

Dezernat IV
Stadtkämmerer André Schellenberg

Postfach 11 10 61
64225 Darmstadt

Wissenschaftsstadt
Darmstadt



Herrn
Stv. Uli Franke
Die Linke Stadtverordnetenfraktion Darmstadt
Landgraf-Philipps-Anlage 32
64283 Darmstadt

uli@uli-franke.de

Stadtkämmerer
André Schellenberg

Neues Rathaus am Luisenplatz
Luisenplatz 5a
64283 Darmstadt
Telefon: 06151 13 – 2313
Telefax: 06151 13 – 3199
E-Mail: stadtkaeemmerer@darmstadt.de
Internet: www.darmstadt.de

Datum:
03.05.2024

Ihre Kleine Anfrage betreffend Tariflosigkeit und Befristung beim KAGEL

Sehr geehrter Herr Stadtverordneter Franke,

Ihre Kleine Anfrage beantworte ich wie folgt:

Frage 1:

Wer hat aus welchem Grund entschieden, im KAGEL nach dessen Eingliederung in die Stadtwirtschaft von der in der Stadtwirtschaftsstrategie vereinbarten Selbstverpflichtung, dass Tarifflicht nicht zulässig sei, abzuweichen und auf eine Tarifbindung zu verzichten?

Gibt es Überlegungen, die Beschäftigungsverhältnisse des KAGEL in absehbarer Zeit in einen Tarifvertrag zu überführen?

Antwort:

Die Stadtwirtschaftsstrategie 2025, welche im Jahr 2020 verabschiedet wurde, umfasst nicht die Beteiligung des EAD an der KAGEL gGmbH, die erst im November 2021 begründet wurde. Dennoch möchten wir zu der Anfrage Stellung nehmen.

Durch den Eintritt des EAD in das Geschäftsmodell Sozialkaufhaus der Gelegenheiten wurde grundsätzlich an dem bestehenden Gesellschaftszweck Förderung der Wohlfahrtspflege und die Förderung der Hilfe für behinderte Menschen nichts geändert. Darüber hinaus werden wie in der Vorgängergesellschaft Menschen mit besonderen Schwierigkeiten bei der Reintegration in das Berufs- und Sozialleben beschäftigt. Somit ist die KAGEL gGmbH ein Inklusionsbetrieb nach § 215 SGB IX. Der EAD hat die von dem Vorgänger erfolgreich getragene Personalpolitik unverändert weitergeführt. Damit erfüllt der EAD ebenfalls die



Stadtwirtschaftsstrategie. („Bei der Schaffung neuer Stellen werden die Unternehmen auch darauf achten, dass so weit wie möglich auch Stellen für nicht oder gering qualifizierte Menschen geschaffen werden.“)

Der EAD hat den Gesellschaftszweck außerdem erweitert um die Förderung wichtiger Maßnahmen der Abfallvermeidung gemäß der fünfstufigen Abfallhierarchie. Durch die Beteiligung am KAGEL erfüllt der EAD die nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz bestehende gesetzliche Verpflichtung ReUse in Darmstadt zu stärken. Damit kommt der EAD auch der Stadtwirtschaftsstrategie in der Ausrichtung des Geschäftsfeldes Entsorgung und Abwasser nach, die als Hauptziele Müllvermeidung und die Erhöhung der Recyclingquote haben.

Die bereits bestehenden Arbeitsverträge wurden im Rahmen eines Betriebsübergangs zu den bestehenden Konditionen übernommen. Der frühere Inhaber hat sich an dem Mindestlohngesetz orientiert. Da er bis heute noch Gesellschafter ist, wurde das nicht angepasst. Es existiert auch kein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für die Arbeiten, die im KAGEL verrichtet werden. Schließlich wurden keine Aufgaben vom EAD in das KAGEL verlagert. Insofern kann hier auch nicht von einer Tarifflicht gesprochen werden.

Es gibt keine Überlegungen, die Beschäftigungsverhältnisse des KAGEL in absehbarer Zeit in einen Tarifvertrag zu überführen?

Frage 2:

Werden wenigstens die Gehälter der Beschäftigten des KAGEL und deren Steigerungen in Anlehnung an einen Tarifvertrag festgelegt?

Wenn ja, an welchen?

Wenn nein, werden die Löhne individuell vereinbart oder gibt es ein intern festgelegtes Gehaltsgefüge? Wie werden die Lohnerhöhungen ausgehandelt?

Antwort:

Nein, es erfolgt keine Anlehnung an einen Tarifvertrag. Bei Erhöhungen des Mindestlohns werden die Gehälter entsprechend angepasst.

Grundsätzlich erhalten alle Beschäftigten den gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Ausnahme sind Beschäftigte mit Führungsverantwortung. Diese erhalten ein Gehalt über dem Mindestlohn, welches individuell verhandelt wird. Die Verhandlung erfolgt nach Abgabe eines Angebotes zwischen Geschäftsführer und Bewerberin oder Bewerber.

Frage 3:

Aus welchem Sachgrund (nach Teilzeit- und Befristungsgesetz) wird nur ein befristetes Arbeitsverhältnis angeboten? Welche Dauer hat die Befristung?

Falls die Befristung sachgrundlos erfolgt, ist das Motiv dann, auf diesem Weg eine „Probezeit“ mit einer längeren Dauer als die gesetzlich vorgesehenen 6 Monate zu realisieren?

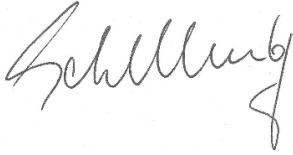
Wäre eine verlängerte Probezeit aus Sicht des Magistrats ein legitimer Grund, abweichend von der Selbstverpflichtung in der Stadtwirtschaftsstrategie sachgrundlose Befristungen einzusetzen?

Antwort:

Das Arbeitsverhältnis wurde unbefristet ausgeschrieben. In dem Text der Ausschreibung hat sich ein Fehler mit dem Wort „befristet“ befunden, der auf Ihren Hinweis hin korrigiert wurde.

Eine zeitliche Befristung kann dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, ungelernete Beschäftigte anzulernen und diese dann zu erproben. Ein Ausbildungsabschluss liegt in der Regel bei den Beschäftigten des KAGEL nicht vor.

Mit freundlichen Grüßen



André Schellenberg
Stadtkämmerer

Verteiler

Büro der Stadtverordnetenversammlung und Gremiendienste
Büro des Oberbürgermeisters
Pressestelle zur Kenntnis
EAD