

<b>STELLUNGNAHME zur Anfrage</b> Stadträtin Zoe Mayer (GRÜNE) Stadträtin Dr. Ute Leidig (GRÜNE) Stadtrat Alexander Geiger (GRÜNE) Stadtrat Joschua Konrad (GRÜNE)  vom: 21.05.2015 eingegangen: 21.05.2015	Gremium:  Termin: Vorlage Nr.: TOP:  Verantwortlich:	<b>14. Plenarsitzung Gemeinderat</b>  <b>28.07.2015</b> <b>2015/0327</b> <b>23</b> <b>öffentlich</b> <b>Dez. 2</b>
<b>Umsetzung des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns bei der Stadt Karlsruhe</b>		

Die Grundlagen zur Beantwortung der Fragen standen dem Personal- und Organisationsamt nur teilweise zur Verfügung. Die erforderlichen Informationen mussten deshalb bei den Dienststellen bzw. über die Stadtkämmerei bei den Gesellschaften eingeholt werden.

Die Antworten der Beteiligungen und Gesellschaften auf die jeweiligen Punkte der Gemeinderatsanfrage können der beiliegenden Anlage 2 entnommen werden.

Hier die jeweiligen Antworten der Stadtverwaltung:

**1. Gab es vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz) bei der Stadtverwaltung Karlsruhe/bei den Beteiligungen und Gesellschaften der Stadt Karlsruhe im Jahr 2014 Beschäftigungsverhältnisse, die mit weniger als brutto 8,50 Euro je Zeitstunde vergütet waren? Falls ja, wie viele Beschäftigungsverhältnisse waren betroffen und wurden die Verträge inzwischen angepasst? (Anzahl bitte nach Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber getrennt auflisten).**

Es gab bei der Stadtverwaltung Karlsruhe lediglich 17 Beschäftigungsverhältnisse (Aushilfskräfte für die Hallenbewirtschaftung: 6 Garderoben-Frauen und 11 Helfer), die vor dem Jahr 2015 nicht tarifgebunden waren und weniger als den Mindestlohn erhielten. Die Vergütung der entsprechenden Beschäftigten wurde zum 01.01.2015 angepasst.

Ausgenommen von besonderen gesetzlichen Regelungen waren in der Vergangenheit noch Praktikanten-Arbeitsverhältnisse. Seit Einführung des Mindestlohngesetzes werden die dort getroffenen Regelungen auch für Praktikantenverträge eingehalten.

Seit 2005 bietet die Stadt Karlsruhe jährlich Ferienjobs in den Sommerferien an. Im Jahr 2015 sind es erneut 50 Ferienjobplätze. Die bisherige Stundenvergütung wurde mit Einführung des Mindestlohns von 7,50 € auf 8,50 € angehoben.

Ansonsten gab es bei der Stadtverwaltung Karlsruhe im Jahr 2014 keine Beschäftigungsverhältnisse, bei denen der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € brutto je Zeitstunde nicht eingehalten wurde. Dies ergibt sich bereits aus der Tarifbindung an den TVÖD.

**2. Wie viele Werkverträge und Leiharbeitsverträge laufen derzeit bei der Stadt Karlsruhe bzw. bei den Beteiligungen und Gesellschaften der Stadt Karlsruhe? Gewährleisten die jeweiligen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber auch bei Vertragsformen wie Werk- und Dienstleistungsverträgen eine Mindestvergütung auf Niveau des Mindestlohngesetzes?**

Derzeit bestehen bei der Stadtverwaltung Karlsruhe insgesamt ca. 1.117 Werk- Dienstleistungs- und Honorarverträge und ca. 44 Leiharbeitsverträge (Anzahl schwankend). Die Einhaltung einer Mindestvergütung auf dem Niveau des Mindestlohngesetzes (MiLoG) ist vertraglich oder durch Verpflichtungserklärung gewährleistet. (siehe Anlage 1)

