



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Senatsämter
Fachbehörden
Bezirksämter
Landesbetriebe
Rechnungshof

Nachrichtlich:
Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V.

Dienst- und Tarifrecht

Arbeits- und Tarifrecht
P 121
Steckelhörn 12
20457 Hamburg
T+49 40 428 31-1572
T+49 40 428 31-2643

Ansprechpartnerin Frau Bärbel Schmidt
Zimmer 715
Baerbel.Schmidt@personalamt.hamburg.de
Az. 126.10-30.0013
6. April 2017

Betr.: Regelungen über den Abschluss von Zeitverträgen

Bekanntgabe an:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilungen

Wesentlicher Inhalt:

Äußerst restriktiver Umgang mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen

Vom Inhalt betroffener Personenkreis:

Neueinstellungen, denen kein Dauerarbeitsverhältnis angeboten werden kann

Veröffentlichung online:

Dieses Rundschreiben wird in den Profikanal eingestellt

Mit der Drucksache 21/5076 hat die Bürgerschaft den Senat u.a. ersucht, im Einflussbereich der Freien und Hansestadt Hamburg Regelungen zu erlassen, die den Abschluss von Zeitverträgen restriktiv festlegen, und künftig der Bürgerschaft im Personalbericht neben den bereits bestehenden Informationen über die Anzahl der Dauerschuldverhältnisse und befristeten Arbeitsverhältnisse aufgelistet nach Behörden, Ämtern und Landesbetrieben auch über die Grundlage der Befristung (Sachgrund oder ohne Sachgrund) und Höchstdauer der Befristung zu informieren.

Dies entspricht der gesetzlichen Grundregelung in § 620 BGB, dass Arbeitsverhältnisse auf Dauer angelegt sind. Für zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse verweist § 620 Abs. 3 BGB auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Befristete Arbeitsverhältnisse sind danach als Ausnahme vom Regelfall des unbefristeten Arbeitsverhältnisses konzipiert. Deswegen soll ein verständiger Arbeitgeber mit dem Instrument der zeitlich befristeten Arbeitsverträge äußerst

Öffentliche Verkehrsmittel:
Buslinien 3, 4 und 6 Bei St. Annen
U1 Meißberg



restriktiv umgehen und, soweit dies wirtschaftlich und inhaltlich geboten ist, Dauerschuldverhältnisse anstelle von befristeten Arbeitsverhältnissen schaffen. Sofern dennoch im Ausnahmefall ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden soll, ist nach § 14 TzBfG die Befristung eines Arbeitsvertrages entweder mit sachlichem Grund gerechtfertigt (Absatz 1) oder ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig (Absatz 2). Die tarifvertraglichen Regelungen des § 30 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) beziehen sich auf die Bestimmungen des TzBfG.

Das Personalamt gibt folgende Regelungen für alle Behörden, Ämter und Landesbetriebe bekannt, mit denen die Anwendung des TzBfG für den Arbeitgeber Hamburg konkretisiert wird. Ausdrücklich nicht hiervon betroffen sind die befristeten Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (vgl. Bürgerschaftsdrucksache 21/7386); Entsprechendes gilt für studentische Hilfskräfte.

1. Grundsatz des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Die Freie und Hansestadt Hamburg als Arbeitgeber bietet ihren Beschäftigten im unmittelbaren öffentlichen Dienst, d.h. in den Behörden, Ämtern und Landesbetrieben grundsätzlich unbefristete Arbeitsverträge an.

2. Sachgrundbefristung

2.1

Unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 TzBfG kann ein befristeter Vertrag unter Benennung des jeweiligen Sachgrundes begründet werden, d.h. wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur Vertretung einer anderen Arbeitnehmerin bzw. eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und sie bzw. er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

2.2.

Neben den unter 2.1. genannten Sachgründen für eine Befristung können auch andere Befristungsgründe einem befristeten Vertrag zugrunde gelegt werden, solange diese Befristungsgründe der Bedeutung und der Zielsetzung des nicht abschließenden Sachgrundkataloges des § 14 Abs. 1 TzBfG und damit auch des unter 2.1. wortgleich wiederholten Kataloges entsprechen.

