



# 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

24. März 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, bei 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.

Es 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 restriktiv umgehen und, soweit dies wirtschaftlich und inhaltlich geboten ist, Dauerschuldverhältnisse anstelle von befristeten Arbeitsverhältnissen schaffen.

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



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.) gilt 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. Auf den ermittelten Zahlen zur Großen Anfrage 21/3237 „Hamburg – Stadt der Guten Arbeit. Befristete Arbeitsverhältnisse im Einflussbereich der Freien und Hansestadt Hamburg“ aufbauend, sind 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.**

Verfügung:

1. SVSK über LP, P 1 und P 12  
m.d.B. um Zustimmung.

- Bei der Abstimmung des Rundschreiben-Entwurfs mit allen Behörden haben insbesondere die BIS und die BSB dringend darum gebeten, die **tarifvertraglich festgelegten zeitlichen Bedingungen** bei der sachgrundlosen Befristung einzuhalten (**§ 30 Abs. 3 TV-L**: „Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen“). Diesem Wunsch nach tarifkonformem Verhalten ist mit dem Rundschreiben Rechnung getragen
- Mit der für die Senatskommission für öffentliche Unternehmen (SKöU) zuständigen FB ist vereinbart, dass sie die SKöU mit diesem Rundschreiben befassen und ein entsprechendes Vorgehen für die öffentlichen Unternehmen empfehlen wird
- Das ZPD hat dargestellt, dass zur sofortigen automatisierten Ermittlung der Fallzahlen ein neues Programm in Paisy erforderlich wäre, da die befristeten Verträge deutlich differenzierter dargestellt werden müssten. Der damit verbundene Programmieraufwand erscheint nicht vertretbar.  
Für KoPers ist die Anforderung der automatischen Ermittlungsmöglichkeit dem ZPD gegenüber formuliert.

2. Nach Zustimmung Rundschreiben in den Profikanal einstellen lassen