

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die Senatsverwaltungen (einschließlich Senatskanzlei)
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses
die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes
die Präsidentin des Rechnungshofes
die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
die Bezirksämter
die Sonderbehörden
die nicht rechtsfähigen Anstalten
die Eigenbetriebe

nachrichtlich

an die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

Geschäftszeichen:
IV B 16 – TTVL 1000 A

Bearbeiterin:
Frau Bauer

Zimmer: 1110

Telefon: +49 30 9020 3063
Telefax: +49 30 902028 3063
Angela.Bauer@senfin.berlin.de

Elektronische Zugangseröffnung gem. § 3a Abs. 1 VwVfG:
poststelle@senfin.berlin.de

De-Mails richten Sie bitte an:
post@senfin-berlin.de-mail.de

www.berlin.de/sen/finanzen

Verkehrsverbindungen:
U Klosterstraße / S+U Jannowitzbrücke

Datum 6. Juli 2018

Rundschreiben IV Nr. 29/2018



*Tag der Deutschen Einheit
Berlin 2018*

Arbeitsmaterialien zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L);

hier: §§ 30, 31 und 32

Rundschreiben IV Nr. 25/2018 vom 25. Juni 2018

Mit diesem Rundschreiben werden Sie über die 114. Änderung zu den im Intranet zur Verfügung stehenden Arbeitsmaterialien zum TV-L informiert.

Das Abgeordnetenhaus von Berlin hat in seiner Sitzung am 30. November 2017 Folgendes beschlossen:

„Der Senat wird aufgefordert, in seiner Funktion als Eigentümer durchzusetzen, dass in den landeseigenen Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung einschließlich aller Tochterunternehmen sowie im öffentlichen Dienst keine weiteren befristeten Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund nach dem § 14 II, §14 IIa und §14 III Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) abgeschlossen werden.

Der Senat stellt außerdem sicher, dass die Vertreter/-innen des Landes Berlin in allen Minderheitsbeteiligungen des Landes Berlin auf die Beendigung der Praxis der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsplätzen entsprechend hinwirken.



Die Senatsverwaltung für Finanzen ist seit August 2011 als familienbewusste Arbeitgeberin zertifiziert.

Der Senat wird überdies aufgefordert, über Anzahl und Begründung der befristeten Arbeitsverträge im Rahmen des Beteiligungsberichtes jährlich je Unternehmen und erstmalig für das Jahr 2017 zu berichten.

Dem Abgeordnetenhaus ist bis zum 30. Juni 2018 über die Umsetzung zu berichten.“

Zur Umsetzung dieses Anliegens bei den Senats- und Bezirksverwaltungen sowie den diesen nachgeordneten unselbstständigen Einrichtungen bedurfte es zunächst eines Senatsbeschlusses sowie der Beteiligung des Rats der Bürgermeister (RdB).

Nach Beteiligung des Rats der Bürgermeister hat der Senat am 3. Juli 2018 nunmehr hierzu folgenden Bericht an das Abgeordnetenhaus beschlossen (Beschluss Nr. S-1357/2018, auszugsweise Wiedergabe nur des Teils für den Öffentlichen Dienst):

„1. Öffentlicher Dienst

Der Senat unterstützt grundsätzlich den Verzicht auf sachgrundlose Befristungen und dem Anliegen soll mit dem Senatsbeschluss für den öffentlichen Dienst weitgehend entsprochen werden. Zur Umsetzung des Abgeordnetenhausbeschlusses bedarf es eines entsprechenden Senatsbeschlusses, der die Verwaltung zu entsprechendem Handeln auffordert, der wie folgt lautet: ‚Die Senatsverwaltungen und die ihnen nachgeordneten Behörden (Sonderbehörden) und nichtrechtsfähigen Anstalten sowie die unter ihrer Aufsicht stehenden Eigenbetriebe ohne eigene Arbeitgebereigenschaft werden grundsätzlich keine weiteren befristeten Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund nach § 14 Abs. 2, Abs. 2a oder Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) abschließen.‘

Der Senat erwartet darüber hinaus, dass auch die Bezirksverwaltungen befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund grundsätzlich nicht mehr begründen.

In der Regel ist daher ein unbefristeter Arbeitsvertrag oder ein sachgrundbefristeter Zeitvertrag zu begründen. Nur in Ausnahmefällen, um z. B. personalpolitischen Interessen des Landes Berlin als Arbeitgeber an einer Beschäftigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers gerecht zu werden, kann ein sachgrundlos befristeter Zeitvertrag gem. § 14 Abs. 2 TzBfG abgeschlossen werden. Dazu gehören z. B. folgende Fallgestaltungen:

- befristete Beschäftigung von Trainees mit Abschluss als Bachelor (EG 9) oder als Master (EG 13) zum berufsbegleitenden Erwerb der jeweiligen Laufbahnbefähigung anstelle eines Referendariats,
- befristete Übernahme von Auszubildenden über das benötigte Maß hinaus, um diesen z. B. den Übergang in das Berufsleben zu erleichtern,
- befristete Personalaufstockung in kurzfristig und kurzzeitig auftretenden Krisensituationen (z. B. zur Bewältigung der Flüchtlingskrise) zur Verstärkung des vorhandenen Personals.