2.3.

Die Dauer der Befristung ergibt sich in der Regel aus dem Befristungsgrund und den in seinem Zusammenhang stehenden Grenzen (z.B. durch Gesetze, Tarifverträge, Ordnungen, objektiv vorliegende Lebenssachverhalte o.ä.) und muss damit angemessen und vereinbar sein. Wenn im Ausnahmefall durch den Befristungsgrund keine eindeutige Dauer bestimmbar ist, sollte aus Gründen der Planungssicherheit sowohl für die Beschäftigten als auch für den Arbeitseinsatz eine Befristungsdauer von zwei Jahren vorgesehen werden.

Spätestens alle zwei Jahre, mindestens jedoch zwei Monate vor Ablauf der Befristung sind befristete Arbeitsverträge daraufhin zu prüfen, ob der Befristungsgrund auch bei Ablauf der Befristung noch gegeben ist oder ob unter Berücksichtigung der Ziffer 1. ein Dauerschuldverhältnis angeboten werden muss.

2.4.

Die Rechtsgrundlage der Befristung und/oder die Befristungsdauer sind im Arbeitsvertrag zu benennen. Die Überlegungen, die den Befristungsgrund stützen, sind in einer Sachakte zu dokumentieren.

3. Sachgrundlose Befristung

3.1.

Sachgrundlose Befristungen sollen nicht abgeschlossen werden. In der Regel lassen sich die üblichen befristeten Arbeitsverhältnisse unter einen Sachgrund nach Nr. 2.1. subsumieren.

3.2.

Sollte zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses im Ausnahmefall dennoch Unklarheit z.B. über die Belastbarkeit des Sachgrundes bestehen oder kein Sachgrund vorliegen, so ist nur unter Dokumentation des Einzelfalls und seiner Begründung ein sachgrundlos befristeter Zeitvertrag gem. § 14 Abs. 2 TzBfG zu schließen.

Dabei ist zu aktenkundig zu machen

- welche Gründe dazu geführt haben, dass kein Dauerarbeitsverhältnis vereinbart werden kann,
- warum kein sachbegründeter Zeitvertrag geschlossen wird,
- welche Zielsetzung die sachgrundlose Befristung hat,
- welche zeitliche Kalkulation der Erfüllung dieser Zielsetzung zugrunde liegt,
- die ausdrückliche Feststellung, dass zuvor kein unbefristetes oder sachbegründetes befristetes Arbeitsverhältnis zur FHH bestanden hat und dass ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag nicht schon dreimalig verlängert worden war.

3.3

Die gesetzlich und tarifvertraglich eingeräumten Befristungsrahmen sind im Sinne einer einschränkenden Selbstbindung des Arbeitgebers nur in folgendem Umfang zu nutzen:

3.3.1.

Die tarifvertraglich bestimmte Mindestdauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge von sechs Monaten nach § 30 Abs. 3 TV-L ist zu beachten.

Verträge nach 3.2. dürfen im Rahmen der Regelung des § 14 Abs. 2 TzBfG nur für höchstens zwölf Monate geschlossen werden und können maximal zweimal um jeweils höchstens sechs Monate verlängert werden. Für die Verlängerungen gelten die Bestimmungen über die Dokumentation und ausführliche Begründung entsprechend.

3.3.2.

Für Einrichtungen, deren Personaleinsatz sich an deren allgemeinen Ablaufstrukturen orientiert, wie Schulen (einschließlich der Regionalen Bildungs- und Beratungszentren, des Bildungs- und Beratungszentrums und des Landesbetriebs Hamburger Volkshochschule) sowie Hochschulen und Universitäten (hier aber nur Verwaltungspersonal, nicht Beschäftigte im Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, s. vor 1.) folgende Regelung:

Verträge nach 3.2. dürfen im Rahmen der Regelung des § 14 Abs. 2 TzBfG für diese Bereiche nur für die Dauer eines Semesters oder eines Schuljahres geschlossen werden und können höchstens im Rahmen der Höchstbefristungsdauer und der maximalen Anzahl von Verträgen gem. § 14 Abs. 2 TzBfG verlängert werden. Für die Verlängerung gelten die Bestimmungen über die Dokumentation und ausführliche Begründung entsprechend.