**3. Sind durch die Einführung des Mindestlohngesetzes bei der Vergabe von Aufträgen der Stadt Karlsruhe bzw. der Beteiligungen und Gesellschaften mit höheren Ausgaben zu rechnen? Falls ja, wurden diese bei der Erstellung des Haushaltes 2015/16 bzw. der jeweiligen Wirtschaftspläne für 2015 berücksichtigt?**

Bei der Vergabe von Aufträgen hat sich bei den Dienststellen der Stadtverwaltung durch die Einführung des Mindestlohngesetzes keine Änderung in der Ausgabenhöhe ergeben, da bereits zuvor die Höhe des Mindestlohngesetzes gewährleistet war (Berücksichtigung bei der Erstellung des Haushaltes 2015/2016 ist somit erfolgt).

**4. Welche Dokumentationspflichten bestehen hinsichtlich der rechtlichen Bestimmungen des Mindestlohngesetzes bei der Stadt Karlsruhe/ bei den Beteiligungen und Gesellschaften der Stadt Karlsruhe? Wurde dafür Sorge getragen, dass evtl. Mehraufwand zur rechtskonformen Umsetzung des Mindestlohngesetzes personell abgedeckt ist?**

Aus dem seit 01.01.2015 in Kraft getretenen Mindestlohngesetz ergeben sich Aufzeichnungspflichten von Arbeitszeitdaten. Danach muss der Arbeitgeber (hier Stadt Karlsruhe) gem. § 17 Abs. 1 MiLoG **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** aufzeichnen für

- geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 SGB IV,
- sowie für beschäftigte Personen, die in Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen gem. § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) beschäftigt sind. Dort sind u.a. auch Unternehmen der Forstwirtschaft genannt. Ob das Forstamt als „Unternehmen der Forstwirtschaft“ i.S. des § 2a SchwarzArbG gilt, kann mangels Kommentierungen beziehungsweise Handreichungen derzeit nicht abschließend beurteilt werden. Das Forstamt teilte dem POA jedoch mit, dass Arbeitsaufschriebe bereits vor der Einführung des MiLoG erfolgten.

Aufzeichnungen zur Arbeitszeit müssen innerhalb von 7 Tagen nach dem Tag der Erbringung der Arbeitsleistung erstellt werden. Die Pflicht zur Aufzeichnung hat grds. der Arbeitgeber. Sie kann auf die Mitarbeitenden übertragen werden, wie bei der automatisierten Arbeitszeiterfassung bzw. der Excel-Arbeitszeitkarte. Die Aufzeichnungen müssen 2 Jahre aufbewahrt werden.

Die Aufzeichnungspflicht unterliegt keiner bestimmten Form. Die Arbeitszeitdokumente können elektronisch oder in Papierform geführt werden. Die Excel-Arbeitszeitkarte sowie die automatisierte Zeiterfassung erfüllen die geforderten Voraussetzungen. Es genügen auch Wochenpläne/Dienstpläne, die im Rahmen der Dienstplanabrechnung verwendet werden. Zu ergänzen sind dann aber die Abweichungen. Es muss erkennbar sein, dass eine Prüfung stattgefunden hat und ob es zu Abweichungen gekommen ist. Auch wenn keine Abweichung vom Dienstplan aufgetreten ist, ist dies formlos zu dokumentieren.

Die Dienststellen wurden über die Auswirkungen des MiLoG durch ein Rundschreiben des POA informiert.

Nach exemplarischer Abfrage der städtischen Dienststellen Sozial- und Jugendbehörde, Gartenbauamt, Schul- und Sportamt, Forstamt ergeben sich durch die Einführung des MiLoG keine wesentlich erhöhten Dokumentationspflichten, da die Arbeitszeiten bereits zuvor in einer der o.g. Formen erfasst wurden. Erkennbare Auswirkungen sind lediglich im Schul- und Sportamt bei Hauswirtschaftskräften, Hausmeistervertretungen mit Pauschalvergütungen und Abrufkräften für Krankheitsvertretungen im Sozialbereich bekannt. Aufgrund der geringen Anzahl (jeweils 3 Personen) ergibt sich jedoch auch in diesen Bereichen kein erhöhter Verwaltungsaufwand, zumal die Stundenaufschriebe durch die betroffenen Personen selbst erstellt werden.

