

17/2353

Landtag Rheinland-Pfalz		
12. Dez. 2017		
Datum	Uhrzeit	
Tgb.-Nr.:		
Sec	I	II



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM DER FINANZEN

Vorsitzender des
Sozialpolitischen Ausschusses
Herrn Dr. Böhme, MdL
Landtag Rheinland-Pfalz
55116 Mainz

DIE MINISTERIN

Kaiser-Friedrich-Straße 5
55116 Mainz
Postfach 33 20
55023 Mainz
Telefon 06131 16-4302
Telefax 06131 16-4300
Doris.Ahnen@fm.rlp.de
www.fm.rlp.de

4. Dezember 2017



Mein Aktenzeichen
P 2100/30 A - 417 -

Telefon / Fax
06131 16-4403
06131 16-4331

Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses am 16. November 2017
TOP 6: Sachgrundlose Befristungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Rheinland-Pfalz; Antrag der Fraktion der AfD – Vorlage 17/2010

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

in der Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses am 16. November 2017 hat die Landesregierung zugesagt, das Rundschreiben des Ministeriums der Finanzen zum Umgang mit sachgrundlosen Befristungen vom 16. Oktober 2017 und den Sprechvermerk zu o.g. TOP zur Verfügung zu stellen; des Weiteren wurde auf Bitte von Frau Abgeordneter Thelen zugesagt, eine Übersicht über die Verteilung der sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Land auf die Geschäftsbereiche der Landesregierung vorzulegen.

Anbei übersende ich Ihnen die entsprechende Dokumente.

Mit freundlichen Grüßen

Doris Ahnen

Anlagen: 3



ELEKTRONISCHER BRIEF

Staatskanzlei

Ministerium des Innern und für Sport

Ministerium der Justiz

Ministerium für Soziales, Arbeit,
Gesundheit und Demografie

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr,
Landwirtschaft und Weinbau

Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur

Ministerium für Bildung

Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten

Ministerium für Familien, Frauen, Jugend, Integration
und Verbraucherschutz

55116 Mainz

Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz
beim Bund und der Europäischen Union
11056 Berlin

Verwaltung des Landtags
Rheinland-Pfalz
55116 Mainz

Referate 412 und 450
im Hause

nachrichtlich:

Rechnungshof Rheinland-Pfalz
67346 Speyer

Kaiser-Friedrich-Straße 5
55116 Mainz
Postfach 33 20
55023 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-4331
Poststelle@fm.rlp.de
www.fm.rlp.de

16. Oktober 2017



Mein Aktenzeichen
P 2100/30 A - 417 -
Bitte immer angeben!

Ihr Schreiben vom

Ansprechpartner/-in / E-Mail
Jörg Elgas
Joerg.Elgas@fm.rlp.de

Telefon / Fax
06131 16-4403
06131 16-4331

**Regelungen über den Abschluss von Zeitverträgen;
hier: Restriktiver Umgang mit sachgrundlosen Befristungen für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes**

In seiner Sitzung am 22. August 2017 hat der Ministerrat des Landes Rheinland-Pfalz das Ministerium der Finanzen gebeten, im Arbeitnehmerbereich des Landes Rheinland-Pfalz Maßgaben für einen restriktiven Umgang in Bezug auf den Abschluss von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen unter Berücksichtigung einer praktikablen Verfahrensweise festzulegen.

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 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.

Zur Konkretisierung der Anwendung des TzBfG werden hiermit folgende Maßgaben bekannt gegeben (ausdrücklich nicht hiervon betroffen sind die befristeten Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft - Wissenschaftszeitvertragsgesetz -; entsprechendes gilt für studentische Hilfskräfte; ausgenommen sind des Weiteren befristete Verträge, die



über das e-Schule24-Portal geschlossen werden, sowie Verträge mit Sprachförderlehrkräften):

1. Grundsatz des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Beschäftigten im Landesdienst sollen grundsätzlich unbefristete Arbeitsverträge angeboten werden.

