

I N H A L T

| | |
|--|---|
| Richtlinie des Personalamtes über die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern bei der Freien und Hansestadt Hamburg | 1 |
| Zulässige Höchstarbeitszeit nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) und der Hamburgischen Mutterschutzverordnung (HmbMuSchVO)..... | 5 |
| Verordnung über die Ausbildung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf | 6 |
| Verordnung über Maßnahmen im Rahmen der Schulorganisation im Schuljahr 2012 / 2013 und über die Gründung von Regionalen Bildungs- und Beratungszentren | 6 |
| Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung des Studienkollegs Hamburg (APO-SH) | 6 |

Die Personalabteilung informiert:

Nachfolgend wird die Richtlinie des Personalamtes über die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern bei der Freien und Hansestadt Hamburg vom 2. April 2012 bekanntgegeben.

Dazu folgende Hinweise:

- Die Richtlinie regelt das Verfahren zum Einsatz von Leiharbeitskräften in den Behörden und Ämtern der Freien und Hansestadt Hamburg.
- Schulen dürfen Leiharbeiter nur nach vorheriger Genehmigung durch die Behörde für Schule und Berufsbildung einsetzen. Entsprechende Anträge sind über die Personalabteilung an die/den zuständige/n Personalreferentin/-referenten bei B 4 zu richten; die beruflichen Schulen richten ihre Anträge an HI 30. Dies gilt nicht für die Sozialpädagogen in Vorschulklassen, die nach dem Rahmenvertrag mit einem Zeitarbeitsunternehmen abgerufen werden können.

- Die Leiharbeitskräfte müssen von ihrem Arbeitgeber für die Dauer des Einsatzes das gleiche Entgelt erhalten, wie die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg, die eine entsprechende Tätigkeit ausüben („Equal Pay“).

Bei Fragen zu diesem Thema wenden sich allgemeinbildende Schulen bitte an Herrn Stutzbach, Personalabteilung, Sachgebiet Übergreifende Angelegenheiten des Personals, V 438, Tel. 428 63 2395 bzw. berufliche Schulen an Frau Boeck oder Herrn Rustenbach, Personalabteilung HIBB, HI 31 / HI 3, Tel. 428 63-2208 / 3340.



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Richtlinie

**über die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und
Leiharbeitern bei der Freien und Hansestadt Hamburg**

Vom 2. April 2012

1. Einleitung

Mit dieser Arbeitgeberrichtlinie wird der Auftrag der Hamburgischen Bürgerschaft vom 23.06.2011 (Drs. 20/715) an den Senat zur Regelung des Einsatzes von Leiharbeit für den Bereich der Behörden und Ämter der FHH umgesetzt. Das Bürgerschaftliche Ersuchen hat die Ziele, in allen Behörden, Ämtern, Anstalten des öffentlichen Rechts (AöR), Körperschaften sowie den Beteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg das Prinzip „Equal Pay for Equal Work“ einzuführen, den Missbrauch von Leiharbeit im öffentlichen Dienst, in Anstalten des öffentlichen Rechts und in allen seinen Beteiligungen zu verhindern und den Auftrag, dem Senat im jährlichen Personalbericht dazu ausführlich zu berichten.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle der FHH zugehörigen Behörden und Ämter.

3. Pflichten der Dienststelle

Leiharbeitskräfte dürfen innerhalb der Behörden und Ämter der FHH nur dann eingesetzt werden, wenn zur Erfüllung der Aufgaben auch unter Beachtung der genannten Pflichten keine hauptberuflich Beschäftigten unverzüglich zur Verfügung stehen. Folgende Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein und nachvollziehbar dokumentiert werden:

1. Bei dem Einsatz der Leiharbeitskraft handelt es sich um einen besonderen Einzelfall. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es sich um einen sehr kurzfristig aufgetretenen personellen Engpass handelt, der in seiner Tragweite so nicht vorhersehbar war.
2. Interne organisatorische und personelle Maßnahmen konnten die Situation nicht entschärfen. Die Behörden und Ämter haben vor Inanspruchnahme von Leiharbeitskräften alle Instrumentarien anzuwenden, die den Dienststellen zur Verfügung stehen, um die ihnen zugewiesenen Aufgaben mit dem vorhandenen Personal im Rahmen der dienst- und tarifrechtlichen Höchstarbeitszeit und unter Beachtung des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit zu erfüllen. Hierzu gehören z. B. die kurzfristige Umorganisation, Vertretungsregelungen, die Anordnung von Mehrarbeit / Überstunden; rechtzeitige Neubesetzung freiwerdender Stellen einschließlich der Einbeziehung der Ausschreibungsfrist und des Auswahlverfahrens, etc. Die vorhandene und belastbare Vertretungsregelung greift nicht.