Darüber hinaus kann sich aus haushaltsrechtlicher Sicht die Notwendigkeit ergeben, sachgrundlos befristete Zeitverträge abzuschließen, wenn unvorhersehbar Personalbedarfe (z. B. durch die Einführung neuer Aufgaben) entstehen, die im Rahmen der Haushaltswirtschaft abgebildet werden müssen. Hier besteht für die Verwaltung nur die Möglichkeit der Einrichtung von Beschäftigungspositionen, welche grundsätzlich lediglich Grundlage für eine befristete Einstellung sein können. In diesen Fällen ist der Abschluss von sachgrundlos befristeten Zeitverträgen gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig.

Dabei ist die Befristung zeitlich bis zu dem Zeitpunkt zu beschränken, an dem die haushaltsmäßigen Voraussetzungen für den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages geschaffen werden können (regelmäßig der nächste Haushalt).

Die gleiche Problematik ergibt sich bei Beschäftigungspositionen, die im Haushalt 2018/2019 veranschlagt wurden, da zum Zeitpunkt der Haushaltsplanaufstellung der Verzicht auf den Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge noch nicht absehbar war. Auch hier ist der Abschluss von unbefristeten Arbeitsverträgen haushaltsrechtlich grundsätzlich nicht zulässig. Daher ist auch in diesen Fällen der Abschluss von sachgrundlos befristeten Zeitverträgen gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig. Die Befristung ist einschließlich Verlängerungen längstens bis zum 31.12.2019 zulässig. Mit dem nächsten Haushalt sind ggfls. die haushaltsmäßigen Voraussetzungen für den Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge zu schaffen.

Ein sachgrundlos befristeter Zeitvertrag gem. § 14 Abs. 2 TzBfG ist unter Dokumentation des Einzelfalls und seiner Begründung zu schließen. Dabei ist aktenkundig zu machen:

1. welche Gründe dazu geführt haben, dass kein unbefristeter Arbeitsvertrag begründet werden kann,
2. warum kein sachbegründeter Zeitvertrag geschlossen wird,
3. welche Zielsetzung die sachgrundlose Befristung hat,
4. welche zeitliche Kalkulation der Erfüllung dieser Zielsetzung zugrunde liegt und
5. die ausdrückliche Feststellung, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG erfüllt sind.

Sachgrundlos befristete Zeitverträge sollen im Rahmen der Regelung des § 14 Abs. 2 TzBfG zunächst für höchstens zwölf Monate geschlossen werden und können maximal zweimal um jeweils höchstens sechs Monate verlängert werden; für das Trainee-Verfahren mit Abschluss als Master (E 13) zum berufsbegleitenden Erwerb der jeweiligen Laufbahnbefähigung anstelle eines Referendariats kann abweichend davon ein befristeter Vertrag nach § 14 Abs. 2 TzBfG sofort für 24 Monate abgeschlossen werden. Die Verlängerungen im Sinne des ersten Halbsatzes sind gleichermaßen aktenkundig zu machen.

Rechtzeitig vor Ablauf der laufenden Befristung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses sind die Zeitverträge zu prüfen, ob ein unbefristetes oder sachgrundbefristetes Arbeitsverhältnis möglich ist. Diese Prüfung ist zu dokumentieren.

Künftige gesetzliche Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, die zur weiteren Einschränkung von sachgrundlosen Befristung führen (z. B. im Hinblick auf die Gesamtdauer und Verlängerungsmöglichkeit), sind selbstverständlich zu beachten.

Der Senatsbeschluss wird anschließend mit Rundschreiben bekanntgegeben und in das einschlägige Arbeitsmaterial für Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter (und andere mit dem Arbeitsrecht für Beschäftigte des Landes Berlin befasste Stellen) eingearbeitet. In dem Bekanntgabe-Rundschreiben wird auf den zu erstattenden Bericht an das Abgeordnetenhaus hingewiesen und gebeten, die entsprechenden Daten zu übermitteln.

Einer Änderung der Arbeitsverträge bereits vorhandener Beschäftigter (Umstellung von sachgrundloser auf Befristung mit Sachgrund) bedarf es nicht, weil in den für die Dienst-

stellen des Landes Berlin zur Verfügung gestellten Arbeitsvertragsformularen die Angabe des Befristungsgrundes bei reinen Zeitverträgen nicht vorgesehen war, also für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer ohnehin nicht erkennbar war, ob der Vertrag mit oder ohne Sachgrund befristet wurde.“

Dieser Beschluss ist nunmehr im Arbeitsmaterial zu § 30 TV-L berücksichtigt (S. 16, 17, Folgeänderungen im Inhaltsverzeichnis sowie auf den S. 19, 20 und 22).