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

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur Vertretung einer anderen Arbeitnehmerin bzw. eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- 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
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

2.2. Neben den unter Nummer 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 Nummer 2.1. wortgleich wiederholten Kataloges entsprechen.



- 2.3. Die Dauer der Befristung ergibt sich in der Regel aus dem Befristungsgrund und den mit diesem in Zusammenhang stehenden Grenzen (z.B. durch Gesetze, Tarifverträge, Verordnungen, 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 Nummer 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, da sich in der Regel die üblichen befristeten Arbeitsverhältnisse unter einen Sachgrund nach Nummer 2.1. subsumieren lassen.

- 3.2. Sollte abweichend von Nummer 3.1. im Ausnahmefall ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG vereinbart werden, weil z.B. im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses Unklarheit über die Belastbarkeit des Sachgrundes besteht oder kein Sachgrund vorliegt oder die Einstellung über das Programm zur Beschäftigung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen im Landesdienst erfolgen soll, erfordert dies die Dokumentation des Einzelfalls und seiner Begründung.

Dabei ist 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,
- dass ausdrücklich festgestellt wurde, dass zuvor kein unbefristetes oder sachbegründetes befristetes Arbeitsverhältnis zum Land 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 nur in folgendem Umfang zu nutzen:

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

Verträge nach Nummer 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 die ausführliche Begründung entsprechend.

- 3.4 Verträge nach Nummer 3.2 sind spätestens zum Ablauf der jeweiligen Befristung dahingehend zu überprüfen, ob ein unbefristetes oder sachgrundbefristetes Arbeitsverhältnis möglich ist.



4. Zuwendungsempfänger

Diese Verfahrensweise soll auch den Zuwendungsempfängern, für die Sie Zuwendungsgeber sind, bekannt gegeben werden, auf eine entsprechende Verfahrensweise soll hingewirkt werden.

Im Auftrag

Dr. Alexander Wilhelm

Sprechvermerk für Herrn Abteilungsleiter

Sozialpolitischen Ausschuss

TOP: 6 Sachgrundlose Befristungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Rheinland-Pfalz

Vorlage 17/2010

am 16. November 2017

Nach der gesetzlichen Grundregelung in § 620 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) sind Arbeitsverhältnisse grundsätzlich auf Dauer angelegt.

Für zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse verweist das BGB auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Befristete Arbeitsverhältnisse sind danach als Ausnahme vom Regelfall des unbefristeten Arbeitsverhältnisses konzipiert. Der Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen in der Landesverwaltung erfolgt in der Regel zur Sicherstellung von Krankheits-, Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen. Bei der Übernahme in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse werden häufig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt, die zunächst befristet eingestellt wurden.

Ein zurückhaltender Umgang mit sachgrundlosen Befristungen ist bereits gängige Verwaltungspraxis in Rheinland-Pfalz. Dennoch hat der Ministerrat in seiner Sitzung am 22. August 2017 die politische Grundsatzentscheidung getroffen, den Umgang mit sachgrundlosen Befristungen unter Berücksichtigung einer praktikablen Verfahrensweise restriktiv festzulegen.

In diesem Zusammenhang wird auch festgeschrieben, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes grundsätzlich unbefristet einzustellen. Das entsprechende Rundschreiben des Ministeriums der Finanzen vom 16. Oktober 2017 wurde zwischenzeitlich bekannt gegeben. Wir haben im

Nachgang hierzu das Landesamt für Finanzen gebeten, die programm-technischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass künftig sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse mit Sachgrund und die Gründe der Befristung im Integrierten Personalmanagementsystem (IPEMA) gesondert erfasst werden. Die Ressorts wurden gebeten, diese Eingaben durch die Personalverwaltungen der integrierten Dienststellen vornehmen zu lassen.

