

Telefon: 233-28619
Telefax: 233-25090

**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**
Kommunale Beschäftigungs-
politik und Qualifizierung
Unterstützung des Strukturwan-
dels

Leiharbeit in der Boom Town München

Antrag Nr. 14-20 / A 04628 der Stadtratsfraktion BAYERNPARTEI vom 07.11.2018

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 14307

Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 07.05.2019 (SB)

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zur beiliegenden Beschlussvorlage

Anlass	Antrag Nr. 14-20 / A 04628 der Stadtratsfraktion BAYERNPARTEI vom 07.11.2018
Inhalt	In der Vorlage wird der Sachstand zur Arbeitnehmerüberlassung in München dargestellt.
Gesamtkosten/ Gesamterlöse	(-/-)
Entscheidungsvorschlag	Dem Bericht über die Situation zur Arbeitnehmerüberlassung in München wird zugestimmt.
Gesucht werden kann im RIS auch nach	Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit, Pflege, Beschäftigung
Ortsangabe	(-/-)

Telefon: 233-28619
Telefax: 233-25090

**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**
Kommunale Beschäftigungs-
politik und Qualifizierung
Unterstützung des Strukturwan-
dels

Leiharbeit in der Boom Town München

Antrag Nr. 14-20 / A 04628 der Stadtratsfraktion BAYERNPARTei vom 07.11.2018

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 14307

**Vorblatt zur Beschlussvorlage des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am
07.05.2019 (SB)**
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	1
1. Hintergrund: Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland	1
2. Beschäftigung und Verdienst in der Arbeitnehmerüberlassung in München	5
3. Arbeitnehmerüberlassung in den Alten- und Gesundheitspflegeberufen in München	8
4. Fazit	10
II. Antrag des Referenten	11
III. Beschluss	11

Leiharbeit in der Boom Town München

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 14307

4 Anlagen

Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 07.05.2019 (SB) Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Die Stadtratsfraktion Bayernpartei hat am 07.11.2018 den Antrag Nr. 14-20 / A 04628 gestellt (Anlage 1), in dem ein Bericht zu den Rahmenbedingungen und Erkenntnissen über Leiharbeit in München beantragt wird.

Begründet wird der Antrag mit den Ausführungen, dass in Deutschland ca. 1 Million Leiharbeitskräfte beschäftigt werden, Leiharbeit als personalpolitisches Dauerinstrument den arbeits- und gesellschaftlichen Zielen der Stadt jedoch entgegensteht. Vor allem Dienstleistungsberufe, im Speziellen die Pflegedienstleistungsberufe und die diesbezügliche Personalpolitik der München Klinik sowie der Münchenstift GmbH werden hervorgehoben. Gefragt wird im Antrag: „Wer ist arbeitsmarkt-, einkommens- und/oder gesellschaftspolitisch der Gewinner bzw. Verlierer in der jetzigen Situation der Leiharbeit – der Ausleiher, der Verleiher oder die Leiharbeitskraft?“

In der vorliegenden Beschlussvorlage wird zunächst der Begriff der Leiharbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) erläutert und der aktuelle Stand der ANÜ in Deutschland dargestellt. Im Anschluss wird auf die Situation in München allgemein und in den angesprochenen Pflege- und Gesundheitsbereichen speziell eingegangen, ergänzt um Zahlen zur ANÜ bei den angesprochenen städtischen Gesellschaften auf Grundlage der jeweiligen Stellungnahmen. Die Ausführungen schließen mit einem Fazit.

1. Hintergrund: Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland

Die Arbeitnehmerüberlassung, Leih- oder auch Zeitarbeit betrifft Arbeitsverhältnisse, bei denen die Beschäftigten eines Unternehmens (Verleihbetrieb) an ein anderes Unternehmen (Entleihbetrieb) überlassen werden und dort für einen bestimmten Zeitraum ihre Arbeit verrichten. Insbesondere konjunkturelle Veränderungen und gesetzliche Regelungen sind für die Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung von Bedeutung.

