KREISSTADT METTMANN Die Bürgermeisterin **Fraktionsantrag**			Drucksachennummer
Personalabteilung	öffentlich	x	**504.2/2021**
Sowa, Katja	nicht öffentlich		

Gremium:	TOP-NR:	Datum:
Ausschuss für Verwaltung und Digitalisierung	4.a	16.11.2021

Antrag der Fraktion Die Linke vom 22.09.2021

hier: Verzicht auf sachgrundlose Befristungen

Finanzielle Auswirkungen

Kosten

Produkt

Haushaltsjahr

Folgekosten

Haushaltsmittel stehen zur Verfügung ☐ ja ☐ nein

Deckungsvorschlag

Anmerkung der Stadtkämmerin:

UMWELTBELANGE werden besonders berührt im Bereich:

☐ Abfall	☐ Wasserhaushalt	☐ Klima
☐ Boden	☐ Natur- und Artenschutz	☐ Emissionen / Immissionen

BESCHLUSSVORSCHLAG

Nach dem Ergebnis der Beratungen.

Abstimmungsergebnis:

	Ja	Nein	Enthaltungen
CDU			
Die Grünen			
SPD			
FDP			
Zur Sache!ME			
WGME			
AfD			
Die Linke			
Bürgermeisterin			

Verwaltungserläuterung:

Der Antrag wurde vom Rat in seiner Sitzung am 05.10.2021 zur weiteren Beratung und Beschlussfassung in den AVD verwiesen.

Gemäß § 14 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 17, im Jahr 2020 insgesamt 24 und im laufenden Jahr 2021 bisher 19 Arbeitsverträge sachgrundlos abgeschlossen.

Die Verwaltung greift dabei ausschließlich auf diese Option zurück, wenn für den Abschluss eines Arbeitsvertrages einerseits kein einschlägiger Sachgrund entsprechend § 14 Absatz 1 TzBfG vorliegt, aber andererseits die generelle Arbeitsleistung unbedingt benötigt wird.

In den vergangenen Jahren wurde daher beispielsweise in folgenden Situationen von der Möglichkeit zur (Neu-)Einstellung von Personal im Rahmen einer sachgrundlosen Befristung Gebrauch gemacht:

- Beschäftigung von Hilfs- bzw. Unterstützungskräften für Bereiche (z. B. Baubetriebshof), wo aufgrund von häufigen Kurzerkrankungen bzw. leistungsgeminderten Beschäftigten die Sicherstellung der Aufgabenerledigung andernfalls gefährdet ist;

- Einstellung von unterstützendem Personal für die Bearbeitung von über die Jahre stetig gestiegenen Arbeitsrückständen, welche in den Ämtern (z. B. Stadtkasse und Steueramt) im laufenden Tagesgeschäft nicht mehr bewältigt werden können;

- Beschäftigung von die Mitarbeitenden entlastendem Personal in den Bereichen (z. B. Bauen und Gebäudemanagement), wo durch eine Anzahl von mehreren befristeten Stundenreduzierungen bzw. parallelen Krankheitsausfällen Tätigkeiten nicht mehr aufgefangen werden können;

- Besetzung von Stellen im Rahmen der Corona-Pandemie, wo die Erledigung der zusätzlichen Aufgaben (z. B. Zustellung von Ordnungsverfügungen) nicht vollständig von den Mitarbeitenden wahrgenommen werden konnte;

- Einstellung von Personal mit nicht gleichzusetzender Qualifikation im Rahmen des Fachkräftemangels, um z. B. die Schließung von Gruppen in den Kindertageseinrichtungen zu vermeiden;

- Übernahme von Nachwuchskräften nach Ausbildungsabschluss bis zur dauerhaften Besetzung einer Stelle.

Bedingt durch den demografischen Wandel bzw. die fortwährende Personalfluktuation ist es regelmäßig möglich, zunächst sachgrundlos eingestellte Beschäftigte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu überführen. Ferner werden Stellen im Rahmen von Organisationsuntersuchungen eingerichtet, die anschließend teilweise sukzessive und zeitnah mit bereits befristet Eingestellten besetzt werden können.

Parallel sind die jeweiligen Dienstvorgesetzten bzw. die Personalabteilung im regelmäßigen Austausch mit den Betroffenen, um auch Perspektiven frühzeitig aufzeigen und damit verbunden auch Sorgen nehmen zu können.

Insoweit regt die Verwaltung an, die gesetzlich verankerte Möglichkeit zum Abschluss von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes weiterhin zu nutzen.

Gez. Kotthaus