3.4.

Spätestens alle sechs Monate sind Verträge nach 3.2. zu prüfen, ob ein unbefristetes oder sachgrundbefristetes Arbeitsverhältnis spätestens zum Ablauf der laufenden Befristung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses möglich ist.

Diese Prüfung ist zu dokumentieren.

4. Hinweise zur Vertragsgestaltung und Dokumentation

Ein Muster zur Vertragsgestaltung sowie Hinweise zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge sind als Anlagen 1 und 2 angefügt.

5. Zuwendungsempfänger

Die Behörden und Ämter werden gebeten, diese Verfahrensweise auch den Zuwendungsempfängern, für die sie Zuwendungsgeber sind, bekannt zu geben und darauf hinzuwirken, dass dort entsprechend verfahren wird.

6. Berichtspflicht

Im Rahmen der Berichtspflicht zu befristeten Arbeitsverträgen ist von den Behörden und Ämtern zum 31.12. eines jeden Jahres beginnend mit dem 31.12.2017 eine Liste (s. Anlage 3) über alle befristeten Arbeitsverträge in ihrem Bereich zu erstellen. Dabei sind die Befristungsgründe nach den Merkmalen „Vertretungsbefristung“, „Erprobungsbefristung“, „Projekt-Befristung“, und „sonstige“ zu ordnen und es ist zudem eine Summe der Fallzahlen zu bilden. Mit der Einführung der elektronischen Personaldatenerfassung ePers/KoPers sind alle Fälle hierüber zu ermitteln. Bis dahin sind, aufbauend auf den ermittelten Zahlen zur Großen Anfrage 21/3237 „Hamburg – Stadt der Guten Arbeit. Befristete Arbeitsverhältnisse im Einflussbereich der Freien und Hansestadt Hamburg“ die Neueinstellungen bzw. Verlängerungen zu ermitteln. Dabei die Dauer der Befristungen in Tagen pro Jahr anzugeben; dabei sind für volle Monate pauschal 30 Tage zu berechnen.

Die Tabellen sind bis spätestens 31. Januar des jeweiligen Folgejahres an das Grundsatzreferat für Arbeits- und Tarifrecht (P 12) im Personalamt zu geben. Da eine automatisierte Unterstützung durch Paisy nur mit erheblichem Programmieraufwand einzurichten wäre, muss die für die Berichtspflicht nötige Ermittlung bis zur Einführung von KoPers leider manuell vorgenommen werden.

Zwischen
der **Freien und Hansestadt Hamburg**
(Arbeitgeberin)

und

Frau/Herrn (Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)
wird folgender

ARBEITSVERTRAG

geschlossen:

Durch den Arbeitsvertrag wird kein Anspruch auf Verwendung auf einem bestimmten Arbeitsplatz, in einem bestimmten Aufgabengebiet oder in einer bestimmten Behörde/Dienststelle begründet. Das Recht der Arbeitgeberin, der / dem Beschäftigten eine andere Tätigkeit zu übertragen, wird auch durch eine länger währende Verwendung der / des Beschäftigten auf demselben Arbeitsplatz nicht eingeschränkt.

§ 1

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer

wird ab gemäß § 30 TV-L in Verbindung mit

- dem Dritten Abschnitt des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) vom 21. Dezember 2000
- § 21 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015
- § 9 Abs. 5 des Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vom 6. Dezember 2011
- § 6 des Gesetzes über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG) vom 28. Mai 2008
in der jeweils geltenden Fassung

als Vollbeschäftigte / Vollbeschäftigter befristet eingestellt.

als Teilzeitbeschäftigte / Teilzeitbeschäftigter mit

..... v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer / eines Vollbeschäftigten befristet eingestellt. Der / die Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet

- zur Vertretung nach
 - zur weiterer Überprüfung der Qualifikation für die übertragenen Tätigkeiten als
 - für projektbezogene Tätigkeiten
 - sonstiger Sachgrund
 - kalendermäßig befristet bis zum
 - längstens bis
-
- nach § 14 Absatz 2 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet bis zum
 - nach § 14 Absatz 3 TzBfG befristet bis zum

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für die Arbeitgeberin jeweils geltenden Fassung.