Wichtige gesetzliche Regelungen zur Leiharbeit sind:

- die Überlassungshöchstdauer,
- die Befristungsregelungen,
- die Frage der Synchronisation von Arbeitsvertrag (zwischen Verleihbetrieb und Arbeitskräften) und Überlassungsvertrag (zwischen Verleih- und Entleihbetrieb),
- das Wiedereinstellungsverbot,
- das Verbot der Diskriminierung¹ und zum Wiedereinsatz von kurz zuvor ausgeschiedenen Stamm-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern als Leiharbeitskräfte (Drehtürklausel),
- die Einführung einer Lohnuntergrenze (BA 2019: 5).²

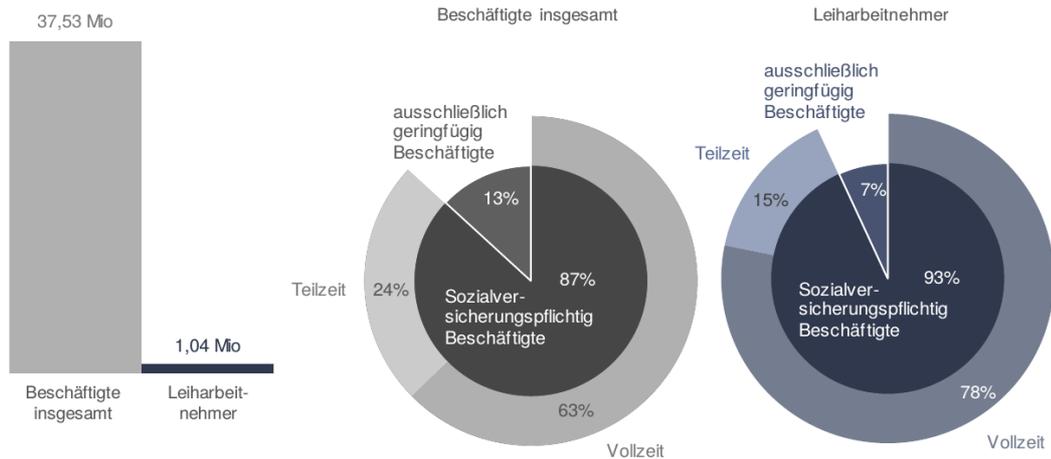
Die Beschäftigung im Rahmen von Leiharbeit hat sich in Deutschland kontinuierlich erhöht und galt lange als eine der Boombranchen.³ Das Image von Leiharbeit hat sich im Zeitverlauf gewandelt, es sind längst nicht mehr nur Ungelernte oder Geringqualifizierte in Leiharbeit, sondern auch hochqualifizierte IT-Fachkräfte sowie Ingenieurinnen und Ingenieure, die über Personalvermittlung den Weg in eine Festanstellung wählen.⁴ Zudem kann Zeitarbeit eine Brückenfunktion für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund erfüllen. Abhängig vom individuellen Erwerbsverlauf schaffen es 5-9 Prozent ohne weitere Leiharbeit nachhaltig beschäftigt zu sein, weitere 8-13 Prozent erreichen das mit zusätzlichen Zeitarbeitsepisoden.⁵

- 1 Entsprechend §§ 9 Nr. 2 Teilsatz 1 und 4 AÜG besteht ein allgemeines Diskriminierungsverbot. Das bedeutet, dass Leiharbeitskräfte im Entleihbetrieb zu den selben Bedingungen wie Stammmitarbeiter beschäftigt werden müssen. Das betrifft sowohl die Bezahlung als auch die sonstige Gleichstellung (equal-pay und equal-treatment), s. Wolters (2008): Leiharbeit – Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ANÜ). edition Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: 22 ff.
- 2 [BA 2019] Bundesagentur für Arbeit (Januar 2019): Statistik Arbeitsmarktberichterstattung. Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg. Online (11.02.2019): <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>.
- 3 Vgl. Hayen/Maschke (2008): Boombranche Zeitarbeit. Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure. Edition Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- 4 Weißborn (19.02.2009): Blitzkarriere Zeitarbeit. Online (17.04.2018): www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/boombranche-blitzkarriere-zeitarbeit/3115124-all.html
- 5 Siehe Lehmer/Ziegler (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit, IAB-Kurzbericht 13/2010. Nürnberg: 8.
Der Gesamteffekt von Zeitarbeit für eine nachhaltige Beschäftigung ist für die meisten Gruppen von Arbeitslosen positiv, wenn die Beschäftigung in Leiharbeit nicht zu lange dauert, vgl. Jahn (2016): Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen. IAB-Kurzbericht 19/2016. Nürnberg: 8.
2011 waren 60 Prozent der Zeitarbeitskräfte vor ihrer Beschäftigung arbeitslos, vgl. IDEA Consult (2015): How temporary agency work compares with other forms of work. Eurociett/UNI Europa (ed.), Brussels: 100.

