

Landkreis Gießen		
Der Kreisausschuss		Gießen, 24.05.2018
Dezernat I Die Landrätin	Name:	Anita Schneider
	Telefon:	06 41 - 93 90 17 37
	Fax:	06 41 - 93 90 16 00
	E-Mail:	anita.schneider@lkgi.de
	Gebäude: F	Raum: F112a

Bericht zu befristeten Arbeitsverhältnissen beim Landkreis Gießen

Durch Beschluss des Kreistages vom 05. März 2018 (Vorlage 0559/2018) wurde der Kreisausschuss gebeten, dem Kreistag im Kreistagsausschuss für Soziales die beschlossenen Fragen zu beantworten.

1. Wie viele Beschäftigte wurden in den vergangenen 10 Jahren oder gegenwärtig als Leiharbeiterinnen / Leiharbeiter eingesetzt?

Insgesamt waren in den letzten 10 Jahren 69 Mitarbeiter*innen im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungen bzw. Abrufverträgen beschäftigt. Hiervon wurden 13 Mitarbeiter*innen in Arbeitsverhältnisse beim Landkreis Gießen übernommen. 34 Mitarbeiter*innen sind durch Vertragsablauf wieder ausgeschieden.

Derzeit werden 22 Arbeitnehmerüberlassungen administriert. Darunter befinden sich 4 Beschäftigte auf Integrationsarbeitsplätzen, welche im Laufe des Jahres 2018, in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden.

2. Wie viele der in den letzten 10 Jahren eingestellten Beschäftigten bekamen einen befristeten Arbeitsvertrag? Wie viele dieser neuen Beschäftigten waren unter 35 Jahre? Wie viele weiblich?

Die Personaldatenbank des Landkreises Gießen lässt keine automatisierten Auswertungen historischer Daten zu. Diese müsste händisch vorgenommen werden und würde erhebliche Arbeitszeit binden. Somit können nur aktuelle Zahlen ausgewertet werden. Zur Beantwortung dieser Frage werden die Zahlen aus dem Jahr 2017 herangezogen.

Im Jahr 2017 erhielten 33 Beschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag. 18 dieser Beschäftigten waren unter 35 Jahre, davon 16 weiblich. Die Befristungen beruhen in der Regel ausschließlich auf Sachgründen, z. B. Erziehungsurlaub etc.

3. Wie groß ist der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtzahl der Beschäftigten beim Landkreis Gießen? Wie stellt sich diese Entwicklung bei den Beschäftigten des Jobcenter Gießen dar?

Derzeit befinden sich rd. 10 % der Beschäftigten des Landkreises Gießen (Kernverwaltung und Servicebetrieb) in befristeten Arbeitsverhältnissen. Bei dem Anteil der Kernverwaltung (8,81 % der Beschäftigten) ist festzustellen, dass den befristeten Verträgen grundsätzlich ein Sachgrund zugrunde liegt. Die Zeitverträge beziehen sich i. d. R. auf die Vertretungsfälle der unbefristet Beschäftigten bei Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung wegen Pflege von Angehörigen, (befristete) Arbeitsunfähigkeit sowie Projektbearbeitungen. Bei den durch den Landkreis Gießen in das Jobcenter eingesteuerten Beschäftigten befinden sich 4,67 % der Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen. Insgesamt sind es im Jobcenter 13,12 % der Beschäftigten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Zahl lediglich zum Ausdruck bringt, dass diese Beschäftigten beim Jobcenter befristet beschäftigt sind. Bei einem der beiden Träger können sie gleichzeitig in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

4. Wie viele befristet Beschäftigte des Landkreises Gießen kündigen von sich aus ihr befristetes Arbeitsverhältnis – pro Jahr in den letzten drei Jahren?

In den letzten drei Jahren sind haben insgesamt 12 Beschäftigte ihr befristetes Arbeitsverhältnis gekündigt. Die Gründe sind vielfältig und z. T. auch in der privaten Lebensplanung (z. B. Wohnortwechsel) begründet.

5. Wie viele der befristet Beschäftigten des Landkreises Gießen erhielten einen unbefristeten Arbeitsvertrag – pro Jahr in den letzten 3 Jahren?

