



vertraulich

An alle Stadträte und Stadträtinnen  
des Stadtrates der Landeshauptstadt Dresden

über den Oberbürgermeister  
Herrn Dirk Hilbert

Landeshauptstadt Dresden  
Geschäftsbereich Finanzen,  
Personal und Recht

GZ: (GB 1) 11 11

Datum: 19. MRZ. 2019

**Stellungnahme zur Beschlussempfehlung des Ausschusses für Allgemeine Verwaltung, Ordnung und Sicherheit (Eigenbetrieb IT-Dienstleistungen) vom 4. März 2019 zu den Anträgen „A0529/18 Sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen der Landeshauptstadt Dresden“ und „A0531/19 Gute Arbeit in und bei der Landeshauptstadt Dresden“**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Ausschuss für Allgemeine Verwaltung, Ordnung und Sicherheit (Eigenbetrieb IT-Dienstleistungen) hat am 4. März 2019 qua Mehrheitsbeschluss die Empfehlung ausgesprochen, die oben genannten Anträge anzunehmen und die „Praxis der sachgrundlosen Befristung [...] zu beenden“. Ich möchte Sie bitten, dieser Empfehlung nicht nachzukommen, sondern den beiden Anträgen aus den folgenden Gründen nicht zuzustimmen:

## **1. Sachgrundlos ≠ sachlich ungerechtfertigt**

Um sicherzustellen, dass alle Beteiligten über dieselbe Sache sprechen, möchte ich zunächst klarstellen, was sachgrundlose Befristungen sind. Hier habe ich in den vergangenen Diskussionen verschiedentlich den Eindruck gewonnen, dass „sachgrundlos“ irrtümlich mit „sachlich ungerechtfertigt“ gleichgesetzt wird. Dem ist jedoch nicht so. Das Arbeitsrecht unterscheidet zwei Arten von Befristungen: solche mit und solche ohne Sachgrund. Diese Unterscheidung ist in rechtlicher Hinsicht für einige wenige Aspekte von Bedeutung, etwa bei der Befristungsdauer (gilt eine Höchstgrenze oder nicht?) oder dem sogenannten Vorbeschäftigungsverbot (muss eine Vorprüfung erfolgen oder nicht?). Beide Kategorien von befristeten Arbeitsverträgen verbindet in der Stadtverwaltung Dresden jedoch Eines: der Befristung liegt in aller Regel ein praktisches Bedürfnis und damit eine innere Rechtfertigung zugrunde. Die Befristung ist also nicht willkürlich. Ob die Befristung dann mit oder ohne Sachgrund im rechtlichen Sinne erfolgt, spielt dabei keine Rolle.

Nicht verschweigen möchte ich die wenigen Fälle, für die sich nach selbstkritischer Betrachtung sagen ließe, dass die Gründe für eine sachgrundlose Befristung nicht restlos überzeugen. Das betrifft die in den Schulsekretariaten eingestellten Beschäftigten. Schulsekretäre/Schulsekretärinnen sind Beschäftigte der Landeshauptstadt Dresden, ihre Vorgesetzten in den Schulleitungen sind dagegen beim Freistaat Sachsen beschäftigt. Diese ungewöhnliche Situation ist dem zweigeteilten „System Schule“ geschuldet.

In der Vergangenheit wurde bei Einstellung neuer Schulsekretäre/Schulsekretärinnen sehr auf die Wünsche der Schulleitungen Rücksicht genommen, die oftmals zunächst um eine nur befristete Einstellung gebeten haben, um sich ein Bild über das ihnen zugeteilte Personal verschaffen zu können. Diesem Wunsch ist die Landeshauptstadt Dresden oftmals nachgekommen.

Ob in diesen Fällen immer ein echtes praktisches Bedürfnis an den Befristungen bestand, kann man in der Rückschau bezweifeln. Ausschlaggebend dürfte eher die Erwartung einer guten Zusammenarbeit mit dem Freistaat Sachsen gewesen sein. Hier ist eine Änderung der Praxis für die Zukunft angezeigt.

Ich werde das Haupt- und Personalamt daher anweisen, keine sachgrundlosen Befristungen im Bereich der Schulsekretariate mehr vorzunehmen und dies dem Schulverwaltungsamt mitteilen.

## **2. Minimale Quote sachgrundloser Befristungen**

Nach Auskunft des Haupt- und Personalamts sind derzeit

- **7 110** Beschäftigte in der Stadtverwaltung tätig,
- davon nur **237** befristete Arbeitsverhältnisse (3,33 Prozent der Belegschaft),
- davon wiederum nur **127** sachgrundlos befristet (1,78 Prozent der Belegschaft).

