

Betreff:

Keine sachgrundlosen Befristungen

Organisationseinheit:

Dezernat VII
20 Fachbereich Finanzen

Datum:

29.10.2019

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Status
Finanz- und Personalausschuss (zur Kenntnis)	30.10.2019	Ö
Verwaltungsausschuss (zur Kenntnis)	05.11.2019	N
Rat der Stadt Braunschweig (zur Kenntnis)	12.11.2019	Ö

Sachverhalt:

Vorbemerkung:

Gemäß § 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG, siehe Anlage) wird bei Befristungen des Arbeitsvertrages unterschieden:

- § 14 Abs. 1 TzBfG betrifft Befristungen des Arbeitsvertrages, die durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sind. § 14 Abs. 1 TzBfG nennt hier nicht abschließend Beispiele wie Befristung zur Erprobung, Eigenart der Arbeitsleistung, Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer etc.

Es handelt sich hierbei somit nicht um sachgrundlose Befristungen.

- § 14 Abs. 2 TzBfG betrifft Befristungen eines Arbeitsvertrages ohne formales Vorliegen eines sachlichen Grundes, die maximal zwei Jahre möglich sind (sachgrundlose Befristungen).

Wie in der Sitzung des Verwaltungsausschusses am 10. September 2019 angekündigt, hat die Verwaltung eine erneute systematische Abfrage bei den Gesellschaften initiiert, um zu den bei den Gesellschaften vorgenommenen Befristungen und deren gesetzlichen Hintergründen Kenntnis zu erhalten.

Die Gesellschaften teilten hierzu mit:

Städtisches Klinikum Braunschweig gGmbH

Bei verschiedenen Fallgestaltungen sind unbefristete Einstellungen aus personalwirtschaftlichen Gründen nicht möglich. Beispiele hierfür sind:

- a) Im Ausland erworbene Berufs-/Ausbildungsabschlüsse müssen nach deutschem Recht in einem zum Teil über mehrere Monate dauernden Verfahren anerkannt werden, bevor die Bewerberinnen und Bewerber beschäftigt werden dürfen. Insbesondere im ärztlichen Dienst und im Pflegedienst erfolgt daher zur Überbrückung dieser Wartezeit zunächst eine befristete Einstellung als Pflegehelfer grundsätzlich für maximal 6 Monate, um die Bewerberinnen und Bewerber mit der Aufbau- und Ablauforganisation vertraut zu machen.

Ein dauerhafter Einsatz als Pflegehelfer ist jedoch für beide Vertragsparteien nicht beabsichtigt. Mit dem Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages wird gewährleistet, dass im Falle einer Ablehnung der Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikation das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf endet, weil die beabsichtigte Beschäftigung als Arzt/Ärztin bzw. als examinierte Pflegekraft nicht realisiert werden kann.

- b) Im Klinikum Braunschweig sind in einem erheblichen Umfang Beschäftigte in Elternteilzeit, im Sonderurlaub unter Fortfall des Entgelts, im Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz oder erhalten eine Zeitrente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Darüber hinaus bestehen diverse auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitlich befristete Veränderungen der Arbeitszeit. In diesen Fällen werden ebenfalls befristete Einstellungen angeboten.

Die unter a) gemachten Ausführungen bedingen sachgrundlose Befristungen. Die unter b) dargestellten Fallkonstellationen beziehen sich auf Befristungen mit Sachgrund (überwiegend nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG).

Volkshochschule Braunschweig GmbH

Knapp ein Drittel des Gesamtvolumens der VHS wird direkt aus öffentlicher Förderung (kommunaler Verlustausgleich + Finanzhilfe des Landes Niedersachsen) refinanziert, weitere 20 % - 30 % aus Gebühreneinnahmen. Die anderen 40 % - 50 % sind Drittmittel (Bund, Land, EU, spezielle kommunale Aufträge). Die Drittmittelförderung ist generell zeitlich befristet, jedoch im Volumen veränderbar oder temporär verlängerbar. Somit hat eine Weiterbildungseinrichtung keine andere Chance, als mit Befristungen zu hantieren, was z. B. das Problem Fachkräftesicherung nicht zu lösen hilft. Ähnliches gilt, wenn in einem Kernaufgabenfeld der VHS (laut Bildungsauftrag), wie z. B. die Sprachförderung von Zugewanderten mittelfristig ein hoher Bedarf entsteht. Die VHS hat nach Ansicht der Geschäftsführung in Braunschweig richtig reagiert (Einstellung der Lehrkräfte, Sicherung der Fachkräfte / mit Zustimmung des Aufsichtsrates), konnte aber zunächst nur befristete Verträge anbieten, weil die weitere Geschäftsentwicklung abzuwarten war.

Die Befristungen bei der Volkshochschule Braunschweig GmbH begründen sich mit unterschiedlichen Tatbestandsmerkmalen aus § 14 Abs. 1 TzBfG.

Stadthalle Braunschweig Betriebsgesellschaft mbH

Aktuell finden keine befristeten Einstellungen bei der Stadthalle Braunschweig Betriebsgesellschaft mbH statt. Eine Ausnahme bilden allerdings die Übernahme der ausgelerten Auszubildenden, denen die Gesellschaft zunächst eine befristete Weiterbeschäftigung für 6 Monate anbietet (§ 14 Abs. 1 TzBfG).

Braunschweig Stadtmarketing GmbH

Bei der Braunschweig Stadtmarketing GmbH gibt es einige wenige Stellen, die nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG befristet besetzt sind (Vertretung eines anderen Arbeitnehmers).