## Anlage 1

### Anfrage der GRÜNE Gemeinderatsfraktion zum Thema „Umsetzung des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ vom 21.05.2015

#### Rückmeldungen der Dienststellen der Stadtverwaltung

Dienststelle	Leiharbeitsverträge	Werkverträge	Dienstleistungsverträge	Honorarverträge	Einhaltung Mindestlohn gewährleistet?
Amt für Abfallwirtschaft	ca. 25-30	ca. 150	Keine	Keine	Ja
Amt für Hochbau u. Gebäude-Wirtschaft	Keine	2	Keine	690 HOAI – Verträge (Architekten + Ingenieure)	Ja
Amt für Stadtentwicklung	Keine	3	Keine	Keine	Ja
Badisches Konservatorium	1	Keine	Keine	31	Ja
Bäderbetriebe	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Bauordnungsamt	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Branddirektion	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Forstamt	Keine	16	Keine	Keine	Ja
Friedhof- und Bestattungsamt	Keine	1	Keine	Keine	Ja
Gartenbauamt	Keine	10	Keine	Keine	Ja
Hauptamt	Keine	3	3 und Einzel- aufträge an Hostessen zur Mitwirkung bei Veranstaltungen (2015 bisher insg. 23)	Keine	Ja
Kulturamt	Keine	21	Keine	Keine	Ja

## Fortsetzung Rückmeldungen der Dienststellen der Stadtverwaltung

Dienststelle	Leiharbeitsverträge	Werkverträge	Dienstleistungsverträge	Honorarverträge	Einhaltung Mindestlohn gewährleistet?
Liegenschaftsamt	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Marktamt	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Ordnungs- und Bürgeramt	<b>2</b>	Keine	Keine	Keine	Ja
Ortsverwaltung Grötzingen	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Ortsverwaltung Hohenwettersbach	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Ortsverwaltung Neureut	Keine	Keine	Keine	Kein	-----
Ortsverwaltung Stupferich	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Ortsverwaltung Wetterbach	Keine	<b>3</b>	Keine	<b>1</b>	Ja
Ortsverwaltung Wolfartsweier	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Personal- und Organisationsamt	Keine	<b>1</b>	Keine	<b>Honorarverträge (z.B. für Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen) zahlenmäßig nicht bezifferbar</b>	Ja
Rechnungsprüfungsamt	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Schul- und Sportamt	Zwischen <b>5 – 10</b> regelmäßig (kurzfr. Vertretungspersonal im Reinigungs u. Küchenbereich)	Keine	Keine	Keine	Ja

## Fortsetzung Rückmeldungen der Dienststellen der Stadtverwaltung

Dienststelle	Leiharbeits- verträge	Werkverträge	Dienstleistungs- verträge	Honorarverträge	Einhaltung Mindestlohn gewährleistet?
Sozial- und Jugendbehörde	Keine	<b>2</b>	Keine	<b>Honorarverträge zahlenmäßig nicht bezifferbar; notwendig für Einzelanlässe in den Fachabteilungen (z.B. Referenten für Elternabenden, Fortbildungen, Betreuer für Ferienfreizeiten u.ä.)</b>	Ja
Stadtamt Durlach	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Stadtjugend- ausschuss	Keine	Keine	Keine	Keine	_____
Stadtjugend- ausschuss e.V.	Keine	<b>3</b>	Keine	Keine	Ja
Stadtkämmerei	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Stadtplanungs- amt	Keine	<b>48</b>	Keine	Keine	Ja
Tiefbauamt	Keine	Keine	Keine	<b>60</b> Ingenieur- verträge	Ja
Umweltamt	Keine	<b>55</b>	Keine	Keine	Ja
Wirtschafts- förderung	Keine	Keine	Keine	Keine	-----
Zentraler Juristischer Dienst	Keine	<b>4</b>	Keine	<b>10</b>	Ja
Zoo	<b>1</b>	Keine	Keine	Keine	Ja