Demnach ist ein verschwindend geringer Anteil der Beschäftigten mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen ausgestattet. Der Anteil ist im Grunde sogar noch geringer, denn unter den 127 sachgrundlos befristeten Beschäftigten sind 17 ehemalige Auszubildende, die in Anwendung der Dienstvereinbarung Übernahme als Berufsanfänger zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten haben. Diese Auszubildenden werden derzeit zwar sachgrundlos befristet eingestellt. Es wäre jedoch genauso gut möglich, die Verträge mit Sachgrund zu befristen. Die Befristung erfolgt im Anschluss an die Ausbildung, um den Übergang in das Arbeitsleben zu ermöglichen. Das ist ein gesetzlich anerkannter Sachgrund (vgl. § 14 Abs. 1 Nr. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Die Zahlen zeigen, dass der Umgang der Stadtverwaltung mit sachgrundlosen Befristungen bereits seit Jahren sehr restriktiv ist. Das ist richtig so und dabei soll es auch bleiben. Aus diesem Grund hatte ich einen alternativen Formulierungsvorschlag in den Ausschuss eingebracht, der eine Fortsetzung des verantwortungsvollen und sparsamen Umgangs mit sachgrundlosen Befristungen zum Gegenstand hatte.

## **3. Stückelstellen in der Stadtverwaltung**

Zu den 127 sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnissen zählen auch Beschäftigte, die derzeit auf sogenannten Stückelstellen eingesetzt werden. Stückelstellen sind Stellen, die sich aus freien Zeitanteilen anderer Beschäftigter zusammensetzen, die in Teilzeit arbeiten. Auch diese Stellen werden in der Stadtverwaltung nicht willkürlich befristet. Bei der Besetzung einer Stückelstelle kann das Haupt- und Personalamt zwar nicht auf einen Sachgrund im rechtlichen Sinne zurückgreifen, dennoch gibt es ein praktisches Bedürfnis an der nur befristeten Besetzung von Stückelstellen. Das rechtliche Instrument, um den praktischen Anforderungen gerecht zu werden, ist die sachgrundlose Befristung.

Stückelstellen ohne Befristung zu besetzen, ist mit erheblichen praktischen Folgeproblemen verbunden, die es im Interesse der gesamten Stadtverwaltung zu verhindern gilt. Denn sobald die Teilzeitbeschäftigten, aus deren freien Zeitanteilen die Stückelstellen zusammengesetzt sind, ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, fallen die Stückelstellen weg. In dem Moment gibt es keine Stellen mehr für diejenigen Beschäftigten, die auf den Stückelstellen tätig sind. Bei einem sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag würde das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt automatisch enden, das Problem eines etwaigen Personalüberhangs ist von vornherein zeitlich begrenzt. Sind die Beschäftigten auf den Stückelstellen dagegen unbefristet eingestellt worden, sind für sie neue Einsatzmöglichkeiten zu suchen. In vielen Fällen wird das jedoch nicht möglich sein, sodass ein dauerhafter Personalüberhang droht und die Arbeitsverhältnisse mangels Beschäftigungsmöglichkeit zu kündigen wären.

Zur Verdeutlichung zwei Beispiele aus der Praxis:

#### Beispiel 1

Mehrere Juristische Referenten/Referentinnen im Rechtsamt nutzen die Möglichkeit der Teilzeit. Ihre frei werdenden Zeitanteile können zusammengefasst und auf diese Weise Stückelstellen gebildet werden, auf denen neue Juristen/Juristinnen beschäftigt werden können. Damit wird der Verlust an Arbeitskraft, der mit Teilzeitarbeit immer einhergeht, zu einem guten Teil kompensiert. Sobald die Juristischen Referenten/Referentinnen in Teilzeit ihre Stunden erhöhen oder sogar wieder Vollzeit arbeiten möchten, fallen die Stückelstellen weg. Für die neu eingestellten Juristen/Juristinnen sind dann im Rechtsamt keine Stellen mehr vorhanden, auf denen sie beschäftigt werden können. Das Haupt- und Personalamt wird dann prüfen, ob ein Einsatz in einer anderen Organisationseinheit der Stadtverwaltung möglich ist, was bei der eher knapp bemessenen Anzahl juristischer Stellen in der gleichen Entgeltgruppe sehr unwahrscheinlich ist. Im Rechtsamt wird dadurch ein Personalüberhang entstehen, der sich womöglich nur durch Ausspruch von Kündigungen auflösen lässt.