Die Beantwortung der Frage zum Anteil befristet beschäftigter, insbesondere sachgrundlos befristet beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Rheinland-Pfalz, erfolgt aus diesem Grund auf der Grundlage der Daten des Landesamtes für Finanzen zum Stichtag 30. September 2017. Da eine zentrale Erfassung von Befristungen mit und ohne Sachgrund im Landesdienst in Rheinland-Pfalz (bisher) nicht erfolgt – eben erwähnt – haben wir die Daten einer Ressortabfrage im Mai 2017 zu Grunde gelegt. In dieser Abfrage wurden in den einzelnen Ressorts und den jeweiligen nachgeordneten Bereichen die befristeten Arbeitsverhältnisse, aufgeschlüsselt nach Befristungen mit und ohne Sachgrund, ermittelt.

Dies vorausgeschickt möchte ich die Fragen zum Anteil befristet beschäftigter, insbesondere sachgrundlos befristet beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Rheinland-Pfalz des Landes Rheinland-Pfalz und zu den Sachgründen für die Befristungen nach § 14 Abs. 1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) bzw. zu den Gründen für sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz wie folgt beantworten:

Der Anteil aller **befristet** beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Rheinland-Pfalz beträgt beim Gesamtpersonal (also einschließlich Beamte und Anwärter und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz):

10,25 %.

Der Anteil **sachgrundlos** befristet beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Rheinland-Pfalz beträgt beim Gesamtpersonal (also einschließlich Beamte und Anwärter und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz):

1,5%.

Sachgründe für die Befristungen nach § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz:

Nach dem gesetzlichen Wortlaut ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Beispielhaft führt das Gesetz als zulässig folgende Sachgründe auf und orientiert sich dabei an der zur Befristung ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht (beispielsweise Saisonarbeitskräfte),
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 (längere Krankheit, Elternzeit, Mutterschutz, Fortbildungsmaßnahme außerhalb des Betriebes o. Ä.),

4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt (beispielsweise die Einführung eines neuen EDV-Systems, die Durchführung eines Forschungsprojekts, Projektbefristung, wenn es sich um ein einmaliges Projekt handelt),
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt (wenn aus sachlichen Gründen die gesetzliche Probezeit von sechs Monaten nicht ausreicht - dies gilt aber nur in absoluten Ausnahmefällen, etwa weil die Arbeitsaufnahme zunächst mit einer Vielzahl von Qualifizierungsmaßnahmen verbunden ist, so dass die ersten sechs Monate nicht als Probezeit ausreichen),
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen (beispielsweise bei Ferienaushilfen oder als Überbrückungsmaßnahme bis zur Aufnahme einer Aus- oder Fortbildung),
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.

Gründe für sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz:

Mit der für den Bereich des Landes maßgebenden Möglichkeit der Befristung nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz ohne Sachgrund schreibt das Gesetz vor, dass es zulässig ist, einen Arbeitsvertrag ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zu befristen bzw. einen zunächst kürzer befristeten Arbeitsvertrag innerhalb der zweijährigen Höchstbefristungsdauer höchstens drei Mal zu verlängern, sofern zwischen demselben Arbeitnehmer und demselben Arbeitgeber zuvor noch kein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Sachgrundlos befristet wird nur dann, wenn sie nahezu oder ganz alternativlos sind; wo faktisch ein nur vorübergehender Grund für eine Beschäftigung besteht, der aber aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht zu einer Befristung mit Sachgrund führen kann. Es kommen nun klare Dokumentationsregelungen zur Anwendung, zudem Überprüfungsregelungen.

Stand: Mai 2017

Geschäftsbereich	ohne Sachgrund
Staatskanzlei	3
Mdl	122
FM	62
JM	60
MSAGD	7
MWVLW	116
BM	661
MUEEF	10
MFFJIV	37
MWWK	508
Gesamt	1.586

entspricht 1,5 %, gemessen am Gesamtpersonalbestand