Abbildung I.1: Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland nach Beschäftigungsformen

Beschäftigungsformen

Gleitender Jahresdurchschnitt Juli 2017 bis Juni 2018



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Im gleitenden Jahresdurchschnitt Juli 2017 bis Juni 2018 verzeichnet die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Jan. 2019) 1,04 Mio. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Deutschland. Trotz eines Anstiegs zum Vorjahreszeitraum von 2 Prozent hat die Leiharbeit mit 2,8 Prozent einen geringen Anteil an der Gesamtbeschäftigung.

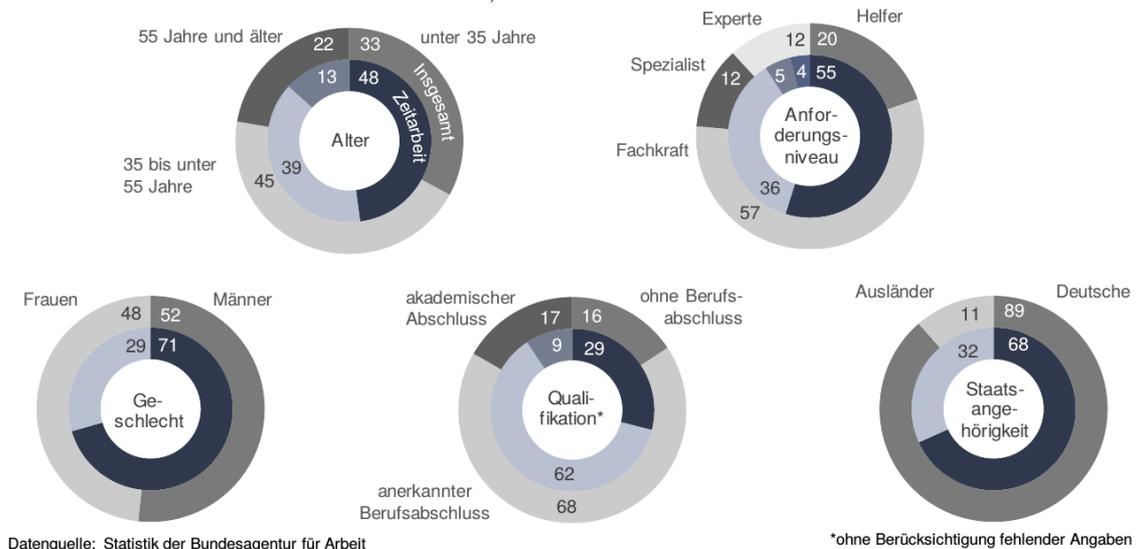
Leiharbeit findet zum Großteil im Rahmen sozialversicherungspflichtiger (SV) Beschäftigung statt (rd. 964.000 bzw. 93 Prozent) und überwiegend in Vollzeit (rd. 809.000 bzw. 84 Prozent). Die geringfügige Beschäftigung im Rahmen von Leiharbeit hat einen Anteil von nur 7 Prozent (vgl. BA 2019: 8, siehe Abbildung I.1).

Die Verteilung der Beschäftigten in der ANÜ nach verschiedenen Merkmalen wie Anforderungsniveau der Tätigkeiten, Geschlecht, Alter, beruflicher Abschluss sowie Nationalität ist in der folgenden Abbildung I.2 grafisch dargestellt.

Abbildung I.2: Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland nach Beschäftigungsstruktur

Beschäftigungsstruktur von Leiharbeitnehmern und Beschäftigten insgesamt

Gleitender Jahresdurchschnitt Juli 2017 bis Juni 2018; Anteile in Prozent



Über die Hälfte der Leiharbeitsplätze sind im Bereich von Helfertätigkeiten angesiedelt (55 Prozent), gut ein Drittel der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung sind als Fachkraft tätig (36 Prozent), 5 Prozent werden als Spezialistinnen und Spezialisten und 4 Prozent als Expertinnen und Experten eingesetzt.

Der Frauenanteil liegt bei 29 Prozent und ist damit deutlich geringer als in der Gesamtbeschäftigung (48 Prozent, vgl. BA 2019: 9-10).