Die Mehrzahl der befristet besetzten Stellen wird nach § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos besetzt. Die Gesellschaft deckt so temporäre Mehrbedarfe in den einzelnen Arbeitsbereichen ab. Diese Fallgestaltungen lassen sich nicht immer unter die Sachgründe des § 14 Abs. 1 TzBfG subsumieren.

Hafenbetriebsgesellschaft Braunschweig mbH

Bei der Hafenbetriebsgesellschaft Braunschweig mbH wurden befristete Verträge sowohl gem. § 14 Abs. 1 TzBfG, als auch gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG abgeschlossen.

Die Arbeitsverträge nach Abs. 1 (in der Regel Nr. 2 und Nr. 3) sind zwischenzeitlich beendet.

Verträge nach Abs. 2 sind nach Zeitablauf bereits in unbefristete Verträge gewandelt worden, bzw. befinden sich gerade in der Umwandlung. Die Umwandlungen sollten noch in 2019 abgeschlossen sein.

Stadtbad Braunschweig Sport und Freizeit GmbH

Alle Befristungen nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG sind aufgrund der Maßnahme Ersatzbau Hallenbad Heidberg geschlossen wurden. Mittlerweile wurden diese in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt.

In der Sommersaison betreiben wir sechs statt drei Bäder, dazu stellen wir meist Studenten als Rettungsschwimmer ein. Auch diese Arbeitsverhältnisse werden entsprechend § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG befristet.

Die in der Vergangenheit erfolgten sachgrundlosen Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG wurden bis auf 2 Fälle in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt.

Nibelungen-Wohnbau-GmbH

Die Gesellschaft hat zum Stand 30. September 2019 107 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 15 davon sind befristet eingestellt.

In der Regel werden alle Arbeitsverträge zunächst für die Dauer von 2 Jahren sachgrundlos befristet geschlossen, denen jedoch faktisch Sachgründe zugrunde liegen (wie beispielsweise Erprobung nach erfolgter Ausbildung). Die Gesellschaft ist sehr daran interessiert, gute Fachkräfte in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen. Dies zeigt u. a. die hohe Anzahl ehemaliger Auszubildender (29 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), die in der Regel nach der Ausbildung zunächst einen befristeten 2-Jahresvertrag erhielten und danach unbefristet übernommen wurden.

Braunschweiger Verkehrs-GmbH, Kraftverkehr Mundstock GmbH

Bei den beiden Gesellschaften wird gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristet eingestellt. Der Grund hierfür ist im Wesentlichen, dass schwerpunktmäßig Mitarbeiter im Fahrdienst eingestellt werden. Da es sich hierbei um einen Einzelarbeitsplatz handelt, ist der Jahresvertrag hilfreich, da eine Beurteilung des Fahrdienstmitarbeiters sonst schwierig bzw. noch nicht belastbar ist. Im Regelfall folgt dann dem Jahresvertrag ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Sind im Einstellungsverfahren für die Gesellschaften Gründe ersichtlich, die einen Jahresvertrag entbehrlich machen, wird auch sofort unbefristet eingestellt. Dies können spezielle Berufsabschlüsse oder Erfahrungen des Bewerbers aus vorlaufenden Beschäftigungsverhältnissen sein.

Bis zum Jahr 2013 war bei den Gesellschaften sogar ein 2. Jahresvertrag die Regel. Dies wurde im Einvernehmen mit der Arbeitnehmervertretung auf ein Jahr begrenzt. Nur in Ausnahmefällen wird in Absprache mit dem Betriebsrat nochmal um ein Jahr verlängert. Diese Praxis hat sich seitdem als zielführend erwiesen, um möglichst hohe Qualität im Fahrdienst sicherzustellen.

Die Struktur-Förderung Braunschweig GmbH, die Braunschweig Zukunft GmbH, die Grundstücksgesellschaft Braunschweig mbH, die Stadt Braunschweig Beteiligungs-Gesellschaft mbH und die Flughafen Braunschweig-Wolfsburg GmbH meldeten Fehlanzeige.

Grundsätzlich wird seitens aller Gesellschaften betont, dass die befristeten Arbeitsverhältnisse, die zunächst aufgrund der Erprobung befristet waren, nach Ablauf und erfolgreicher Bewährung in unbefristeten Arbeitsverhältnissen weitergeführt werden, auch unter Hinweis auf den bestehenden Fachkräftemangel und -bedarf der Gesellschaften.

Ferner wird angemerkt, dass Möglichkeiten der Befristungen von Arbeitsverträgen als zielführend und notwendig beurteilt werden.

Vor diesem Hintergrund schlägt die Verwaltung vor, den Gesellschaften die gesetzlich vorgegebenen Spielräume zur Flexibilisierung zu belassen, um das strategische und unternehmerische Handeln der Geschäftsführungen nicht unverhältnismäßig zu blockieren.

Die Verwaltung schlägt weiter vor, die Gesellschaften um ergänzende präzisierende Auskunft zu der Entwicklung der Fallzahlen der letzten Jahre und zu den Gründen für eine sachgrundlose Befristung der Beschäftigung zu bitten.

Geiger

Anlage/n:

§ 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)



Bundesministerium
der Justiz und
für Verbraucherschutz

Bundesamt
für Justiz

◀ [zurück](#)

[weiter](#) ▶

[Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis](#)

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, 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 des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Fußnote

§ 14 Abs. 2 Satz 2: Nach Maßgabe der Entscheidungsformel mit GG (100-1) vereinbar gem. BVerfGE v. 6.6.2018 I 882 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -

[zum Seitenanfang](#)

[Datenschutz](#)

[Seite ausdrucken](#)