Insgesamt ca. 44

Insgesamt ca. 1.117

**Anfrage der GRÜNE Gemeinderatsfraktion zum Thema „Umsetzung des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“**

**hier:**

**Rückmeldungen der GmbHs**

**Anfrage:**

1. Gab es vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz) bei der Stadtverwaltung Karlsruhe/ bei den Beteiligungen und Gesellschaften der Stadt Karlsruhe im Jahr 2014 Beschäftigungsverhältnisse, die mit weniger als brutto 8,50 Euro je Zeitstunde vergütet waren? Falls ja, wie viele Beschäftigungsverhältnisse waren betroffen und wurden die Verträge inzwischen angepasst? (Anzahl bitte nach ArbeitgeberInnen getrennt auführen)
2. Wie viele Werkverträge und Leiharbeitsverträge laufen derzeit bei der Stadt Karlsruhe bzw. bei den Beteiligungen und Gesellschaften der Stadt Karlsruhe? Gewährleisten die jeweiligen ArbeitgeberInnen auch bei Vertragsformen wie Werk- und Dienstleistungsverträgen eine Mindestvergütung auf Niveau des Mindestlohngesetzes?
3. Sind durch die Einführung des Mindestlohngesetzes bei der Vergabe von Aufträgen der Stadt Karlsruhe bzw. der Beteiligungen und Gesellschaften mit höheren Ausgaben zu rechnen? Falls ja, wurden diese bei der Erstellung des Haushaltes 2015/16 bzw. der jeweiligen Wirtschaftspläne für 2015 berücksichtigt?
4. Welche Dokumentationspflichten bestehen hinsichtlich der rechtlichen Bestimmungen des Mindestlohngesetzes bei der Stadt Karlsruhe/ bei den Beteiligungen und Gesellschaften der Stadt Karlsruhe? Wurde dafür Sorge getragen, dass evtl. Mehraufwand zur rechtskonformen Umsetzung des Mindestlohngesetzes personell abgedeckt ist?

**Sachverhalt/Begründung**

Die GRÜNE Fraktion begrüßt ausdrücklich die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Um die Auswirkungen auf die Stadt Karlsruhe sowie ihre Beteiligungen und Gesellschaften bewerten zu können, sind weiterführende Informationen notwendig. Ziel der Anfrage ist es, ein umfassendes Bild zu erhalten, wie sich die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auf die Stadt Karlsruhe und Ihre „Töchter“ darstellt.

Unterzeichnet von:

Alexander Geiger    Joshua Konrad    Zoe Mayer    Dr. Ute Leidig

Nachfolgend die Zusammenstellung der Antworten der Gesellschaften - mit alleiniger oder Mehrheitsbeteiligung der Stadt Karlsruhe - auf die Anfrage:

GmbH	Frage 1	Frage 2	Frage 3	Frage 4
KMK NMK Messe GmbH	Mindestlohn ist durch TVöD abgedeckt. Lediglich Praktikanten wurden 2014 pauschal mit monatlich 300 € brutto vergütet. In 2015 greifen auch für Praktikanten die Regelungen des Mindestlohnes.	Die KMK hat derzeit 15 Werk-/ Dienstleistungsverträge, welche alle dem Niveau des Mindestlohns unterliegen.	Die Erstellung des Wirtschaftsplans erfolgt auf Basis der jeweils aktuellen Angebote unserer Dienstleister. Gesetzliche Änderungen haben daher Berücksichtigung gefunden.	Für die Mitarbeiter/innen der KMK wird durch den Einsatz eines Zeiterfassungssystems sowie des Abrechnungssystems SAP sowie des TVöD's den Dokumentationspflichten des Mindestlohns Rechnung getragen. Für die Werk-/ Dienstleistungsverträge gelten entsprechende Regelungen innerhalb der jeweiligen Verträge. Ein Mehraufwand entsteht hierbei nicht.
VoWo	Die bei der VOLKSWOHNUNG geringfügig beschäftigten Mitarbeiter werden mit mehr als brutto 8,50 Euro je Zeitzunde vergütet. Dies war bereits auch vor dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes der Fall.	Die VOLKSWOHNUNG verfügt über vier Arbeitnehmerüberlassungsvertragsverhältnisse. Auch diese Arbeitnehmer werden mit mehr als brutto 8,50 Euro je Zeitzunde vergütet.	Da die VOLKSWOHNUNG seit Jahren die Arbeitszeitstunde mit mehr als 8,50 Euro vergütet, ist durch die Einführung des Mindestlohngesetzes bei der VOLKSWOHNUNG mit keinen höheren Ausgaben zu rechnen. Insofern muss durch die Einführung des o. g. Gesetzes auch der Haushaltsplan bzw. der Wirtschaftsplan nicht angepasst werden.	Der jeweilige Arbeitnehmer erhält einen schriftlichen Arbeitsvertrag und hat der VOLKSWOHNUNG gegenüber einen monatlichen Stundennachweis zu erbringen.
SWK SWK Netzservice	nein	Anzahl der Werkverträge: 0 Anzahl der Leiharbeitsverträge: Einsatz eines technischen Leiharbeitnehmers, für den die Erfüllung obiger Rege-	In ihren Vergaben wird durch die Stadtwerke Karlsruhe GmbH in den Ausschreibungsunterlagen auf die Einhaltung des Landestarif- und Min-	Es gelten natürlich grundsätzlich die Regelungen zu den Dokumentationspflichten des Mindestlohngesetzes bzw. des LTMG. Die Dokumente (Ar-

		lungen zum Mindestlohnengesetz gewährleistet ist.	destlohnengesetzes (LTMG; bereits seit dem 01.07.2013 in Kraft) hingewiesen. Darüber hinaus ist zusätzlich vom Auftragnehmer eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung gem. LTMG zu unterzeichnen und dem Angebot beizufügen. Aufgrund dieser Vorgaben ist aus heutiger Sicht keine Aussage möglich, ob nun durch das Mindestlohnengesetz höhere Ausgaben entstehen.	beitszeitnachweise) werden in den jeweiligen Bereichen aufbewahrt. Ein wesentlicher personeller Mehraufwand ist derzeit nicht erkennbar.
KVVH/ Rheinhäfen	nein	keine	nein	Die eigenen Mitarbeiter/innen unterliegen dem TVöD, so dass keinen zusätzlichen Dokumentationspflichten bestehen. Bei Aufträgen/ Vergaben enthalten die AGB der Rheinhäfen schon lange die Verpflichtung für die Auftragnehmer, das Mindestlohnengesetz zu beachten. Mehraufwand ist nicht erkennbar.
VBK	Vor der Einführung des Mindestlohnengesetzes (MiLoG) gab es bei den Verkehrsbetrieben Karlsruhe keine Beschäftigungsverhältnisse, bei denen der gesetzliche Mindestlohn von Brutto 8,50 Euro je Zeitstunde unterschritten wurde. Dies ergibt sich aus der Tarifbindung der VBK an den	Bei der VBK GmbH sind derzeit 21 Leiharbeiter beschäftigt. Aufgrund des Equal Pay-Prinzips des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) werden diese Leiharbeiter auch mindestens auf tariflichem Niveau bezahlt.  Wieviele Werkverträge bei der	Bei der VBK GmbH wird durch die Einführung des Mindestlohnengesetzes nicht mit höheren Ausgaben gerechnet. Dies ergibt sich aus den Antworten in Ziffer 2.	Die Dokumentationspflichten des Mindestlohnengesetzes führen bei allen Mitarbeitern, die nicht in der elektronischen Zeiterfassung sind, zu einem erheblich gestiegenen bürokratischen Aufwand, der zum einen bei den einzelnen Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten, v. a. aber in der Personalab-

