

## **Richtlinie über den Abschluss von Zeitverträgen in den Beteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg**

---

Mit dieser „Richtlinie über den Abschluss von Zeitverträgen in den Beteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg“ ergänzt der Senat die für die Verwaltung gemäß Rundschreiben des Personalamtes vom 6. April 2017 erfolgten Vorgaben nunmehr für den Unternehmensbereich.

### **1. Einleitung**

Die Beteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg schließen als Arbeitgeber grundsätzlich unbefristete Arbeitsverträge ab. Für den Abschluss sachgrundbefristeter Arbeitsverträge wird eine Regelbefristungsdauer von zwei Jahren vorgesehen, von der einzelfallbegründet abgewichen werden kann. Befristungsgrund und Befristungsdauer sind zu dokumentieren. Spätestens alle zwei Jahre sind die Verträge darauf zu prüfen, ob der Befristungsgrund noch gegeben ist oder ob ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten werden kann. Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge müssen auf ein Mindestmaß reduziert werden.

### **2. Geltungsbereich**

Die Richtlinie soll für alle unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen (nachstehend „Unternehmen“ genannt), an denen die Freie und Hansestadt Hamburg mehrheitlich beteiligt ist, gelten. Die zuständigen Bediensteten sind gehalten, sich für eine Umsetzung dieser Richtlinie einzusetzen. Außer bei Minderheitsbeteiligungen und den Beteiligungen an Aktiengesellschaften erfolgt die Umsetzung je nach Unternehmensverfassung durch Gesellschafterbeschluss oder Weisung gegenüber dem Unternehmen.

Ausdrücklich nicht hiervon betroffen sind die befristeten Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (vgl. Bürgerschaftsdrucksache 21/7386); Entsprechendes gilt für studentische Hilfskräfte.

### **3. Grundsätze**

#### **3.1 Grundsatz der unbefristeten Arbeitsverträge**

Die Unternehmen bieten ihren Beschäftigten grundsätzlich unbefristete Arbeitsverträge an.

### **3.2 Sachgrundbefristung**

Unter den derzeitigen Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 TzBfG kann ein befristeter Arbeitsvertrag unter Benennung des jeweiligen Sachgrundes abgeschlossen 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.

Neben den vorstehend genannten Sachgründen für eine Befristung können auch andere Befristungsgründe einem befristeten Arbeitsvertrag zugrunde gelegt werden, solange diese Befristungsgründe der Bedeutung und der Zielsetzung des nicht abschließenden Sachgrundkataloges des § 14 Abs. 1 TzBfG entsprechen.

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 sich im Ausnahmefall weder eine eindeutige Dauer bestimmen noch eine tatsächlich fundierte Prognose stellen lässt, soll aus Gründen der Planungssicherheit sowohl für die Beschäftigten als auch für den Arbeitseinsatz eine Befristung gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG von zwei Jahren vorgesehen werden. Die meisten Sachgründe aus dem Katalog des § 14 Abs. 1 TzBfG setzen allerdings eine tatsächlich fundierte Prognose zwingend voraus.

Spätestens alle zwei Jahre, aufgrund des § 38 Abs. 1 SGB III jedoch mindestens drei 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 3.1 ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten werden muss. Etwas anderes gilt nur, wenn eine Befristung aufgrund einer Elternzeitvertretung ausgesprochen wird. Hier ist erst sechs Wochen vor Ablauf der Befristung die entsprechende Prüfung durchzuführen.

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

### **3.3 Sachgrundlose Befristung**

In der Regel lassen sich die befristeten Arbeitsverhältnisse unter einen Sachgrund nach Ziffer 3.2 subsumieren. Daher sollen sachgrundlose Befristungen nicht abgeschlossen werden. Ausnahmen sind insbesondere bei Unternehmen, die unvorhersehbaren Nachfrageschwankungen ausgesetzt sind, oder bei erheblichen wettbewerblichen Nachteilen möglich.

In diesen Fällen ist nur unter Dokumentation des Einzelfalls und seiner Begründung ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag unter Beachtung der weiteren einschlägigen gesetzlichen und jeweiligen tarifvertraglichen Vorgaben gem. § 14 Abs. 2 TzBfG zu schließen. Dabei ist aktenkundig zu machen

- welche Gründe dazu geführt haben, dass kein unbefristeter Arbeitsvertrag vereinbart werden kann,
- warum kein befristeter Arbeitsvertrag unter Benennung eines Sachgrundes geschlossen werden kann,
- die ausdrückliche Feststellung, dass zuvor kein unbefristeter oder sachbegründeter befristeter Arbeitsvertrag zum Unternehmen bestanden hat und dass ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag nicht schon dreimalig bzw. ggf. entsprechend anderweitig geltenden tarifvertraglicher Regelungen verlängert worden war.

Die Unternehmen wirken darauf hin, alle sechs Monate sachgrundlos befristete Arbeitsverträge dahingehend zu prüfen, ob ein unbefristetes oder sachgrundbefristetes Arbeitsverhältnis spätestens zum Ablauf der laufenden Befristung des jeweiligen

Arbeitsverhältnisses möglich ist. Diese Prüfung ist entsprechend schriftlich zu dokumentieren.

#### **4. Berichtspflicht**

Im Rahmen der Berichtspflicht zu befristeten Arbeitsverträgen ist von den Unternehmen zum 31.12. eines jeden Jahres beginnend mit dem 31.12.2018 eine Liste über alle befristeten Arbeitsverträge im Unternehmen zu erstellen und bis spätestens zum 31.03. des Folgejahres an die jeweilige für die Aufsicht zuständige Fachbehörde zuzuleiten. Diese leitet die Meldungen nach abschließender Qualitäts- und Plausibilitätsprüfung an das Personalamt zur Aufnahme in den Personalbericht weiter. Bei der Erstellung der Liste sind die Befristungsgründe nach den Merkmalen „Vertretungsbefristung“, „Erprobungsbefristung“, „Projekt-Befristung“, und „Sonstige“ zu ordnen. Zudem ist eine Summe der Fallzahlen zu bilden. Dabei ist die Dauer der Befristungen in Tagen pro Jahr anzugeben; für volle Monate sind pauschal 30 Tage zu berechnen. Dazu ist der dieser Richtlinie als Anlage beigefügte Meldebogen zu verwenden.