Die Altersstruktur der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erweist sich als deutlich jünger im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung: 48 Prozent der ANÜ-Beschäftigten sind jünger als 35 Jahre, 39 Prozent sind zwischen 35 und 55 Jahre alt, nur 13 Prozent sind älter als 55 Jahre.

32 Prozent aller Leiharbeitskräfte in Deutschland haben einen ausländischen Pass (vgl. Abb. I.2, BA 2019: 9-10).

In Deutschland ist das Risiko, aus einer Beschäftigung heraus arbeitslos zu werden, in der ANÜ besonders hoch. Allerdings hat sich dieses Risiko aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in den letzten Jahren deutlich verringert. Knapp ein Fünftel der Beschäftigungsaufnahmen aus einer Arbeitslosigkeit heraus fanden im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses statt (Nov. 2017 bis Okt. 2018: 18 Prozent). Insofern bietet die Leiharbeit relativ günstige Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt (vgl. BA 2019: 15-16).

Die Bruttoarbeitsentgelte von SV-Leiharbeitskräften in Vollzeit sind unterdurchschnittlich. Das Medianentgelt aller SV-Beschäftigten (Kerngruppe) liegt bei 3.209 Euro/Monat, in der

ANÜ ist dieser Anteil um 42 Prozent niedriger und beträgt 1.868 Euro/Monat. Allerdings müssen beim Vergleich der Löhne verschiedene Kontextvariablen beachtet werden: So liegen die Gründe für die Entgeltdifferenzen u.a. in der Beschäftigungsstruktur der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, da 55 Prozent Helfertätigkeiten ausüben, während dieser Anteil in der SV-Gesamtbeschäftigung lediglich bei 11 Prozent liegt. Gleichwohl fällt der Verdienst auch innerhalb gleicher Anforderungsniveaus in der ANÜ geringer aus als bei anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Zudem spielen bei den Lohnunterschieden soziodemografische Merkmale (Sprachkenntnisse, Alter, Ausbildung etc.) oder die Stabilität von Erwerbsbiografien bei Leiharbeitskräften eine Rolle. Ein weiterer möglicher Erklärungsfaktor für die Verdienstunterschiede stellt die für die Zeitarbeitsbranche tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 35 Stunden dar. Insofern können die mittleren Bruttoarbeitslöhne nur ein erster Anhaltspunkt für Vergleiche sein, die Lohndifferenz allein zu betrachten, greift zu kurz. Eine systematische Berücksichtigung der strukturellen Unterschiede zwischen den Gruppen lässt die Lohndifferenz zwar deutlich schrumpfen, aber nicht vollständig verschwinden (ebd.: 19-20).⁶

2. Beschäftigung und Verdienst in der Arbeitnehmerüberlassung in München

Im Agenturbezirk München (Landeshauptstadt München plus München Land) sind zum März 2018 in der Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) 21.063 Personen beschäftigt. Seit 2014 (19.292 Personen) hat sich die Zahl der Beschäftigten um 1.771 Stellen erhöht, das ist ein Zuwachs um neun Prozent.

Trotz dieser quantitativen Beschäftigungserhöhung, liegt der Anteil der ANÜ an allen Beschäftigungsverhältnissen in München seit 2014 konstant bei ca. 2,5 Prozent. Die Zunahme der quantitativen Beschäftigung im Bereich der ANÜ folgt dem allgemeinen positiven Beschäftigungstrend in München und stellt keine Verschiebung der Beschäftigung in Richtung von mehr Leiharbeit dar. Insgesamt stieg die Beschäftigung im Agenturbezirk München von 2014 bis 2018 um 13 Prozent, der Zuwachs in der ANÜ von neun Prozent ist somit unterdurchschnittlich ausgefallen.

⁶ Eine Darstellung zum bereinigten Pay Gap von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern findet sich im Methodenbericht der BA unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Methodenberichte-Beschaeftigungsstatistik-Nav.html> (Online: 18.02.2019).

2.1.Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in München von 2014-2018 insgesamt und in der ANÜ (absolut und %-Anteil; Stand: jeweils 31.03.)

SV-Beschäftigung	2014	2016	2018
München gesamt	743.890	788.420	838.731
ANÜ	19.292	19.121	21.063
Anteil an gesamt	2,6 %	2,4 %	2,5 %

Quelle: Agentur für Arbeit München, eigene Berechnungen

In welchen Wirtschaftsbereichen wird Leiharbeit überwiegend eingesetzt?