	<p>BzTV-N. Ausgenommen hiervon waren in der Vergangenheit Praktikanten-Arbeitsverhältnisse. Seit Einführung des Mindestlohngesetzes werden die dort getroffenen Regelungen auch für Praktikanten-Verträge eingehalten.</p>	<p>VBK GmbH derzeit abgeschlossen sind, lässt sich mangels eines Auswertungskennzeichens nicht selektieren. Es gibt eine Vielzahl von Werkverträgen im Kaufmännischen, im Bau- und im Betriebsbereich. Bei allen Werkverträgen wurde schon vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes aufgrund der für unsere Branche zwingenden Regelungen des Tariftreuegesetzes (LTMG) darauf geachtet, dass bei dem Werkunternehmer entweder geltende Tarifverträge Anwendung finden oder ein Mindestlohn von 8,50 Euro gezahlt wird, den das Tariftreuegesetz schon früher vorgegeben hat. In allen Werkverträgen wird die Beachtung dieser Regeln zwingend vereinbart.</p>		<p>teilung als Sammel- und Überwachungsstelle anfällt. Dieser Mehraufwand hat bei den vorhandenen Personalverwaltungsmitarbeitern zu einer erheblichen Mehrbelastung geführt.</p>
KVV	<p>dito zu VBK, da der KVV für seine Mitarbeiter den gleichen Tarifvertrag (BzTV-N BW) anwendet wie die VBK.</p>	<p>dito zu VBK, mit folgender Unterscheidung: Die KVV GmbH hat keine Leiharbeiter beschäftigt. In Bezug auf die Werkverträge (insbesondere für die Fa. big) gilt das selbe, jedoch in erheblich kleinerem Umfang.</p>	<p>dito zu VBK</p>	<p>dito zu VBK</p>
KASIG	<p>dito zu VBK, mit folgender Unterscheidung: Die bei der KASIG beschäftigten Mitarbeiter/innen</p>	<p>dito zu VBK, mit folgender Unterscheidung: Die KASIG hat selbst keine Leiharbeiter beschäft-</p>	<p>dito zu VBK</p>	<p>dito zu VBK</p>

