheit, Elternzeit, Beurlaubung), können Leiharbeitskräfte für die Dauer der Abwesenheit der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers unter Beachtung der folgenden Verfahrensschritte vorübergehend beschäftigt werden:

Zunächst muss das Referat/der Eigenbetrieb in jedem Einzelfall entscheiden, ob es erforderlich und sinnvoll ist, die Aufgaben vorübergehend einer Aushilfskraft zu übertragen. Ist dies der Fall, wird die Einrichtung einer Aushilfsstelle (AH-Stelle) beim Personal- und Organisationsreferat (P 3) beantragt bzw. im Bereich der homogenen Fachrichtungen (Lehrdienst, Erziehungsdienst etc.) eine AH-Stelle in eigener Zuständigkeit eingerichtet. Eine Prüfung der Notwendigkeit der AH-Stelle durch das Personal- und Organisationsreferat erfolgt aufgrund der dezentralen Ressourcenverantwortung nicht. Im Regelfall entspricht das Aufgabenfeld der AH-Stelle dem der (z. B. krankheitsbedingt) ausgefallenen Dienstkraft, sodass die Stellenbewertung analog der ursprünglichen Position erfolgen und die AH-Stelle zeitnah nach Antragstellung eingerichtet werden kann.

Nach Einrichtung der AH-Stelle prüft das Personal- und Organisationsreferat (P 5), ob vorhandenes, stadtweises, zur Disposition stehendes Personal für die Aufgabenstellung zur Verfügung steht. Ist dies nicht der Fall und kann für die Besetzung der AH-Stelle auch kurzfristig kein Personal gewonnen werden, erfolgt eine Freigabe des Personal- und Organisationsreferates an das jeweilige Referat/Eigenbetrieb.

Sollte in diesem Fall die AH-Stelle vorübergehend mit einer Leiharbeitskraft „besetzt“ werden, ist die erforderliche Dringlichkeit dieser Zwischenlösung zunächst durch das jeweilige Referat/Eigenbetrieb festzustellen und ausführlich zu dokumentieren (vgl. im Übrigen Ziffer 3.4).

Im Anschluss kann die mögliche Beschäftigung einer Leiharbeitskraft in eigener Verantwortung des jeweiligen Referates/Eigenbetriebs erfolgen. Steht der tatsächliche Einsatz der Leiharbeitskraft fest, besteht eine Anzeigepflicht des jeweiligen Referates/Eigenbetriebs gegenüber dem Personal- und Organisationsreferat (vgl. Anlage 5).

Ein Einsatz einer Leiharbeitskraft aufgrund der Abwesenheit der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers kommt dabei nur dann in Betracht, wenn es sich um einen erkennbar vorübergehend zu überbrückenden Zeitraum handelt. Zeichnet sich nach dem tatsächlichen Beginn des Einsatzes der Leiharbeitskraft ab, dass eine für einen längeren Zeitraum erkrankte Dienstkraft in absehbarer Zeit nicht an die Arbeits-/Dienststelle

zurückkehren wird, ist dies unverzüglich gegenüber dem Personal- und Organisationsreferat anzuzeigen, damit nochmals geprüft werden kann, ob die AH-Stelle mit stadteigenem Personal besetzt werden kann (vgl. Anlage 5). Solange die AH-Stelle nicht durch eigenes Personal besetzt wird, ist der Einsatz der Leiharbeitskraft weiter möglich.

3.6 Fallgruppe 3: vorübergehende Beschäftigung von Leiharbeitskräften für eine unvorhergesehene, zusätzlich auftretende und/oder zeitlich befristet zu erfüllende Aufgabe, für die ein Stellenbesetzungsverfahren nicht zielführend ist

Entsteht ein vorübergehender Personalengpass durch eine unvorhergesehene, zusätzlich auftretende und/oder zeitlich befristet zu erfüllende Aufgabe, ist je nach Fallkonstellation das Durchführen eines Stellenbesetzungsverfahrens nicht zielführend:

- Dies sind zum einen Fälle, bei denen eine Aufgabe nur für wenige Wochen anfällt (beispielsweise die Aufbauarbeiten für das jährliche Stadtgründungsfest) und deshalb eine Einstellung von Personal durch die Landeshauptstadt München aufwändiger wäre, als diese Aufgaben unmittelbar durch Leiharbeitskräfte erfüllen zu lassen.