Knapp ein Drittel aller Leiharbeitskräfte wird jeweils im produzierenden Bereich sowie in den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen eingesetzt. Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen haben einen Anteil von 25 Prozent. Mit einem Anteil von 10 Prozent sind personenbezogene Dienstleistungen und der IT-Sektor (4 Prozent) von nachrangiger Bedeutung. Beschäftigte in personenbezogenen Dienstleistungen (2.001 Beschäftigte bzw. 10 Prozent) sind zu 30 Prozent im Bereich der Alten- und Gesundheitspflege beschäftigt (617 Personen, Stand: März 2018).

Im Jahr 2017 haben zwei Drittel der Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern im Agenturbezirk München die deutsche Staatsbürgerschaft. Der Anteil von Ausländerinnen und Ausländern ist zwischen 2011 und 2017 kontinuierlich gestiegen (2011: 23 Prozent, 2017: 44 Prozent), die Zahl der ausländischen Leiharbeitskräfte hat sich mehr als verdoppelt (2011: 4.365, 2017: 9.473 Beschäftigte).

Im Agenturbezirk München sind 67 Prozent aller Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung Männer (33 Prozent Frauen). Der Anteil von Frauen in Leiharbeit liegt damit unter deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (2018: 48 Prozent). In den Pflege- und Gesundheitsberufen haben Frauen einen Beschäftigungsanteil von 77 Prozent, der Anteil von Leiharbeiterinnen liegt in diesem Berufssegment bei 67 Prozent.

In der Landeshauptstadt München waren im Jahr 2017 insgesamt 598.320 sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende (Kerngruppe) gemeldet, davon 18.049 in der ANÜ. Das entspricht einem Anteil von 3 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr sind sowohl insgesamt (+14.430 Personen) als auch in der ANÜ (+330 Personen) mehr Personen beschäftigt, die prozentualen Anteile haben sich jedoch nicht verändert.

Die Entgeltstruktur dieser Beschäftigtengruppe in der ANÜ für die Landeshauptstadt München ist der folgenden Tabelle zu entnehmen. Zum Vergleich jeweils für die Jahre 2016

und 2017 sind zudem die Zahlen für Bayern aufgeführt.

Tabelle 2: Verteilung der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe am Arbeitsort nach Klassen monatlicher Bruttoarbeitsentgelte in Euro in der ANÜ (Stand: jeweils 31.12.)

Region		Bayern		München, Landeshauptstadt	
Jahr		2016	2017	2016	2017
sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe in der ANÜ		109.997	119.067	17.719	18.049
Entgeltklassen in €	bis 1400 €	15.446	13.434	1.419	1.377
	Über 1400 bis 1600 €	19.499	20.411	1.660	1.567
	Über 1600 bis 1800 €	14.329	16.132	1.637	1.487
	Über 1800 bis 2000 €	10.693	12.635	1.462	1.450
	Über 2000 bis 2200 €	9.282	9.846	1.357	1.220
	Über 2200 bis 2400 €	7.424	7.956	1.187	1.153
	Über 2400 bis 2600 €	7.694	7.698	1.601	1.233
	Über 2600 bis 2800 €	6.047	6.811	1.294	1.641
	Über 2800 bis 3000 €	4.461	4.664	1.166	1.191
	Über 3000 bis 3400 €	4.842	5.400	1.474	1.634
	Über 3400 bis 4000 €	3.776	4.108	1.182	1.370
	Über 4000 bis 5000 €	3.564	4.446	1.207	1.331
	über 5000 €	2.940	5.526	1.073	1.395

Quelle: Statistik. Agentur für Arbeit München

Das Medianentgelt der SV-Vollbeschäftigten in der ANÜ konnte für Bayern und München nicht ermittelt werden. Als Vergleichsfolie bietet sich der jeweilige Anteil von Niedriglohnbezieherinnen und Niedriglohnbezieher an. In Anlehnung an die Definition der OECD gilt als Niedriglohn ein Entgelt, das weniger als zwei Drittel des Medianentgelts beträgt. Bezogen auf die bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle im Jahr 2017 von 2.139 Euro liegen in der Landeshauptstadt München die monatlichen Bruttoentgelte von 64.064 sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (entspricht 10,7 Prozent) unterhalb dieser Grenze. Die Anzahl der ANÜ-Beschäftigten im Niedriglohnsegment in München und Bayern kann aufgrund der lediglich in Entgeltklassen zur Verfügung gestellten Tabelle nicht exakt bestimmt werden. Näherungsweise kann die Niedriglohngrenze unterhalb der Entgeltklasse ,>2.200

