

Landeshauptstadt Stuttgart  
 Der Oberbürgermeister  
 GZ: 0500-00

Stuttgart, 25.04.2019

## Beantwortung zur Anfrage

Stadträtinnen/Stadträte – Fraktionen SPD-Gemeinderatsfraktion
Datum 14.12.2018
Betreff Perspektiven für befristet Beschäftigte schnell klären! Ganzheitliche Personalplanung der Stadtverwaltung und ihrer Eigenbetriebe.

Anlagen

Text der Anfragen/ der Anträge

1. *Wie baut die Verwaltung den hohen Anteil von befristeten Arbeitsverhältnissen zugunsten von unbefristeten Arbeitsverhältnissen ab?*

Zum Stichtag 12/2018 waren bei der Stadtverwaltung (Verwaltung und Eigenbetriebe ohne Klinikum) 8,4 % der Beschäftigten im befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Bei den einzelnen Sachgründen handelt es um folgende:

- Aufgabe von begrenzter Dauer
- befristete Verlängerung Arbeitsvertrag nach Beginn Rente
- befristeter außertarifliche Vertrag
- Befristung wg. anderweitigen Einsatzes Stelleninhaber/in
- Befristung zur/nach Ausbildung
- Eigener Wunsch der/des Beschäftigten
- Elternzeitvertretung
- Krankheitsvertretung
- KW-Vermerk der Stelle
- Musiker befristet
- Vertretung wg. Arbeitszeitreduzierung
- Vertretung wg. Sonderurlaub
- Sonstige Sachgründe

Der überwiegende Teil der Befristungen erfolgt, weil es sich um Aufgaben von begrenzter Dauer und Elternzeitvertretungen/Beurlaubungen handelt.

Aus personalwirtschaftlichen Gründen sind diese Befristungen zwingend erforderlich, weil u.a.

- bei Aufgaben von begrenzter Dauer die jeweiligen Planstellen mit einem KW-Vermerk ausgestattet sind,

- im Falle von Vertretungen die meisten Beschäftigten nach dem Ablauf ihrer Freistellungen durch Elternzeit oder Beurlaubung an den früheren Arbeitsplatz zurückkehren.

Dennoch werden in Bereichen mit erhöhter Fluktuation jetzt schon Stellen unbefristet ausgeschrieben und besetzt, auch wenn die Stelleninhaber/innen nur vorübergehend freigestellt sind. Es wird in jedem Fall geprüft, ob aufgrund der zu beobachtenden Fluktuation zu erwarten ist, dass eine unbefristete Weiterbeschäftigung auf einer anderen freien Planstelle realisiert werden kann. Sofern dies der Fall ist, erfolgt in der Regel eine unbefristete Ausschreibung und auch Einstellung, sofern der bzw. die neu Eingestellte mit einer möglichen Umsetzung einverstanden ist.

Ausgenommen hiervon sind in der Regel herausgehobene Funktionen und Spezialtätigkeiten, wie z.B. Musikschullehrkräfte. In diesen Fällen ist in der Regel keine zuverlässige Prognose möglich, dass nach Ablauf des beabsichtigten Befristungszeitraums eine geeignete andere freie Stelle zur Verfügung steht.

2. *Wie läuft eine ganzheitliche Prüfung der Stadtverwaltung, bevor eine Befristung ausläuft?*

Die Personalstellen der Ämter / Eigenbetriebe prüfen frühzeitig, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Bei KW-Stellen wird versucht, entweder eine Verlängerung oder einen Wegfall zu realisieren, sofern es zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist.

Üblicherweise bewerben sich die befristet beschäftigten Personen auf unbefristete Stellen innerhalb der Stadtverwaltung. Bei qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bemühen sich die Vorgesetzten, um eine Weiterbeschäftigung zu realisieren.

Nach § 18 TzBfG hat der Arbeitgeber die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen. Dies erfolgt bei der LHS über das städtische Amtsblatt.

3. *Welche Ansätze der Personaleinsatzplanung hat die Verwaltung, um Projektarbeit gut in unbefristeten Arbeitsverhältnissen abzubilden?*

Für viele Aufgaben, die im Rahmen eines Projektes über einen vorübergehenden Zeitraum zu bearbeiten sind, werden durch den Gemeinderat lediglich KW-Stellen geschaffen. Sofern absehbar ist, dass sich eine Daueraufgabe daraus ergibt, wird versucht, im Rahmen des Haushaltsplanverfahrens den Wegfall des KW-Vermerks zu realisieren.

Sofern in bestimmten Organisationseinheiten regelmäßig eine bestimmte stetige Grundauslastung mit jeweils zeitlich befristeten Projekten zu beobachten ist, werden im Rahmen des Haushaltsverfahrens für die zu beobachtende Grundauslastung entsprechende unbefristete Stellenanteile beantragt.

4. *Es steht eine gesetzliche Änderung bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen im Raum. Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten dürfen nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen. Dieser angedachte Prozentsatz liegt weit unter dem Befristeten Anteil der Stadt Stuttgart. Was für Maßnahmen sind angedacht, um der Vorbildfunktion gerecht zu werden?*

Bei der Stadtverwaltung (Verwaltung und Eigenbetriebe ohne Klinikum) sind zum Stichtag 31.12.2018 lediglich 115 Personen sachgrundlos befristet. Dies ist eine Quote von 0,97 %.

5. *Wie werden befristet Beschäftigte betreut und beraten? Insbesondere bei absehbarem Ende der Tätigkeit.*

Für die Betreuung und Beratung aller Beschäftigten sind die Personalstellen der Ämter und Eigenbetriebe eigenverantwortlich zuständig. Sofern Interesse an der Weiterbeschäftigung von qualifizierten Personal besteht, wird versucht, ämterbezogen bzw. ämterübergreifend Lösungen zu finden.

Fritz Kuhn

Verteiler  
<Verteiler>