Vergleichbares gilt für unvorhersehbare, sehr kurzfristige zusätzliche Aufgaben (z. B. in Zusammenhang mit der aktuellen Flüchtlingssituation), bei denen aufgrund der hohen Eilbedürftigkeit die Einstellung von Personal durch die Stadt nicht abgewartet werden kann. Es wird sich hier in der Regel um einfachere Tätigkeiten mit nur geringem Einarbeitungsaufwand handeln.

- Des Weiteren gibt es bestimmte Spezialistentätigkeiten, bei denen ein hochqualifiziertes Anforderungsprofil besteht (z. B. bei speziellen IT-Aufgaben). In solchen Fällen ist aufgrund der hohen Spezialisierung nach objektiven Maßstäben absehbar, dass ein Stellenbesetzungsverfahren in der gebotenen Eile nicht zum Abschluss gebracht werden könnte.

Eine vorübergehende Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist in diesen speziellen Fällen unter Beachtung der folgenden Verfahrensschritte möglich:

Zunächst ist in diesen Fällen durch das Personal- und Organisationsreferat (P 3) festzustellen, wie die Aufgabenstellung zu bewerten ist. Hierzu ist dem Personal- und Organisationsreferat eine Tätigkeitsbeschreibung zu übermitteln, anhand der das Personal- und Organisationsreferat den Stellenwert feststellt und diesen durch Einrichtung einer sog. Beschäftigungsgenehmigung im Stellenplan dokumentiert. Für wiederkehrende Aufgaben (wie im Fall der o. g. Aufbauarbeiten für das jährliche Stadtgründungsfest) können alternativ hierzu auch dauerhaft spezielle Beschäftigungsgenehmigungen im Stellenplan eingerichtet werden, bei denen durch einen sog. Stellenplanvermerk konkret festgelegt wird, für welchen Zeitraum und in welcher Wertigkeit diese speziellen Beschäftigungsgenehmigungen besetzt werden dürfen (sog. SV-Stellen).

Das Referat/der Eigenbetrieb meldet die beabsichtigte Beschäftigung von Leiharbeitskräften für diese Beschäftigungsgenehmigungen unverzüglich an das

Personal- und Organisationsreferat (P 5), um prüfen zu lassen, ob vorhandenes, stadteigenes, zur Disposition stehendes Personal für die Aufgabenstellung zur Verfügung steht. Das Referat bzw. der Eigenbetrieb begründet und dokumentiert, warum die Besetzung der für die Erledigung der zeitweilig zu erfüllenden Aufgabe eingerichteten Beschäftigungsgenehmigung durch städtisches Personal nicht zielführend ist.

Kann für die Besetzung dieser Beschäftigungsgenehmigungen kurzfristig kein Personal gewonnen werden und ist kein stadtwweit geeignetes Personal zur Disposition vorhanden, erfolgt eine Freigabe des Personal- und Organisationsreferates an das jeweilige Referat/Eigenbetrieb.

Im Anschluss an die Freigabe durch das Personal- und Organisationsreferat kann eine mögliche Beschäftigung einer Leiharbeitskraft in eigener Verantwortung des jeweiligen Referates/Eigenbetriebs erfolgen. Steht der tatsächliche Einsatz der Leiharbeitskraft fest, besteht eine Anzeigepflicht des jeweiligen Referates/Eigenbetriebs gegenüber dem Personal- und Organisationsreferat (vgl. Anlage 6).