bis 2.400 €/Monat' angesetzt werden. Leiharbeitskräfte haben gegenüber allen anderen SV-Beschäftigten in München ein viermal so hohes Risiko, einen Niedriglohn zu beziehen. In München beziehen 7.101 der Vollzeitbeschäftigten in der ANÜ einen Niedriglohn, das sind 39 Prozent in der ANÜ. In Bayern arbeiten 61 Prozent der Beschäftigten in der ANÜ im Niedriglohnbereich.

3. Arbeitnehmerüberlassung in den Alten- und Gesundheitspflegeberufen in München

Die Arbeitnehmerüberlassung in den Alten- und Gesundheitspflegeberufen im Agenturbezirk München spielt innerhalb der ANÜ insgesamt mit einem Anteil von unter drei Prozent eine sehr geringe Rolle.

Tabelle 3: SV-Beschäftigung im Agenturbezirk München von 2014-2018 in der ANÜ in der Gesundheits-/Altenpflege (absolut und %-Anteil; Stand: jeweils 31.03.)

ANÜ	2014	2016	2018
Gesundheitspflege	331	321	448
Altenpflege	183	167	169
Summe	514	488	617
Anteil an ANÜ gesamt	2,7 %	2,6 %	2,9 %

Quelle: Agentur für Arbeit München, eigene Berechnungen

Betrachtet man den Anteil der ANÜ innerhalb der Alten- und Gesundheitspflegeberufe, so bewegt sich dieser im Zeitraum von 2014 bis 2018 zwischen 1,9 und 2,3 Prozent. Im März 2018 gab es 26.783 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Pflegeberufen, davon sind 617 Personen in Leiharbeitsverhältnissen. Im Pflegebereich ist ein Plus von insgesamt 103 Stellen in den letzten fünf Jahren festzustellen. Die Gesundheitspflege ist mit einem Zuwachs an Leiharbeitsverhältnissen in Höhe von 117 Stellen beteiligt, die Altenpflege hat einen Rückgang um 14 Stellen zu verzeichnen.

3.1. Arbeitnehmerüberlassung in der MÜNCHENSTIFT GmbH

Im Jahresdurchschnitt 2014 hatte die Münchenstift GmbH insgesamt ein Beschäftigungsvolumen von 1.452 Vollzeitkräften, davon waren 109 Vollzeitstellen mit Zeitarbeitskräften besetzt. Das entspricht einem Anteil von 7,5 Prozent. 2018 beträgt der Beschäftigungsumfang insgesamt rd. 1.536 Vollzeitäquivalente, Zeitarbeitskräfte sind mit rd. 68 Vollzeitstellen vertreten und haben einen Anteil von 4,4 Prozent. Die Münchenstift GmbH konnte

somit durch ihre intensiven Bemühungen den Anteil von Beschäftigten im Rahmen der ANÜ nachhaltig verringern. Bei steigendem Beschäftigungsvolumen, reduzierte sich der prozentuale Anteil von Leiharbeitskräften in den letzten fünf Jahren um über drei Prozentpunkte (Anlage 2).

3.2. Arbeitnehmerüberlassung in der Städtisches Klinikum München GmbH

Bei der München Klinik waren im Jahr 2014 6.484 Personen beschäftigt, davon 86 bzw. 1,3 Prozent Leiharbeitskräfte. Im Jahr 2017 lag der Anteil von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern bei 1,6 Prozent (96 Personen). Die vorliegenden Zahlen für 2018 (Januar bis Oktober) weisen einen Anteil von 2 Prozent aus. Der Anteil der ANÜ bei der München Klinik schwankt seit Jahren zwischen 1,3 und 2,0 Prozent. Der Frauenanteil unter den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern liegt in 2018 bei 65,7 Prozent und damit nur geringfügig unter den 68,4 Prozent weiblichen Beschäftigten in der gesamten Belegschaft. In der Stellungnahme der Stadtkämmerei ist ausgeführt, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege für die München Klinik lediglich ein letztes Mittel darstellt, um dem zunehmenden Mangel an qualifizierten Pflegefachkräften in München zu begegnen und die Sperrung von zur Patientenversorgung benötigten Betten zu vermeiden. Die München Klinik ist bestrebt, den Bedarf an Leiharbeit im Unternehmen zu minimieren und prüft im Vorfeld ausführlich, ob z.B. eine Schicht durch eigene Beschäftigte im Rahmen der sogenannten „Freiwilligen Zusatzdienste“ übernommen werden kann. Zudem wird bekräftigt, dass die München Klinik nach wie vor die beschäftigungspolitische Zielsetzung verfolgt, insbesondere die pflegerische Dienstleistung weitgehend ohne den Einsatz von Leiharbeitskräften zu erbringen (Anlage 3).