§ 3

- (1) Hinsichtlich der Probezeit und der Fristen für die ordentliche Kündigung gilt § 30 Abs. 4 und 5 TV-L.
- (2) Die Probzeit beträgt
 - gemäß § 30 Abs. 4 Satz 1, 1. Halbsatz TV-L (Befristung ohne Sachgrund) sechs Wochen.
 - gemäß § 30 Abs. 4 Satz 1, 2. Halbsatz TV-L (Befristung mit Sachgrund) sechs Monate.

§ 4

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ist in Entgeltgruppe TV-L eingruppiert.

§ 5

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung richtet sich nach den für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

§ 6

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

.....
Die Nebenabrede kann mit einer Frist von Wochen zum Monatsschluss schriftlich gekündigt werden.

§ 7

Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages einschließlich aller Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Auf dieses Erfordernis kann nur durch schriftliche Erklärung verzichtet werden.

§ 8

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages.

Hinweis

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie nach dem Sozialgesetzbuch III verpflichtet, sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend zu melden. Darüber hinaus sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Hamburg, den

Arbeitgeberin

vertreten durch

.....

Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer

Hinweise zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge

Entsprechend dem politischen Auftrag, als Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg noch restriktiver als bisher mit dem Abschluss zeitlich befristeter Arbeitsverträge, insbesondere aber sachgrundloser Befristungen umzugehen, hat das Personalamt im Rundschreiben vom 24. März 2017 engere als die gesetzlichen und tarifvertraglichen Grenzen beim Abschluss dieser Arbeitsverträge gesetzt.

Die Personalabteilungen der Behörden und Ämter haben im Rahmen einer Vorabstimmung dieser Regelungen darauf hingewiesen, dass gerade beim Abschluss sachbegründeter Zeitverträge in der Praxis die Gerichtsfestigkeit der Sachgründe häufig problematisch ist. Die folgenden Hinweise, die den gegenwärtigen Stand der Rechtsprechung einbeziehen, sollen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – eine Hilfestellung bieten und das Muster für Zeitarbeitsverträge erläutern. Sie werden bei künftigem Bedarf weiterentwickelt.

§ 14 Abs. 1 TzBfG macht die wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages von der Rechtfertigung durch einen **sachlichen Grund** abhängig. Liegt ein in der Aufzählung dieser Norm enthaltener Grund im Einzelfall vor, ist damit die sachliche Rechtfertigung für den Zeitvertrag gegeben. Auch wenn der Katalog die weit überwiegenden Fälle sachbegründeter Arbeitsverträge beschreibt, ist er nicht abschließend, so dass auch andere (gleichwertige) Gründe eine Befristung rechtfertigen können.

Hierbei sind folgende BAG-Urteile maßgeblich:

BAG 11.12.1991 – 7 AZR 128/91: Die Wirksamkeit einer Befristung setzt in der Regel kein bestimmtes Personalkonzept voraus. Vielmehr reicht es aus, dass im Einzelfall plausibel erklärt werden kann, warum der betroffene Arbeitnehmer im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern nur befristet beschäftigt wurde.

BAG 22.11.1995 – 7 AZR 252/95 (so auch BAG vom 21.2.2001 – 7 AZR 200/00, 21.1.2009 – 7 AZR 630/07, BAG 17.03.2010 – 7 AZR 640/08): Bei der Befristung des Arbeitsvertrages mit einem zur Vertretung eingestellten Arbeitnehmer braucht sich die Prognose des Arbeitgebers grundsätzlich nur darauf zu beziehen, dass der zu vertretende Mitarbeiter seinen Dienst wieder antreten wird, nicht aber auch darauf, wann dies der Fall sein wird. Das bloße Zurückbleiben der vereinbarten Vertragsdauer hinter der bei Vertragsschluss voraussehbaren Dauer des vorübergehenden Bedarfs kann deshalb den Sachgrund für die Befristung nicht ohne weiteres in Frage zu stellen.