	<p>sind <b>originär</b> entweder bei der VBK oder der AVG oder der Stadt beschäftigt und unterliegen den dortigen Tarifverträgen. Sie wurden im Zuge der Personalge- stellung an die KASIG abgeordnet bzw. ihr zu- gewiesen.</p>	<p>tigt. Sie hat mit Ingenieur- Dienstleistern bzw. Freiberuflern entsprechende Verträge abge- schlossen, deren Entgeltsätze al- lerdings weit über den Mindestsät- zen des MiLoG liegen.</p>		
AVG	<p>Vor der Einfüh- rung des Mindest- lohngesetzes (MiLoG) gab es bei der AVG kei- ne Beschäfti- ungsverhältnis- se, bei denen der gesetzliche Min- destlohn von Brutto 8,50 Euro je Zeitsunde unterschritten wurde. Dies ergibt sich aus der Ta- rifbindung der AVG an den ETV und GDL- Tarifvertrag. Ausgenommen hiervon waren in der Vergangen- heit Praktikanten- Arbeitsverhältnis- se. Seit Einfüh- rung des Mindest- lohngesetzes werden die dort getroffenen Rege- lungen auch für Praktikanten- Verträge ein- gehalten.</p>	<p>Bei der AVG sind derzeit 26 (24 MEV und 2 Wa- genreiniger) Leih- arbeitnehmer beschäftigt. Auf- grund des Equal Pay-Prinzips des Arbeitnehmer- überlassungsge- setzes (AÜG) werden diese Leiharbeitnehmer auch mindestens auf tariflichem Niveau bezahlt. Wie viele Werk- verträge bei der AVG derzeit ab- geschlossen sind, lässt sich man- gels eines Aus- wertungskennzei- chens nicht selek- tieren. Es gibt eine Vielzahl von Werkverträgen im Kaufmännischen, im Bau- und im Betriebsbereich. Bei allen Werk- verträgen wurde schon vor Inkraft- treten des Min- destlohngesetzes aufgrund der für unsere Branche zwingenden Re- gelungen des Tariftreuegesetz- es (LTMG) dar- auf geachtet, dass bei dem Werkunternehmer entweder gelten- de Tarifverträge Anwendung fin- den oder ein Min-</p>	<p>Bei der AVG wird durch die Einfüh- rung des Mindest- lohngesetzes nicht mit höheren Ausgaben ge- rechnet. Dies ergibt sich aus den Antworten zu Frage 2.</p>	<p>Die Dokumentati- onspflichten des Mindestlohnge- setzes führen bei allen Mitarbeitern, die nicht in der elektronischen Zeiterfassung sind, zu einem erheblich gestie- genen bürokrati- schen Aufwand, der zum einen bei den einzelnen Mitarbeitern und ihren Vorgesetz- ten, v. a. aber in der Personalab- teilung als Sam- mel- und Über- wachungsstelle anfällt. Dieser Mehraufwand hat bei den vorhan- denen Personal- verwaltungsmit- arbeitern zu einer erheblichen Mehrbelastung geführt.</p>

		destlohn von 8,50 Euro gezahlt wird, den das Tarif-treuegesetz schon früher vorgegeben hat. In allen Werkverträgen wird die Beachtung dieser Regeln zwingend vereinbart.		
AFB	Die Vergütung der Stammbeschäftigten der AFB gGmbH richtet sich wie bei der Stadt Karlsruhe nach TVöD bzw. TVöD SuE. Seit 01.01.15 ist die AFB auch Mitglied bei der ZVK und leistet Zahlungen für die Altersvorsorge der Stammbeschäftigten. Die Maßnahmeteilnehmenden mit sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen werden vollumfänglich nach dem Tarifwerk des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) vergütet. 8,50 Euro waren beim iGZ ab 01.01.14 bis 31.03.15 verpflichtend, seit 01.04.15 liegt die Entgeltgruppe 1 bereits bei 8,80 Euro und wird ab 01.06.16 sogar auf 9,00 Euro steigen.	Die AFB beschäftigt in ihrer Abteilung „Arbeitnehmerüberlassung“ ausschließlich Langzeitarbeitslose in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen. Diese Personen werden an verschiedene städtischen und sonstige Einsatzstellen verliehen. In der Arbeitnehmerüberlassung gilt das Tarifwerk des iGZ. Stand 31.05.15 waren 21 Personen verliehen.  Die AFB selbst hatte noch nie Leiharbeitsverträge, Werkverträge bestehen ebenfalls keine.	Nicht bekannt	Bei der AFB werden alle Teilnehmenden sowohl in den eigenen Gewerken als auch in der Arbeitnehmerüberlassung nach Stundenvergütung und nicht mit einem Monatsgehalt bezahlt. Daher werden seit jeher täglich die geleisteten Stunden dokumentiert und am Ende des Monats ergibt sich daraus die unterschiedliche Höhe der Vergütung der Teilnehmenden. Der verwaltungstechnische Mehraufwand besteht damit schon längst.
Klinikum, KVD, MVZ	nein	Beim Klinikum bestehen zum Stichtag 01.06.2015 mit etlichen Firmen zahlreiche Werkverträge und 2 Leiharbeits- bzw. Zeitarbeitsver-	Durch die Einführung des MiLoG ist bei der Vergabe von Aufträgen nicht mit höheren Ausgaben zu rechnen.	Die bisherige Dokumentation der zu leistenden und geleisteten Arbeitszeit entspricht der Dokumentationspflicht nach dem MiLoG. Es