#### Beispiel 2

Wenn im Stadtplanungsamt eine Stückelstelle aus freien Zeitanteilen von in Teilzeit tätigen Stadtplanern/Stadtplanerinnen besetzt wird, ist die Situation sogar noch schwieriger. Die Tätigkeit als Stadtplaner/Stadtplanerin ist so speziell, dass es für diese Berufsgruppe außerhalb des Stadtplanungsamts keine Einsatzmöglichkeiten gibt. Hier ist von Anfang an klar, dass Beschäftigte auf Stückelstellen bei deren Wegfall nicht in anderen Organisationseinheiten eingesetzt werden können und ein dauerhafter Personalüberhang droht.

Diese Konstellation würde sich auch bei anderen, besonders spezialisierten Berufsgruppen aus anderen Fachämtern ergeben. Beispielhaft seien hier genannt die Veterinäringenieure/Veterinäringenieurinnen sowie Tierärzte/Tierärztinnen im Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt und die Physiotherapeuten/Physiotherapeutinnen sowie Zahnärzte/Zahnärztinnen im Gesundheitsamt.

Sollte das Instrument der sachgrundlosen Befristung entfallen, wird die Stadtverwaltung darauf reagieren müssen. Dabei sind folgende Szenarien denkbar:

- a) Stückelstellen werden künftig unbefristet besetzt. Das Risiko des Personalüberhangs wird bewusst in Kauf genommen, auch in dem Wissen, dass womöglich über Jahre hinweg einzelne Beschäftigte nicht mehr auf adäquaten Stellen eingesetzt werden können, die Landeshauptstadt diese Beschäftigten dennoch entsprechend vergüten muss. Eventuell wird das Beschäftigungsverhältnis gekündigt. Falls das nicht in Betracht kommt, werden die Beschäftigten in den Fachämtern „geparkt“, womöglich auch gegen den Willen der Fachämter. Das wird zwangsläufig zu Unzufriedenheit führen.
- b) Stückelstellen werden nicht mehr geschaffen und nicht mehr besetzt. Entsprechende Stellenbesetzungsanträge der Fachämter werden durch das Haupt- und Personalamt abgelehnt. Der Verlust an Arbeitskraft durch Teilzeit wird nicht kompensiert und es kommt zu Personalmangel.

In der Folge werden die Fachämter als Leidtragende solcher Entscheidungen vermehrt dazu übergehen, Teilzeitanträge ihrer Beschäftigten abzulehnen. Denn wenn der Verlust an Arbeitskraft durch Teilzeit stets negative Folgen für die Fachämter hat, sei es durch ungewollten Personalüberhang oder Personalmangel, wird es immer unattraktiver, Teilzeitanträgen stattzugeben. Die Teilzeitquote wird rückläufig werden. Die Landeshauptstadt Dresden wird einen wichtigen Pluspunkt im Wettbewerb um Fachkräfte einbüßen: sie wird sich nicht mehr in demselben Maße wie bislang als familienfreundlicher Arbeitgeber präsentieren können.

#### **4. Situation der Ärzte/Ärztinnen im Eigenbetrieb Städtisches Klinikum Dresden**

Im Städtischen Klinikum beträgt der Anteil sachgrundloser Befristungen etwa fünf Prozent aller Arbeitsverträge. Auch das Städtische Klinikum greift demnach auf sachgrundlose Befristungen nur in wenigen Fällen und keinesfalls willkürlich zurück. Häufiger Grund für befristete Arbeitsverträge ist die Aus-/Weiterbildung des ärztlichen Personals.

So kann es vorkommen, dass sich der Zeitraum der Elternzeit eines Arztes/einer Ärztin in Weiterbildung zeitlich nicht mit der Ausbildungsdauer eines Vertreters/einer Vertreterin deckt. Dann ist eine Befristung mit dem Sachgrund der Vertretung nicht möglich. Es bleibt nur die Möglichkeit der sachgrundlos befristeten Einstellung. Diese Form der Befristung wird von nachrückenden Ärzten/Ärztinnen nicht als negativ wahrgenommen. Im Gegenteil: vielfach wird darin sogar eine Möglichkeit gesehen, die eigenen Aus- und Weiterbildungsziele zu erreichen, denn Ärzte/Ärztinnen in Weiterbildung wechseln regelmäßig die Klinik und müssen für ihre Facharztausbildung mehrere praktische Stationen mit unterschiedlichen Schwerpunkten durchlaufen. Hier kommt ihnen die nur befristete Einstellung entgegen. Manche Bewerber/-innen fragen sogar ausdrücklich nach einer zeitlich befristeten Anstellung.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Peter Lames

Beigeordneter für Finanzen, Personal und Recht