3. Alle organisatorischen Maßnahmen zur Vermeidung der Leiharbeit, bzw. deren Scheitern, die geplante Dauer des Einsatzes von Leiharbeitskräften, der Stundenumfang pro Woche und die exakten Kosten des Einsatzes sind revisionssicher zu dokumentieren und auf Wunsch des Personalamts diesem vorzulegen.
4. Eine Anfrage der Dienststellen der FHH bei den zuständigen Stellen des Personalamtes (P 34 bzw. P 312), ob dort geeignetes Personal im Rahmen der „strukturellen Mobilität“ zur Verfügung steht, ist durchgeführt worden. Das Ergebnis ist negativ und wurde revisionssicher dokumentiert.
5. Die Dienststelle hat sicherzustellen und hierüber Nachweis¹ zu führen, dass die Leiharbeitskräfte für die Dauer des Einsatzes bei der FHH das gleiche Entgelt erhalten, wie die Beschäftigten der FHH, die eine entsprechende Tätigkeit ausüben (Equal Pay for Equal Work).²

4. Dauer des Einsatzes

Die Dauer des Einsatzes von Leiharbeitskräften ist zeitlich auf das absolut notwendige Minimum zu beschränken. Da Leiharbeitskräfte ausschließlich als Überbrückung eingesetzt werden, soll der Einsatz grundsätzlich einen Monat nicht überschreiten. Im besonders zu begründenden Einzelfall wird davon ausgegangen, dass innerhalb eines Zeitraumes von maximal drei Monaten der Personalengpass behoben werden kann. Sollte in ebenfalls besonders zu begründenden Einzelfällen ein darüber hinaus längerer Zeitraum abgedeckt werden müssen, ist die Behördenspitze (SV) um Zustimmung zu bitten.

5. Berichtspflicht der Behörden und des Personalamts

- 5.1 Die Dienststellen berichten dem Personalamt auf dem beiliegenden Bogen bis zum 01.07. und 31.12. eines jeden Jahres unaufgefordert über die im Vorjahr tatsächlich durchgeführten Maßnahmen.

Ein entsprechender Bericht der Finanzbehörde über den Einsatz von Leiharbeitskräften in den Beteiligungen, Körperschaften und AöR der FHH ist dem Personalamt zur Veröffentlichung im Personalbericht jährlich zum 15.02. vorzulegen.

- 5.2. Das Personalamt berichtet der Bürgerschaft jährlich anhand der unter 5.1 genannten Berichtsbögen im Personalbericht.

6. Geltungsdauer

Diese Richtlinie tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2017 außer Kraft.

Bei Fragen zum Thema Beschäftigung von Leiharbeitskräften wenden Sie sich bitte an das Personalamt.

Dienst- und Tarifrecht, P 129
Angela Frieboldt, 428 31-1683

¹ Dies ist durch schriftliche Zusicherung des Verleihers an den Entleiher festzuhalten.
² Die Stufenzuordnung erfolgt analog § 16 Absatz 2 Satz 3 TV-L.

Dienststelle:

Berichtsbogen zur halbjährlichen Meldung über durchgeführte Maßnahmen im Zuge der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern an das Personalamt gem. Nr. 5.1 der Richtlinie über die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern bei der Freien und Hansestadt Hamburg

Stichtag:

| Lfd. Nr. | Maßnahmebezeichnung/-beschreibung | Begründung | Gem. Nr. 3.2 der RL im Vorfeld durchgeführte Maßnahmen | Abfrage an das Personalamt (P34/P 31) negativ (gem. Nr. 3.4 der RL) | Verpflichtung zu Equal Pay liegt vor (gem. Nr. 3.5 der RL) | Dauer der Maßnahme in Tagen (gem. Nr. 4 der RL) | Kosten in € |
|----------|-----------------------------------|------------|--|---|--|---|-------------|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

Datum:

Bearbeiter:

* * *

Die Personalabteilung informiert:

Zulässige Höchstarbeitszeit nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) und der Hamburgischen Mutterschutzverordnung (HmbMuSchVO).

Bei der Beschäftigung werdender/stillender Mütter gelten spezielle Rechtsvorschriften, über die die Behörde für Schule und Berufsbildung aus gegebener Veranlassung informiert.