3.7 Fallgruppe 4: vorübergehende Beschäftigung von Leiharbeitskräften aufgrund gesonderter Beschlussfassung durch den Stadtrat

In der Vergangenheit wurden im Einzelfall auch Beschlussvorlagen in den Stadtrat eingebracht, in denen der Stadtrat um Genehmigung zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften gebeten wurde, **ohne** dass zugleich auch die Schaffung und Besetzung zusätzlicher (befristeter oder unbefristeter) Stellen beantragt wurde. Im Gegensatz zu den unter den Ziffern 3.4 bis 3.6 beschriebenen Fallkonstellationen, bei denen ein Einsatz von Leiharbeitskräften bis zur regulären Besetzung einer Stelle oder AH-Stelle möglich ist bzw. bei denen durch Einrichtung einer Beschäftigungsgenehmigung im Stellenplan dokumentiert wird, wie das Aufgabenfeld zu bewerten ist, handelt es sich hierbei also um Fälle, bei denen zu keinem Zeitpunkt eine Stelle eingerichtet werden soll, sondern die Aufgaben von vornherein **ausschließlich** durch Leiharbeitskräfte erfüllt werden sollen.

So wurde beispielsweise mit Beschluss vom 20.05.2015 für die streikbedingte Rückerstattung der Kita-Gebühren der vorübergehenden Beschäftigung von fünf Leiharbeitskräften durch den Stadtrat zugestimmt (Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 03244). Zudem wurden z. B. mit Beschluss des Sozialausschusses vom 29.10.2015 Mittel bereitgestellt, um 29 Leiharbeitskräfte für einen Zeitraum von 6 Monaten zur Erfassung und Aktualisierung der Archive in den Sozialbürgerhäusern zu finanzieren (Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 04047).

Dem Stadtrat bleibt es unbenommen, die ausschließliche Aufgabenerfüllung durch Leiharbeitskräfte durch Beschlussfassung im Einzelfall zuzulassen. Auch in diesen Fällen muss jedoch das Fachreferat künftig die Beschlussvorlage im Vorfeld mit dem Personal- und Organisationsreferat abstimmen um sicherzustellen, dass die Aufgabenerledigung nicht durch vorhandenes, stadteigenes, zur Disposition stehendes Personal erledigt werden kann. Sollte das Personal- und Organisationsreferat zum Ergebnis kommen, dass auch eine Aufgabenerledigung durch städtisches Personal in Betracht käme, muss das

Fachreferat in der Beschlussvorlage auf diesen Umstand hinweisen und darlegen, warum aus seiner Sicht eine Aufgabenerledigung nur durch Leiharbeitskräfte erfolgen kann.

4 Berichtswesen durch das Personal- und Organisationsreferat

Im Rahmen der unter Ziffer 1 dargestellten Bekanntgabe werden die Zahlen der im Hoheitsbereich beschäftigten Leiharbeitskräfte **jährlich**, die Zahlen der in Tochter- und Enkelunternehmen sowie ihren Beteiligungsgesellschaften und Eigenbetrieben beschäftigten Leiharbeitskräften in einem **Turnus von drei Jahren** gegenüber dem Stadtrat berichtet.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, dem Gesamtpersonalrat sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Liebich ist jeweils ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.
2. Die Beschäftigung von Leiharbeitskräften nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bei Landeshauptstadt München und den in ihrem Hoheitsbereich befindlichen Betrieben ist nur unter den in Ziffern 3.4, 3.5, 3.6 und 3.7 beschriebenen Voraussetzungen zulässig. Ein Berichtswesen durch das Personal- und Organisationsreferat gemäß Ziffer 4 ist gewährleistet.
3. Der Auftrag des Stadtrates vom 02.05.2013, Vorschläge zur Reduzierung der Leiharbeit bei der Landeshauptstadt München und den in ihrem Hoheitsbereich befindlichen Betrieben zu erarbeiten, ist damit erledigt. Die Ziffer 3 des Beschlusses der VV vom 02.05.2013 ist mit diesem Beschluss ordnungsgemäß vollzogen.
4. Die Stadtratsanträge Nr. 14-20/A 01247 und 14-20/A 01248 der SPD-Fraktion vom 24.07.2015 sind damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.
5. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag. Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in
Ehrenamtliche/r Stadtrat/rätin

Dr. Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 2.1

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An den Gesamtpersonalrat, z.H. Frau Hofmann
an das Personal- und Organisationsreferat, P 1
an das Personal- und Organisationsreferat, P 2.3
an das Personal- und Organisationsreferat, P 3.1
an das Personal- und Organisationsreferat, P 3.2
an das Personal- und Organisationsreferat, P 5.01
zur Kenntnis

Am