

<b>Stellungnahme</b>	Datum: 12.11.2018
Entscheidendes Gremium:	fed. Senator/-in: OB, Roland Methling
	bet. Senator/-in:
Federführendes Amt: Hauptamt, Abt. Personal und Recht	bet. Senator/-in:
Beteiligte Ämter:	

<b>Keine sachgrundlos befristeten Stellen für die Stadtverwaltung mehr ausschreiben</b>		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
13.11.2018	Personalausschuss	Kenntnisnahme
20.11.2018	Hauptausschuss	Kenntnisnahme
05.12.2018	Bürgerschaft	Kenntnisnahme

### Sachverhalt:

Derzeit macht die Kernverwaltung der Stadtverwaltung Rostock von der Möglichkeit des Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG Gebrauch.

Dies erfolgt aus den nachfolgenden Gründen:

- Stellen sind im Stellenplan nur befristet eingerichtet (u.a. auch, weil zum Zeitpunkt des Aufstellens des Stellenplanes ein dauerhafter Bedarf noch nicht abgeschätzt werden kann)
- im Zusammenhang mit dem Abschluss von geringfügigen Arbeitsverträgen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV
- zur Deckung von unvorhersehbaren, kurzfristigen Bedarfen (max. 2 Monate)

Bei Stellenbesetzungen auf der Grundlage von befristet im Haushalts-/Stellenplan eingerichteten Stellen fehlt es oftmals an einem rechtssicheren Sachgrund. Allein das Vorhalten einer befristeten Planstelle stellt trotz der Regelung in § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG<sup>1</sup> keinen rechtssicheren Sachgrund dar. Das Bundesarbeitsgericht differenziert: Diese gesetzliche Regelung gilt dann, wenn der Haushalt durch ein Parlamentsgesetz verabschiedet wird, also bei Landes- und Bundeshäushalten. Bei Kommunalhäushalten ist die Rechtslage bislang offen (kein Parlamentsgesetz, aber eine Satzung einer Gemeindevertretung). Bei rein innerbehördlichen, exekutiven Haushaltsplanungen hat das Bundesarbeitsgericht solche Sachgrundbefristungen bereits abgelehnt.

<sup>1</sup> Befristungen sind zulässig wenn „der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird.“

Das Hauptamt steuert der diskutierten Problematik bereits entgegen: In der Vergangenheit und auch jetzt werden in Einzelfällen befristet eingerichtete Stellen bereits dauerhaft besetzt (insbesondere z.B. im Bereich der Sozialpädagogen/Sozialarbeiter oder auch im Migrationsamt). Dies geschieht vor dem Hintergrund, erforderliches Fachpersonal zu bekommen, oder auch um bereits sehr intensiv und gut eingearbeitetes Personal zu halten. Im Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes und im Bereich der Sozialpädagogen ist dieses Prozedere auch möglich, da sich aufgrund der Größe der Verwaltung bei Wegfall der befristeten Stelle immer eine dauerhafte Weiterbeschäftigung ergibt (wenn auch oft mit viel organisatorischem Aufwand umzusetzen). Es werden dann rechtzeitig vor Ablauf der Befristung entsprechende, dann freiwerdende Stellen für die Nachbesetzung vorgesehen.

Bei fachspezifischen Stellen, wie z.B. Ingenieure, Stadtplaner und Ärzte ist die v.g. Verfahrensweise nicht möglich, da nach Ablauf einer Befristung ggf. keine Weiterbeschäftigung auf einer freien bzw. freiwerdenden Stelle möglich wäre, da die Qualifikation für den Einsatz im allgemeinen Verwaltungsdienst nicht gegeben ist.

Sollte es nur noch in begründeten Ausnahmefällen und nur noch mit Zustimmung des Hauptausschusses möglich sein, befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund abzuschließen, kann das Hauptamt nicht mehr hinreichend und vor allem kurzfristig Personalengpässen gegensteuern, insbesondere bei sehr fachspezifischen Aufgaben, und zur Erfüllung von Aufgabenspitzen, da die Verfahren, vorgesehen nunmehr auch noch mit Beteiligung von Personal- und Hauptausschuss, eine längere Zeit in Anspruch nehmen.

Abschließend noch: Das Hauptamt prüft stets vorrangig die Möglichkeit, bei nur befristeten Stellenbesetzungen, diese mit einem Sachgrund auszuschreiben und zu besetzen. Sachgrundlose bzw. Zeitbefristungen sind bereits jetzt die Ausnahme, da sich das Hauptamt der Verantwortung als öffentlicher Arbeitgeber bewusst ist (weshalb bis dato auch davon abgesehen wurde, ständig etwa mit Personalvermittlungen zusammenzuarbeiten, da vorrangig eigene und dauerhafte Arbeitsverträge das Ziel sind).

Bisher wurde keine Statistik über abgeschlossene Verträge gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG geführt. Es bestünde aber die Möglichkeit, zukünftig den Personalausschuss ggf. alle 3 Monate über derartig abgeschlossene Verträge zu informieren.

Roland Methling