		<p>hältnisse. Bei Werkverträgen ab 20.000 Euro waren Auftragnehmer nach dem Landestariftreue- und Mindestlohngesetz Baden-Württemberg (LMMG-BW) bereits seit 2013 nachweislich zur Zahlung des Mindestlohnes verpflichtet. Ab 2015 wird nach dem MiLoG auch für Werkverträge darunter ein Nachweis gefordert. Die Leiharbeitsfirmen bezahlen nachweislich Stundensätze über dem Mindestlohn.</p> <p>Bei den KVD bestehen mit 5 Firmen Werkverträge und es bestehen 110 Leiharbeitsverhältnisse (von Klinikum +überlassen). Die tariflichen Stundensätze der Fremdfirmen und des Klinikums liegen über dem allg. Mindestlohn.</p> <p>Bei MVZ bestehen aktuell keine Werk- oder Leiharbeitsverträge.</p>		entsteht kein nennenswerter Mehraufwand aus der Dokumentationspflicht.
Fächerbad	nein	keine	nicht bekannt	Die Auflagen wurden bereits vorher als betrieblicher Standard erfüllt.
KFG, KFE	Bei der KFE gab es eine Beschäftigte (Aushilfskraft), die weniger als den Mindestlohn erhielt. Die Vergütung wurde zum 01.01.2015 angepasst.	Bei der KFE sind zwei Leiharbeiter beschäftigt. Die Firma hat die Einhaltung des Mindestlohnes bestätigt. Gleichfalls liegen uns bei Verträgen über regelmäßige Dienstleistungen	Die gesetzliche Dokumentationspflicht wurde an die betroffenen Bediensteten weiter gegeben und wird überwacht.	Der zusätzliche Personalaufwand kann mit den bereits angestellten Mitarbeitern abgedeckt werden.

		Bestätigungen über die Einhaltung des Mindestlohnes vor.		
KBG	nein	keine	nein	Bereits bislang wurden alle hier geleisteten Arbeitsstunden elektronisch oder manuell erfasst. Das Mindestlohngesetz hat hier keine Änderungen und somit auch keine Mehrkosten verursacht.
KEK	Entsprechende Beschäftigungsverhältnisse hatte die KEK in der Vergangenheit bei Verträgen mit Praktikanten, deren Vergütung 400 Euro / Monat betrug. Auf Empfehlung des RPA beschäftigt die KEK freiwillige Praktikanten nunmehr nicht länger als drei Monate, lediglich im Falle von Pflichtpraktika können drei Monate überschritten werden.	Derzeit hat die KEK keine Werkverträge geschlossen. Gelegentlich werden projektbezogene Werk- oder Dienstleistungsverträge mit Studenten abgeschlossen, wobei bereits in der Vergangenheit eine Bruttostundenvergütung über 8,50 Euro/Stunde vereinbart war. Auch in der Zukunft wird die Vergütung über 8,50 Euro/Stunde betragen.	Mit einem unvorhergesehenen Kostenanstieg ist bei Verträgen der KEK nicht zu rechnen mit Ausnahme der Reinigungsfirma. Die lediglich geringfügig gestiegenen Kosten sind im Wirtschaftsplan der KEK bereits berücksichtigt.	Bei der KEK bestehen keine Beschäftigungsverhältnisse, die unter die rechtlichen Bestimmungen des Mindestlohngesetzes fallen. Dessen ungeachtet dokumentieren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten und Tätigkeiten, um eine Zuordnung zu den Projekten zu ermöglichen. Ein Mehraufwand durch das Mindestlohngesetz entsteht nicht.
Stadtmarketing	k.A.*	k.A.	k.A.	k.A.

\* Die ursprüngliche Anfrage vom 29. Mai 2015 sowie Erinnerungen vom 09.06., 16.06. und 26.06.2015 blieben ohne Antwort.