Die Personaldatenbank lässt zu dieser Fragestellung keine automatisierte Auswertung zu. Generell ist jedoch festzustellen, dass alle vakanten Stellen bis zur EG 10/A11 zunächst nur intern ausgeschrieben werden. Bei darüber hinausgehenden Stellenwertigkeiten kann gleichzeitig extern ausgeschrieben werden. Nicht alle intern ausgeschrieben Stellen konnten, trotz Beschäftigter mit befristeten Arbeitsverträgen besetzt werden. Hierfür gibt es vielfältige – auch familienpolitische – Gründe.

6. Wie hoch ist das Durchschnittsalter der unbefristet Beschäftigten des Landkreises Gießen?

Die Personaldatenbank lässt an dieser Stelle keine Unterscheidung zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten zu. Das Durchschnittsalter aller Bediensteten beläuft sich auf 45,12 Jahre.

7. Wie viele Arbeitsunfähigkeitstage kommen durchschnittlich auf einen unbefristet Beschäftigten des Landkreises Gießen - pro Jahr in den letzten 3 Jahren?

Das Zeiterfassungsprogramm, aus dem heraus Krankheitstage erhoben werden können, lässt keine Unterscheidung zwischen unbefristeten und befristeten Beschäftigten zu.

8. Wie viele Überstunden sind aktuell durchschnittlich auf dem Arbeitszeitkonto eines unbefristet Beschäftigten des Landkreises Gießen - pro Jahr in den letzten 3 Jahren?

Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche festgelegten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden können. Die Anordnung von Überstunden erfolgt in der Regel nicht. Damit es in einzelnen Fällen nicht zu einer übermäßigen Häufung von Überstunden und Mehrarbeitszeiten kommt, wurden zwei Kappungstermine (30.04. und 31.10.) pro Jahr eingeführt, an denen nicht mehr als 20 Mehrarbeitsstunden auf den Arbeitszeitkonten der Beschäftigten vorhanden sein dürfen.

9. Welche Schritte will der Landkreis Gießen unternehmen, um eine Entfristung der befristeten Arbeitsverhältnisse zu erreichen?

Grundsätzlich wird allen befristet Beschäftigten die Möglichkeit angeboten, sich auf unbefristete Stellen zu bewerben. Es ist festzustellen, dass dieses Angebot aus unterschiedlichen Gründen nicht von allen befristet Beschäftigten genutzt wird. Dies führt dazu, dass wir unbefristete Stellen extern ausschreiben müssen, obwohl befristet Beschäftigte mit einer Auswahl in dem Stellenbesetzungsverfahren ihren Vertrag entfristen könnten.

Sowohl die gesetzlichen als auch die tariflichen Regelungen eröffnen den Beschäftigten einen hohen Spielraum an Freistellungsmöglichkeiten.

Die Beschäftigten der Kreisverwaltung haben u. a. zur Vereinbarung von Beruf und Familie vielfältige Möglichkeiten, die Arbeitszeit befristet zu reduzieren oder sich befristet freistellen zu lassen. Die Genehmigung flexibler und auf die individuellen Bedarfe zugeschnittene Arbeitszeitmodelle ist ein Baustein, der die Kreisverwaltung als attraktiven Arbeitgeber auf dem umkämpften Markt um qualifizierte Fachkräfte darstellt.

Dies bedingt jedoch, dass die Nachbesetzung nur befristet für die Dauer der Reduzierung bzw. Abwesenheit der Stelleninhaber*innen erfolgen kann. Die Freiheit, die Arbeitszeit entsprechend der persönlichen Lebensumstände anpassen zu können, erhöht somit an dieser Stelle die Zahl der befristeten Arbeitsverträge.

Ein künftig restriktiverer Umgang mit der Genehmigung von freiwilligen (über gesetzliche und tarifvertragliche Verpflichtungen hinausgehenden) Arbeitszeitmodellen, nur um den Anteil der befristet besetzten Stellen zu reduzieren, wäre kontraproduktiv, da es die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Ehrenamt stark einschränken würde.

Hierdurch wird deutlich, dass ein, allein auf den Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse reduzierter Blick, kein Bewertungsindikator zur Frage einer arbeitnehmerfreundlichen Personalpolitik sein kann.



Anita Schneider
Landrätin