

Balingen, 14.05.2020

Vorlage zur Behandlung in folgenden Gremien:

Gemeinderat

**öffentlich**

am 26.05.2020

Entscheidung

### Tagesordnungspunkt

## **Befristete Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)**

### Anlagen

Antrag SPD-Fraktion

### Beschlussantrag:

1. Die SPD-Fraktion beantragt, dass die Stadtverwaltung Balingen künftig keine Arbeitsverträge mit Befristungen ohne Sachgrund abschließt.
2. Bestehende Arbeitsverhältnisse mit sachgrundloser Befristung werden zum frühestmöglichen Zeitpunkt entfristet.

### Finanzielle Auswirkungen:

keine

### Besonderer Hinweis:

Vorlage 2020/074 wurde vom Verwaltungsausschuss am 10.03.2020 nichtöffentlich vorberaten. Da die Sitzung des Gemeinderats am 24.03.2020 nicht stattgefunden hat, wurde die Entscheidung auf die nächste reguläre öffentliche Sitzung vertagt. Diese findet nun am 16.05.2020 statt.

## **Sachverhalt:**

### **Antrag SPD-Fraktion:**

Der Antrag der SPD-Fraktion wurde in der Sitzung des Gemeinderates am 18.02.2020 eingebracht und begründet.

Dieser ist mit Begründung als Anlage beigefügt.

### **Bisherige Vorgehensweise bei der Stadt Balingen:**

- Befristung bei Neueinstellungen i.d.R. 1 Jahr (Befristung bis 2 Jahre nach TzBfG möglich)
- Es handelt sich dabei um eine „verlängerte Probezeit“
- Bei Einstellungsgesprächen i.d.R. kein Problem, da klar kommuniziert wird, dass
  - Stelle als solche unbefristet ist
  - bei Bewährung ab Zeitpunkt von 9 Monaten nach Einstellung die Unbefristung verbindlich in Aussicht gestellt wird.
- Bereits ab einem Zeitfenster von 9 Monaten nach Einstellung wird die Bewährungsabfrage beim Fachamt eingeholt.  
Bei positivem Ergebnis wird die Unbefristung arbeitsvertraglich fixiert.  
⇒ i.d.R. spätestens nach 10 Monaten Klarheit

### **Gründe für Beibehaltung der bisherigen Vorgehensweise:**

- Eine Probezeit von 6 Monaten ist zu kurz für eine umfassende Beurteilung.  
Die Einarbeitungszeit dauert in den meisten Fällen mindestens 2 – 3 Monate, erst danach vollumfängliche Aufgabenwahrnehmung. Nach 9 Monaten sind die wesentlichen Aufgaben einmal bearbeitet worden.

### **Nachteile bei Abschaffung der Befristung:**

- Bewährungsabfrage bereits im Laufe des dritten Beschäftigungsmonats.  
⇒ Sehr kurze Beobachtungs-/Bewährungsphase, noch in der Einarbeitungszeit.
- Zu beachten:
  - Bei Nichtbewährung ist eine Probezeitkündigung (ordentliche Kündigung) notwendig (kein automatisches Auslaufen möglich)  
Kündigungsfrist: 2 Wochen zum Monatsschluss
  - Personalratsbeteiligung nach § 75 Abs. 1 Ziff. 12 LPVG bei Kündigung notwendig, zeitlicher Aspekt (nach Zustimmungsantrag kürzeste Frist 1 Woche, normal 3 Wochen)
  - Sonstige Abstimmungen mit Fachamtsleiter und Verwaltungsspitze brauchen Zeit
  - Verlängerung der Probezeit grundsätzlich nicht möglich
  - Nach Probezeit nur noch „normale“ Kündigungsmöglichkeiten. Zeitaufwendige Arbeitsgerichtsverfahren drohen.
- Bei unsicherer Bewährungslage innerhalb der Probezeit wird man sich eher vom Mitarbeiter\*in trennen.
- Bewerber\*innen, die bei der Vorstellungsrunde nicht voll überzeugen, wird man im Zweifel nicht einstellen.