Der Senatsbeschluss sowie die zustimmende Stellungnahme des RdB betreffen nur den unmittelbaren Landesbereich Berlins einschließlich der rechtlich unselbständigen nachgeordneten Einrichtung (z. B. auch die Kita-Eigenbetriebe). Der Abgeordnetenhausbeschluss umfasst dagegen den gesamten öffentlichen Dienst Berlins. Die Senatsverwaltungen werden deshalb daran erinnert, dass sie für die in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und ggf. weiteren Einrichtungen des mittelbaren Landesdienstes initiativ werden müssen, um dessen Beachtung dort ebenfalls zu gewährleisten. Die nachstehend angekündigte Abfrage der Daten wird sich auch auf diese Bereiche beziehen.

Dem Beschluss über den zu erstattenden Bericht folgend, werden im Januar 2019 zunächst die folgenden Daten für den Monat Dezember 2018 abgefragt:

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer insgesamt	davon eingestellt nach dem (Tag der Bekanntgabe des Rundschreibens)
davon befristet beschäftigt insgesamt	davon eingestellt nach dem (Tag der Bekanntgabe des Rundschreibens)
Mit Sachgrund befristet insgesamt	davon eingestellt nach dem (Tag der Bekanntgabe des Rundschreibens)
davon befristet gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung)	davon eingestellt nach dem (Tag der Bekanntgabe des Rundschreibens)
davon befristet gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG (im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang der/des Beschäftigten in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern) ¹	davon eingestellt nach dem (Tag der Bekanntgabe des Rundschreibens)

¹ Hinweis: Hier sind nicht die nach § 19 Abs. 1 Satz 1 TVA-L BBiG oder § 18a Abs. 1 Satz 1 TVA-L Pflege Übernommenen anzugeben, da diese Regelungen einen dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarf voraussetzen und damit einer der anderen Befristungsgründe vorliegen muss.

davon befristet zur Vertretung, z. B. gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG oder nach § 21 BEEG	davon eingestellt nach dem <i>(Tag der Bekanntgabe des Rundschreibens)</i>
davon befristet gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG (wegen Eigenart der Arbeitsleistung)	davon eingestellt nach dem <i>(Tag der Bekanntgabe des Rundschreibens)</i>
davon befristet gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG (zur Erprobung)	davon eingestellt nach dem <i>(Tag der Bekanntgabe des Rundschreibens)</i>
davon befristet gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG (aus in der Person der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers liegenden Gründen)	davon eingestellt nach dem <i>(Tag der Bekanntgabe des Rundschreibens)</i>
davon befristet gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG (aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind)	davon eingestellt nach dem <i>(Tag der Bekanntgabe des Rundschreibens)</i>
davon befristet gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG (aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs)	davon eingestellt nach dem <i>(Tag der Bekanntgabe des Rundschreibens)</i>
davon befristet aufgrund eines anderen unter § 14 Abs. 1 TzBfG fallenden Sachgrundes ²	
Sachgrundlos befristet insgesamt	davon eingestellt nach dem (Tag der Bekanntgabe des Rundschreibens)
davon beschäftigt auf Beschäftigungspositionen	

² Die sonstigen Sachgründe sind auf einem gesonderten Blatt unter Angabe der jeweiligen Anzahl der betreffenden Beschäftigten anzugeben.

davon Trainees mit Abschluss als Bachelor (EG 9) oder als Master (EG 13) zum berufsbegleitenden Erwerb der jeweiligen Laufbahnbefähigung anstelle eines Referendariats	
davon Übernahme von Auszubildenden über das benötigte Maß hinaus, um diesen z. B. den Übergang in das Berufsleben zu erleichtern	
davon zur befristeten Personalaufstockung in kurzfristig und kurzzeitig auftretenden Krisensituationen zur Verstärkung des vorhandenen Personals	
davon aus sonstigen Beweggründen ³	

In den folgenden Jahren werden sich entsprechende Abfragen sowohl auf den jeweiligen 31. Dezember und zusätzlich auf die Begründung von Arbeitsverhältnissen während des gesamten Jahres beziehen, ferner wird dann auch abgefragt, wie viele mit und ohne Sachgrund befristete Arbeitsverträge verlängert wurden und wie viele Entfristungen es gab.

Folgeänderungen haben sich in den Arbeitsmaterialien zu §§ 31 und 32 TV-L ergeben (jeweils S. 5).

Die Änderungen sind durch Randstriche gekennzeichnet.

Im Auftrag
Mayr

³ Hierzu ist auf einem gesonderten Blatt unter Angabe der jeweiligen Anzahl der betreffenden Beschäftigten anzugeben, welche Gründe dazu geführt haben, dass kein unbefristeter Arbeitsvertrag begründet werden konnte, warum auch kein sachbegründeter Zeitvertrag geschlossen werden konnte, welche Zielsetzung die sachgrundlose Befristung hatte, welche zeitliche Kalkulation der Erfüllung dieser Zielsetzung zugrunde lag und zu bestätigen, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG erfüllt waren.