

| | | |
|--|-------------------|---------------|
| Änderungsantrag | Datum: 06.11.2018 | |
| Entscheidendes Gremium: Bürgerschaft | | |
| Dr. Sybille Bachmann (Fraktion Rostocker Bund/Graue/Aufbruch 09) Keine sachgrundlos befristeten Stellen für die Stadtverwaltung mehr ausschreiben | | |
| Beratungsfolge: | | |
| Datum | Gremium | Zuständigkeit |
| 13.11.2018 | Personalausschuss | Vorberatung |
| 20.11.2018 | Hauptausschuss | Vorberatung |
| 05.12.2018 | Bürgerschaft | Entscheidung |

Beschlussvorschlag: - zurückgezogen am 14.11.2018

Der Beschlussvorschlag wird wie folgt ersetzt:

1. Die Bürgerschaft spricht sich für das Dauerarbeitsverhältnis (unbefristete Beschäftigung) als Normalarbeitsverhältnis in der Stadtverwaltung der Hanse- und Universitätsstadt Rostock aus.
2. Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen ist auf das zwingend erforderliche Maß zu reduzieren. Eine sachgrundlose Befristung ist zu vermeiden.
3. Im Stellenplan unbefristete Stellen sollen grundsätzlich auch unbefristet besetzt werden, da es sich um Daueraufgaben handelt. Bei diesen Stellen wird auf das Instrument der verlängerten Probezeit mittels sachgrundloser Erstbefristung verzichtet.
4. Im Stellenplan befristete Stellen sollen grundsätzlich mit einem Sachgrund ausgeschrieben werden.
5. Ausnahmen bei den Punkten 3 und 4 sind dem zuständigen Personalrat und ab Vergütungsgruppe E/A 13 dem Personalausschuss der Bürgerschaft darzulegen.

Begründung:

Die Absicherung bestehender Arbeitsverhältnisse und die Gewinnung erforderlichen neuen Fachpersonals in Zeiten des Fachkräftemangels bedürfen einer Personalpolitik, die befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sachgerecht und strategisch ausgewogen einsetzt.

Gerade in einer öffentlichen Verwaltung mit überwiegend dauerhaft zu erledigenden Aufgaben ist das Normalarbeitsverhältnis auf Dauer ausgelegt. Befristungen sind daher auf das erforderliche Maß zu reduzieren. Bei den Befristungen liegt der Vorrang auf Befristungen mit einem Sachgrund.

Zum Ursprungsantrag, der ersetzt werden soll, ist Folgendes anzumerken:

1. Die Annahme, dass sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse („*sachgrundlos befristete Stellen*“ gibt es nicht) ab sofort komplett entbehrlich seien, geht an der Realität ebenso vorbei wie die Annahme, dass der Verzicht auf sie zu mehr unbefristeten Arbeitsverhältnissen führt. Im Gegenteil, es würde teilweise zu Nachteilen für potentielle Arbeitnehmer und das vorhandene Personal der Stadtverwaltung kommen.
2. Die Forderung, Stellenbesetzungen, die auf Basis einer sachgrundlosen Befristung vorgesehen waren, nun grundsätzlich unbefristet vorzunehmen, widerspricht dem Haushaltsrecht, wenn die konkrete Stelle im Stellenplan befristet ist.
3. Soweit es die Stellenplanverordnung zulässt, wird bereits heute versucht, befristete Stellen unbefristet zu besetzen, insbesondere wenn sicher zu erwarten ist, dass eine (noch) befristete Stelle im folgenden Stellenplan entfristet wird.
4. Hauptproblem für Beschäftigte ist nicht der fehlende Sachgrund bei einer Befristung ihres Arbeitsverhältnisses, sondern die Befristung selbst. Befristungen von Arbeitsverhältnissen sind jedoch einerseits im befristeten Bedarf und andererseits in unzureichenden Personalmitteln begründet.
5. Die Forderung, vorgesehene sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse ab sofort in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu wandeln, benachteiligt Beschäftigte, die mit einem Sachgrund befristet sind/werden sollen.
6. Die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung führt nicht 1:1 zu mehr Dauerarbeitsplätzen, sondern vorrangig zu vermehrten Arbeitsverhältnissen mit Sachgrundbefristung sowie teilweise zu Personalabbau und zeitweiser Nichtbesetzung von Stellen, womit insgesamt eine Mehrbelastung des derzeitigen Personals einhergeht.
7. Bei einem kompletten Verzicht auf sachgrundlose Befristungen würde sich die Stadtverwaltung eines Instrumentes zur Personalrekrutierung berauben. Zwar bekommt man hoch qualifizierte Fachkräfte insbesondere bei Ausschreibung unbefristeter Stellen, stehen diese nicht zur Verfügung oder ist sich der Arbeitgeber unsicher, erfolgt der Einstieg in die Verwaltung/das Unternehmen nicht über ein befristete Einstellung. Studien haben ergeben, dass Übernahmen in unbefristete AV nicht selten über zuvor sachgrundlos befristete Verträge erfolgen.
8. Über Ausnahmeregelungen zu konkreten Stellenbesetzungen kann der Hauptausschuss erst ab der Vergütungsgruppe E/A 13 entscheiden, alles andere würde gegen die Hauptsatzung/Kommunalverfassung M-V verstoßen. In der Vergütungsgruppe E/A 13 ist mit sachgrundlosen Befristungen kaum zu rechnen.

gez. Dr. Sybille Bachmann