Der Arbeitgeber kann bei Befristungen, die auf die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, 3 und 7 TzBfG normierten Sachgründe gestützt sind, frei darüber entscheiden, ob er den Zeitraum des von ihm prognostizierten zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs ganz oder nur teilweise durch den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen abdeckt.

BAG 13.10.2004 – 7 AZR 218/04, 14.2.2007 – 7 AZR 95/06: Eine Kongruenz von Vertragsdauer und Befristungsgrund ist nicht erforderlich.

BAG 27.7.2005 – 7 AZR 443/04: Grundsätzlich ist die Wirksamkeit einer Befristungsabrede nach den Verhältnissen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zu beurteilen.

BAG 22.4.2009 – 7 AZR 768/07: Das TzBfG erlaubt den Abschluss eines mit Sachgrund befristeten Arbeitsvertrages im Anschluss an ein ohne Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis ohne jede Einschränkung. Ebenso wenig sieht es für den wiederholten Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Sachgrund Einschränkungen vor.

Im **Arbeitsvertragsmuster** ist bewusst nicht die Aufzählung des § 14 Absatz 1 TzBfG wiederholt worden, sondern es sind die Kategorien der typischen Sachgründe für Zeitverträge aufgeführt.

Vertretung:

hier können die gesetzlichen Vertretungsmöglichkeiten wie § 21 BEEG für Mutterschutz-, Elternzeit- oder Sonderurlaubsfälle zur Kinderbetreuung, § 6 PflegeZG oder § 2 FPfZG oder auch § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG (z.B. bei langandauernder Krankheit) eingesetzt werden. In der Sachakte wäre dann zur Dokumentation konkret die zu vertretende Person zu benennen.

Zur weiteren Überprüfung der Qualifikation für die übertragenen Tätigkeiten als:

Nach Rechtsprechung des BAG kann ein Dauerarbeitsvertrag bei Unsicherheit der Eignung zum Ende der Probezeit gekündigt werden und ein Zeitvertrag bis zu höchstens weiteren sechs Monaten geschlossen werden zur endgültigen Feststellung der Eignung für die übertragenen Tätigkeiten.

Die befristete Beschäftigung von Studierenden ist ein in deren Person liegender Sachgrund.

Auf die im Rundschreiben dargestellten notwendigen **Dokumentationen** im Einzelfall sind Inhalte von Sachakten, sie sind nicht Bestandteil der jeweiligen Personalakte.

Dabei ist im nur absoluten Ausnahmefall der sachgrundlosen Befristung gemäß Nr. 3.2 des Rundschreibens zu begründen, warum es keinen Sachgrund für das zeitlich befristete Arbeitsverhältnis gibt und trotzdem der Bedarf dafür besteht und welche Gründe zu genau der gewählten Dauer des Zeitvertrags führen. Auch mögliche frühere Zeitarbeitsverhältnisse zur FHH sind aufzuführen, um sicherzustellen, dass die gesetzlichen Verbote des § 14 Abs. 1 und 2 TzBfG beachtet werden. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten besteht nach BAG regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen (BAG vom 6.4.2011 – 7 AZR 716/09).

Auf die nach § 14 Abs. 4 TzBfG notwendige Schriftform (vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses!) wird ausdrücklich hingewiesen, ist sie nicht erfüllt, besteht ein Dauerarbeitsverhältnis.

Außerdem ist zu beachten, dass es nach § 15 Abs. 2 TzBfG für das wirksame Ende eines zweckbefristeten Arbeitsvertrags der schriftlichen Unterrichtung der/des Beschäftigten durch den Arbeitgeber bedarf und eine Auslauffrist des Arbeitsverhältnisses von zwei Wochen nach Zugang des Schreibens besteht.