Die Rechtsvorschriften stellen konkrete Forderungen an die Arbeitsbedingungen und verfügen Beschäftigungsverbote (oder Versetzungen in andere Arbeitsbereiche), wenn Risiken für die Gesundheit nicht ausgeschlossen sind. Werdende und stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden mit körperlich schwerer Arbeit, Akkord- und Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeiten mit Unfallgefahren.

Nach den Bestimmungen des Mutterschutzrechts ist für werdende Mütter eine Höchstarbeitszeit von:

- für Beamtinnen = 8,5 Stunden täglich oder 88 Stunden innerhalb einer Doppelwoche (§ 9 Abs. 2 HmbMuSchVO)
- für Angestellte = 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden innerhalb einer Doppelwoche (§8 Abs. 2 MuSchG)

vorgeschrieben. In die Doppelwoche werden Sonntage eingerechnet. Die zulässige Höchstarbeitszeit darf **weder an einzelnen Tagen noch in der Doppelwoche** überschritten werden.

Lehrkräfte leisten entsprechend der Lehrerarbeitszeitverordnung der FHH vom 01.07.2003 in der Unterrichtszeit jedoch eine rechnerische wöchentliche Arbeitszeit von 46,57 Stunden, bei 5 Unterrichtstagen **9,31 Stunden** täglich. Dies stellt eine unzulässige Mehrarbeit i. S. d. Mutterschutzvorschriften dar. Die Arbeitszeit einer vollbeschäftigten schwangeren Lehrerin ist demzufolge zu reduzieren.

Im konkreten Einzelfall ist eine Prüfung und Entscheidung durch die jeweilige Schulleitung notwendig, um die Reduzierung der Arbeitszeit auf tatsächlich 8,5 Zeitstunden täglich bzw. 88 sowie 90 Stunden in der Doppelwoche zu erreichen.

Dabei ist Folgendes zu beachten:

- Die schwangere Lehrerin ist bei der Entscheidung der Schulleitung zur Reduzierung der Arbeitszeit mit einzubeziehen. Die Reduzierung der Arbeitszeit hat nicht zwangsläufig zur Folge, dass die Unterrichtsverpflichtung zu reduzieren ist. Es können auch andere Arbeitszeitanteile, z. B. Pausenaufsichten, Vertretungsstunden, Funktionszeiten o. ä. reduziert werden.
- Ein Verzicht der Lehrerin auf die Reduzierung ist nicht möglich.
- Die Lehrerin darf nicht aufgefordert werden, ihre Unterrichtsvor- und Nachbereitung auf die Wochentage zu verteilen oder in die Ferien zu verlegen, um eine Überschreitung der Höchstgrenzen zu verhindern.
- Bei Durchführung jeglicher Konferenzen ist ebenso zu berücksichtigen, dass die tägliche Höchstarbeitsgrenze von 8,5 Stunden nicht überschritten wird, da derartige Veranstaltungen als Arbeitszeit gelten.

* * *

* * *

Hinweis der Rechtsabteilung:

Verordnung über die Ausbildung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf

Vom 30.10.2012 (HmbGVBl. S. 467)

Die Verordnung finden Sie im Internet unter dem Link www.landesrecht.hamburg.de oder unter dem Link www.schulrecht.hamburg.de.

09.01.2013
MBISchul 2013 S. 5

V 31/184-04.02/03

* * *

Hinweis der Rechtsabteilung:

Verordnung über Maßnahmen im Rahmen der Schulorganisation im Schuljahr 2012/2013 und über die Gründung von Regionalen Bildungs- und Beratungszentren

Vom 20.12.2012 (HmbGVBl. 2013, S. 6)

Die Verordnung finden Sie im Internet unter dem Link www.landesrecht.hamburg.de oder unter dem Link www.schulrecht.hamburg.de.

09.01.2013
MBISchul 2013 S. 6

V31/183-02.06/35

* * *

Hinweis der Rechtsabteilung:

Ausbildungs- und Prüfungsordnung des Studienkollegs Hamburg (APO-SH)

Vom 19. Dezember 2012 (HmbGVBl. 2013 S. 2 ff.)

Die Verordnung finden Sie im Internet unter dem Link www.landesrecht.hamburg.de oder unter dem Link www.schulrecht.hamburg.de.

04.01.2013
MBISchul 2013 S. 6

V 33/183-03.09/04 (Band 6)

Herausgegeben von der
Behörde für Schule und Berufsbildung
der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg
(Verantwortlich: V 301-11 – Layout: V 234 – Vertrieb: V 231, Fax-Nr. 4 28 63-2902)
Die Mitteilungsblätter sind unter www.hamburg.de/mitteilungsblaetter/ verfügbar