

Schriftliche Kleine Anfrage

der Abgeordneten Inge Hannemann (DIE LINKE) vom 30.11.16

und Antwort des Senats

Betr.: Das muss drin sein! „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – Beendigung der Lohnungleichheit in den Jobcentern

Angestellte und Beamte der kommunalen Verwaltung und der Bundesagentur für Arbeit, die nach unterschiedlichen Tarifsystemen (TVöD und TV-BA sowie Landes- und Bundesbeamtenvorschriften) tarifiert und eingruppiert werden, arbeiten zusammen. Einige Mitarbeiter/-innen der beiden Arbeitgeber verrichten die gleiche Arbeit bei sehr unterschiedlichen Einkommen. Der Unterschied zwischen den Tarifsystemen wirkt sich insbesondere für die Angestellten der kommunalen Verwaltung nachteilig aus.

Die Stellenwertigkeit in der Arbeitsvermittlung (Ü25/U25) in der kommunalen Verwaltung (FHH-BASFI) wird mit Entgeltgruppe (EGr.) nach 9 TV-L eingestuft. Ausgehend von der EGr. 9 TV-L Stufe 1 sind dies 2.536,75 Euro. Bei der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) entspricht die Stelle des Arbeitsvermittlers/der Arbeitsvermittlerin (Ü25/U25) der Eingruppierung IV Stufe 1 mit 2.780,52 Euro. Hinzu kommt eine Funktionszulage in Höhe von 218,20 Euro. Unterm Strich ergibt sich somit ein monatliches Bruttogehalt von 2.998,72 Euro. Die Differenz der Stellenwertigkeit in der Arbeitsvermittlung zwischen Kommune und BA beträgt monatlich 461,97 Euro/brutto. Die Grundlage des Vergleichs basiert auf der Annahme einer alleinstehenden Person ohne Kinder und/oder Besitzstände.

Auf diese Ungleichbehandlung hatte die Fraktion DIE LINKE in der Hamburgischen Bürgerschaft bereits im Juni 2015 hingewiesen und beantragt, sie umgehend zu beseitigen (Drs. 21/623). Im Sozialausschuss wurde der Antrag von allen anderen Fraktionen abgelehnt. Stattdessen wurde ein Änderungsantrag der rot-grünen Koalition beschlossen (Drs. 21/1996), der immerhin auf eine Verringerung der Lohnungleichheit abzielte.

Die unterschiedliche Eingruppierung führt zu einer Unzufriedenheit der betroffenen Mitarbeiter/-innen und zu zunehmender Fluktuation und birgt außerdem die Gefahr einer erheblichen Störung des Betriebsfriedens. Insbesondere vor dem Hintergrund der äquivalenten Anforderungen an die Angestellten und einer gewünschten hohen Qualität in den Jobcentern, die den Bedürfnissen der auf ALG II angewiesenen Menschen nachkommen kann, bedarf es der Lohngleichheit bei gleicher Arbeit in den Jobcentern. Eine hohe Fluktuation des Personals und Frustration unter den Angestellten angesichts der anhaltenden und hohen Lohnunterschiede zwischen Angestellten der BA und der Freien und Hansestadt Hamburg müssen verhindert werden.

Am 12. September 2016 wurden die Mitarbeiter/-innen der Freien und Hansestadt Hamburg vom Staatsrat Pörksen darüber informiert, dass „alle bishe-

rigen Bemühungen“ der Freien und Hansestadt Hamburg, die unterschiedliche Bezahlung bei Jobcenter t.a.h. zu beenden, trotz „Prüfung aller Möglichkeiten“ zu keinem Erfolg geführt haben. Die Personalvertretung hat versucht, auf die Missstände hinzuwirken. Allerdings kann eine Personalvertretung keinen Tarifvertrag aushandeln. Außer- oder übertarifliche Vergütungen unterliegen auch nicht der Mitbestimmung durch den Personalrat.