3.3. Zum Entgelt von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern und den Kosten der Entleihbetriebe im Bereich der Alten- und Gesundheitspflegeberufe

Im Antragstext wird darauf verwiesen, dass Beschäftigte in der ANÜ 20-25 Prozent weniger als regulär Beschäftigte verdienen, zugleich aber die Gesamtkosten, die für die entleihenden Einrichtungen anfallen (bzw. an die Verleiher entrichtet werden müssen), höher ausfielen als die Personaldurchschnittskosten ihrer regulär angestellten Beschäftigten. Zunächst muss festgehalten werden, dass die durchschnittlichen und mittleren Verdienste von Leiharbeitskräften tatsächlich deutlich unterhalb von anderen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegen, und zwar unabhängig davon, welche räumliche Bezugsgröße gewählt wird. Allerdings streuen die Lohndifferenzen beträchtlich, daher kann eine pauschale Spanne von 20-25 Prozent geringerem Entgelt in der ANÜ statistisch hier nicht nachvollzogen werden. Problematisch ist zudem, dass für die relativ kleine Anzahl von ANÜ-Beschäftigten innerhalb des Agenturbezirks München aus Datenschutzgründen keine Angaben zum Entgelt ermittelt werden können. Eine Übertragung der für die Gesamtpopulation von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern geltenden Lohnunterschiede auf die ANÜ-Beschäftigten in den Alten- und Gesundheitspflegeberufen (in München) ist jedoch keinesfalls zulässig. Eher geben Aussagen von Expertinnen und Experten aus dem Pfl-

gebereich Hinweise darauf, dass Verdienste von examinierten Pflegekräften in der ANÜ mindestens vergleichbar oder teilweise sogar überdurchschnittlich ausfallen. Schon deshalb übertreffen die Kosten, die den Entleihern entstehen, ihre durchschnittlichen Personalkosten für Festangestellte. Hinzu kommt, dass Zeitarbeitsfirmen weit weniger in Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten investieren würden, wie Vertreterinnen und Vertreter von Trägern, Einrichtungen und Pflegediensten für sich reklamieren. Pflegeeinrichtungen würden es begrüßen, wenn (mehr) Leiharbeitskräfte im Pflegebereich in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis wechseln würden, wie seitens der Städtisches Klinikum München GmbH ausdrücklich bestätigt wird.

4. Fazit

Die Arbeitnehmerüberlassung verzeichnet in München seit 2011 Beschäftigungszuwächse. Allerdings handelt es sich um ein relativ kleines Beschäftigungssegment mit einem Anteil von rund 2,5 Prozent an der Gesamtbeschäftigung im Agenturbezirk München und etwa drei Prozent in der Landeshauptstadt München. Überwiegend arbeiten Leiharbeitskräfte in München im Bereich der Helfertätigkeiten. Primär sind darauf auch die Lohnunterschiede bzw. die geringeren Verdienste von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern zurückzuführen.

Im Bereich der Pflegeberufe hat die ANÜ im Agenturbezirk München einen Anteil von unter drei Prozent. Von ca. 26.800 Beschäftigten in der Pflege sind knapp 620 im Rahmen von Leiharbeit beschäftigt. Zwischen 2014 bis 2018 gibt es einen Zuwachs vom insgesamt 2.110 Stellen, davon 117 Leiharbeitsverhältnissen im Bereich der Gesundheitspflege, in der Altenpflege nahm die Zahl um 14 Stellen ab.

