

Abteilung / Aktenzeichen	Datum	Status
11 - Personal und Organisation/	20.01.2021	öffentlich

Beratungsfolge	Sitzungstermin
----------------	----------------

Ausschuss für Finanzen, Wirtschaftsförderung und Digitalisierung	04.02.2021
Kreisausschuss	10.02.2021
Kreistag	17.02.2021

Betreff **Personalentwicklung - Befristung der Personalstellen; Antrag der SPD-Kreistagsfraktion**

Beschluss:

Die Verwaltung wird beauftragt, die Personalentwicklung für jede Art der befristeten Stellen aufzuzeigen.

Dieser Antrag wird vorgelegt gem. § 2 der Geschäftsordnung des Kreistages des Kreises Coesfeld.

I. Sachdarstellung

II. Entscheidungsalternativen

III. Auswirkungen /Zusammenhänge (Finanzen, Personal, IT, Klima)

IV. Zuständigkeit für die Entscheidung

Es wird auf den Antrag der SPD-Kreistagsfraktion vom 20.01.2021 verwiesen.

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Ursachen, warum befristete Arbeitsverhältnisse begründet werden, sind vielfältig, z.B.:

- Durchführung befristeter Projekte, die zumeist auf einer Bundes- oder Landesförderung fußen,
- vorübergehende Abwesenheit von Beschäftigten aufgrund Inanspruchnahme von z.B. Elternzeit,
- befristete Teilzeitbeschäftigung von Beschäftigten,
- langfristige Erkrankungen von Beschäftigten,
- Erprobung von Beschäftigten,
- vorübergehender Personalbedarf.

Ziel der Kreisverwaltung Coesfeld ist es, leistungsstarke Fachkräfte möglichst auf Dauer zu sichern. Insoweit werden insbesondere in „Mangelbereichen“, z.B. im Verwaltungsdienst oder in technischen Berufen, Vertretungsstellen nicht mehr befristet besetzt, sondern grundsätzlich unbefristet, um mit attraktiven Arbeitsbedingungen leistungsstarke Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Das hat dann aber z.B. bei Vertretungssituationen den Nebeneffekt, dass die vertretene Kraft (z.B. eine Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nimmt) im Regelfall nicht mehr auf den bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren kann – es sei denn, man setzt die für die Vertretung eingestellte Kraft dann wieder auf einen anderen Arbeitsplatz, was die Attraktivität dieser Stelle nicht unbedingt steigert.

Die Kreisverwaltung Coesfeld begegnet dem mit einer flexiblen und bewährten Personalwirtschaft und bringt zurückkehrende Beschäftigte i.R. der Personaleinsatzplanung auf (ggf. perspektivisch) freiwerdenden Stellen unter. Dies hat in der Vergangenheit in Abstimmung mit allen Beteiligten immer sehr gut funktioniert.

Bei der Durchführung von drittfinanzierten Projekten ist zu berücksichtigen, dass die Aufgabe nach Abschluss des Projekts in der Regel entfällt. Langjährige geübte Praxis ist es, in diesen Fällen eine anderweitige (möglichst unbefristete) Beschäftigungsmöglichkeit für Mitarbeitende, die sich in der Projektaufgabe bewährt haben, zu finden.

Zudem ist es teilweise aber auch Bestandteil der Förderrichtlinien, dass nur befristete Einstellungen stattfinden, um auszuschließen, dass Bestandskräfte, oder solche, an denen die Kommune dauerhaften Bedarf hat, finanziert bzw. (quer-)subventioniert werden.

Zur Erprobung von sog. Quereinsteigenden in der Verwaltung ist es i.R. einer an den Anforderungen orientierten Personaleinsatzplanung zuweilen erforderlich, zunächst befristete Arbeitsverhältnisse zu begründen, die dann aber bei Bewährung entfristet werden. Diese Konstruktion wurde z.B. erfolgreich i.R. der Einrichtung der Zentralen Ausländerbehörde genutzt, um in kurzer Zeit viele Kräfte zu

finden, die bisher keine Berufserfahrung in einer Verwaltung vorweisen können (z.B. Kräfte aus dem Sicherheits- und Bewachungsgewerbe). Hier konnten wir mittlerweile dazu übergehen, über gezielte Ausschreibungen Fachkräfte anzusprechen und direkt unbefristete Beschäftigungen anzubieten.

Der o.g. „vorübergehende Personalbedarf“ als Grund für befristete Beschäftigungen mag an folgendem Beispiel verdeutlicht werden: Aktuell werden im Zuge der Bekämpfung der Corona-Pandemie befristete Arbeitsverhältnisse z.B. mit den sog. Containment Scouts geschlossen. Ein über die nach den Förderbestimmungen vorgesehene Befristung hinausgehender (unbefristeter) Personalbedarf ist aktuell nicht erkennbar. Hier wird je nach Entwicklung der Pandemielage zu reagieren sein.

Generell gilt, dass im Stellenplan auch ausreichend Planstellen und im Personaletat entsprechende Mittel dauerhaft zur Verfügung stehen müssen, um unbefristet eingestellte Kräfte auch haushaltsrechtlich abgesichert beschäftigen zu können. Dies betrifft insbesondere Projektstellen, bei denen oft Gegenstand der politischen Diskussion die Frage ist, ob die Kommunen für die zunächst befristet geförderten Aufgaben dauerhaft aufkommen wollen bzw. dies wirtschaftlich darstellen können.

Der in der Begründung des Antrags der SPD-Fraktion aufgeführte Gesichtspunkt von 50 noch nicht besetzten Stellen vermag hier nur teilweise als Argument für eine unbefristete Übernahme von befristeten Beschäftigten zu dienen. Die Gründe, warum zum Stichtag 30.06.2020 rd. 50 Stellen unbesetzt sind, liegen in unterschiedlichen Sachverhalten, die auf Seite 3 der Erläuterungen zum Stellenplan näher erläutert werden. Auf eine Wiederholung wird hier daher verzichtet.