Vor diesem Hintergrund frage ich den Senat:

- 1. Was war das eigentliche Ziel der gemeinsamen Personalvertretung/Personalrat der Freien und Hansestadt Hamburg/Jobcenter t.a.h. in den Gesprächen zur Beendigung der Lohnungleichheit bei Jobcenter t.a.h.? Bitte ausführlich begründen.*
- 2. Ist der gemeinsamen Personalvertretung/Personalrat der Freien und Hansestadt Hamburg/Jobcenter t.a.h. bekannt, dass diese keine Tarifverträge aushandeln können und sie bei außer- oder übertariflichen Vergütungen keine Mitbestimmung haben?*

Es existiert keine gemeinsame Personalvertretung der Personalkörper der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration und der gemeinsamen Einrichtung Jobcenter team.arbeit.hamburg. Im Übrigen: entfällt.

- 3. Wie bewertet der Senat die Aussage des Staatsrates Pörksen, dass Jobcenter t.a.h. als gemeinsame Einrichtung nicht tariffähig sei? Bitte ausführlich begründen.*

Eine gemeinsame Einrichtung ist nicht rechtsfähig beziehungsweise dienstherrnfähig, soweit es um die Begründung von Arbeitsverhältnissen geht. Sie kann also nicht Arbeitgeberin sein (BT.-Drs. 17/1555, Seite 26). Die Arbeitgeberfähigkeit ist aber Voraussetzung für die Tariffähigkeit, das heißt die Fähigkeit, Vertragspartner eines Tarifvertrags zu sein. Mangels Arbeitgeberfähigkeit kann also eine gemeinsame Einrichtung keinen Tarifvertrag abschließen.

Die mangelnde Arbeitgeberfähigkeit einer gemeinsamen Einrichtung ergibt sich aus dem Gesetz (so auch: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Juni 2015 – 9 AZR 261/14 –, Rn. 20 juris): So werden die Aufgaben der gemeinsamen Einrichtung durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Träger wahrgenommen, „denen entsprechende Tätigkeiten zugewiesen worden sind“ (§ 44b Absatz 1 Satz 4 SGB II). Wie sich aus § 44g Absatz 1 SGB II ergibt, erfolgt diese Zuweisung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch deren Träger. Dementsprechend ist die Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtung zwar grundsätzlich berechtigt, gegenüber den Beschäftigten die dienst-, personal- und arbeitsrechtlichen Befugnisse auch der Träger und deren Vorgesetztenfunktion wahrzunehmen, jedoch mit Ausnahme der Befugnisse zur Begründung und Beendigung der mit den Beschäftigten bestehenden Rechtsverhältnisse (§ 44d Absatz 4 SGB II).

- 4. Stimmt der Senat der Aussage zu, dass die Möglichkeit bestehe, aufgrund der Mitgliedschaft der Freien und Hansestadt Hamburg in der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) für bestimmte Gruppen von Beschäftigten gesonderte Tarifverträge abzuschließen? Bitte ausführlich begründen.*
- 5. Stimmt der Senat der Frage 4. zu?
Wenn ja, warum wird dieses nicht umgesetzt?
Wenn nein, warum nicht?*
- 6. Ist dem Senat die Differenzierungsklausel für einzelne Beschäftigungsgruppen nach § 6 Satzung der TdL bekannt und wenn ja, wie bewertet er diese auf die Lohnungleichheit bei Jobcenter t.a.h.? Bitte ausführlich begründen.*
- 7. Wie bewertet der Senat die Möglichkeit eines Abschlusses eines Ergänzungsvertrages für die FHH-Beschäftigten bei Jobcenter t.a.h. nach der*

Satzung der TdL, um die Lohnungleichheit zu beenden? Bitte ausführlich begründen.

8. *Plant der Senat Sondierungsgespräche mit Gewerkschaften?*

Wenn ja, mit welchen Gewerkschaften und zu wann?

Dem Personalamt als dem zuständigen Senatsamt sind die tariflichen und satzungsrechtlichen Regelungen vertraut. Die zuständigen Behörden haben nach Möglichkeiten gesucht, die tarifrechtlich begründete unterschiedliche Bezahlung in den Jobcentern auszugleichen, vergleiche Drs. 21/623, 21/1996, 21/2799, 21/4532. Derartige Möglichkeiten haben sich nicht ergeben.