Die Münchenstift GmbH hat im gleichen Zeitraum ihren Anteil an Leiharbeitskräften deutlich reduziert. Die Städtisches Klinikum München GmbH weist seit 2014 bis heute einen unterdurchschnittlichen Anteil von Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung auf. Die personalstrategische Ausrichtung zielt auf einen weiteren Abbau des Einsatzes von Leiharbeitskräften. Die im Antrag geforderte Zurückdrängung der Leiharbeit wird im Münchner Pflege- und Gesundheitssektor also bereits umgesetzt. Der Fachkräfteengpass führt in den Pflege- und Gesundheitsberufen dazu, dass Leiharbeitsverhältnisse für die Beschäftigten zum Teil die attraktivere Alternative darstellen.

Dort, wo zwischen Entleih- und Verleihbetrieben ein Wettbewerb um die knappen Fachkräfte stattfindet, können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wohl als Gewinner dieser Entwicklung bezeichnet werden. Im Segment der Helfertätigkeiten haben Leiharbeitskräfte deutlich niedrigere Einkommen, allerdings bietet diese Form der Beschäftigung bestimmten Arbeitskräftegruppen (z.B. gering Qualifizierten, neu zugewanderten jungen Migrantinnen und Migranten) die Chance auf einen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die Frage nach „Gewinnern“ oder „Verlierern“ ist bestenfalls in einer langfristigen Perspektive zu klären.

ren. Auf Basis der verfügbaren Daten ist eine abschließende Einschätzung nicht zulässig. Für die Pflege- und Gesundheitsberufe sind die städtischen Einrichtungen bemüht, den Einsatz von Leiharbeitskräften gering zu halten bzw. weiter zu reduzieren. Gelingt dies, werden die Verleihunternehmen weiter an Boden verlieren. Offenbar bietet die ANÜ im Bereich Gesundheit und Pflege derzeit allerdings vor allem erfahrenen Fachkräften attraktive(re) Beschäftigungsbedingungen: Höhere Flexibilität hinsichtlich der eigenen Arbeitszeit- und Einsatzplanung, demnach größere Zeitsouveränität bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und nicht zuletzt bessere Verdienstmöglichkeiten.⁷

Für den Pflege- und Gesundheitsbereich mit seinem ausgeprägten Personalmangel zeigen aktuelle Entwicklungen, dass die einfache Formel „Leiharbeit = schlechte Arbeit“ nicht mehr gilt, sondern sich ein differenzierteres Bild zeichnen lässt. Eine Beschäftigung in der ANÜ wird von einzelnen Fachkräften durchaus bewusst gewählt und subjektiv als bessere Option eingestuft. Die Analysen machen deutlich, dass die ANÜ insgesamt einen sehr geringen Anteil an der Beschäftigung – auch in München – hat. Leiharbeit in München wird zunehmend von ausländischen Arbeitskräften und überwiegend von Männern ausgeübt – letzteres gilt jedoch nicht für die ANÜ in den Alten- und Gesundheitspflegeberufen.

Anhörungsrechte eines Bezirksausschusses sind nicht gegeben.

Die Sitzungsvorlage ist mit der Gleichstellungsstelle für Frauen abgestimmt.

Der Korreferent des Referates für Arbeit und Wirtschaft, Herr Stadtrat Richard Quaas, und die Verwaltungsbeirätin für Kommunale Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik, Frau Stadträtin Simone Burger, haben jeweils einen Abdruck der Sitzungsvorlage erhalten.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.
2. Der Antrag Nr. 14-20 / A 04628 der Stadtratsfraktion BAYERNPARTEI vom 07.11.2018 ist hiermit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Stadtrat der Landeshauptstadt München

⁷ Vgl. Müller, Annett; Neubert, Anja (25.03.2018): Immer mehr Pfleger flüchten in Leiharbeit. Online (26.02.2019): <https://www.mdr.de/nachrichten/vermishtes/pflege-pflegekraft-leiharbeit-zeitarbeit-100.html>; Öchsner, Thomas (22.05.2018): Pflegekräfte fliehen in die Leiharbeit. Süddeutsche Zeitung, Online (23.02.2019): <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/pflegepersonal-letzter-ausweg-leiharbeit-1.3987460>.

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat/-rätin

Clemens Baumgärtner
Berufsm. StR

IV. Abdruck von I. mit III.

über Stadtratsprotokolle (D-II/V-SP)
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z.K.

V. Wv. RAW - FB 3

zur weiteren Veranlassung.

Zu V.

1. Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An die Gleichstellungsstelle für Frauen
z.K.

Am