

Vorlage Nr. 14/3966

öffentlich

Datum: 25.05.2020
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Herr Schröder

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	15.06.2020	Kenntnis
Krankenhausausschuss 3	31.08.2020	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	01.09.2020	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	02.09.2020	Kenntnis
Betriebsausschuss LVR-Jugendhilfe Rheinland	03.09.2020	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	07.09.2020	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	08.09.2020	Kenntnis
Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	14.09.2020	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse 2019

Kenntnisnahme:

Der Bericht zur Entwicklung und zum aktuellen Stand der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wird gemäß Vorlage Nr. 14/3966 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ihd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

In Vertretung

L i m b a c h

Zusammenfassung:

Mit der Vorlage 14/3966 wird die bisherige Berichterstattung zum Thema „Befristete Beschäftigungsverhältnisse“ für das Jahr 2019 fortgeschrieben.

Es wird berichtet über

- die Rechtsgrundlage und den aktuellen Stand der Rechtsprechung (s. I.1 und Anlage 1),
- die Entwicklung der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2019 (s. I.3.1 und Anlagen 2 und 3),
- die Anzahl der Befristungen mit bzw. ohne Sachgrund, Vergleich Stichtag 31.12.2018 zum Stichtag 31.12.2019 (s. I.3.2 und Anlage 4),
- die Sachgründe gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG zum Stichtag 31.12.2019 (s. I.3.3),
- die Übernahme befristeter Beschäftigter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im Jahr 2019 (s. I.3.4 und Anlage 5).

Mit Vorlage 14/3393 wurde im letzten Jahr berichtet, dass der Anteil befristeter Verträge bezogen auf den gesamten LVR von 2017 auf 2018 um etwa einen halben Prozentpunkt auf 8,5 % gesunken war.

Im letzten Jahr ist nun erfreulicherweise ein deutlich stärkerer Rückgang zu verzeichnen. Die Quote sank um über ein Fünftel auf nur noch 6,4 %.

Auch geschlechterspezifisch ist die Differenz nicht mehr so groß wie in den Vorjahren. Bei Männern liegt die Quote bei 5,9 %, während 6,8 % der Frauen befristet beschäftigt waren.

Die von den Aufgabenbereichen aufgeführten Gründe, die zum Abschluss befristeter Verträge führen, sind - wie in den Vorjahren - Vertretung unbefristet beschäftigten Personals, Projektarbeit sowie zeitlich befristete Finanzierung.

Positiv hervorzuheben ist, dass sich der Anteil der sachgrundlos befristeter Beschäftigter auf 2,0 % mehr als halbiert hat (2018: 4,4 %).

Im Gegenzug sind die mit Sachgrund geschlossenen befristeten Beschäftigungsverträge nur geringfügig gestiegen (4,1 % → 4,5 %).

Die Zahl der Übernahmen befristeter Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung, Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen liegt mit 480 zwar unter dem Niveau des Vorjahres (503 Übernahmen), aber immer noch höher als vor zwei Jahren (468 Übernahmen).

Begründung der Vorlage Nr. 14/3966:

Inhalt

Vorbemerkungen	3
I. Befristete Beschäftigung beim LVR im Jahr 2019	4
I.1 Rechtsgrundlage der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	4
I.2 Auswertungssystematik	4
I.3 Entwicklung	5
I.3.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2019	5
I.3.2 Entwicklung befristeter Beschäftigung nach Rechtsgrundlage	7
I.3.3 § 14 Abs. 1 TzBfG – Einzelne Sachgründe	11
I.3.4 Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung	12
II. Informationen aus Veröffentlichungen	13
II.1 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)	13
II.2 Institut der deutschen Wirtschaft (IW)	17
III. Fazit	19

Vorbemerkungen

Im Rahmen der Beratungen zum Stellenplanentwurf 2010 wurde die Verwaltung erstmalig um Erläuterungen zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen beim LVR gebeten. Dem ist die Verwaltung mit der Vorlage 13/499 für den PA am 12.07.2010 nachgekommen.

Die Verwaltung wurde beauftragt, regelmäßig Zahlen zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen vorzulegen.

Dies erfolgte mit den Vorlagen

- 13/1296,
- 13/2346,
- 13/2483 (überarbeitete Fassung der Vorlage 13/2346)
- 13/3068,
- 14/417 und 14/417/1,
- 14/1277,
- 14/2006,
- 14/2733
- 14/3393.

Mit der Vorlage 14/3966 werden die in den oben genannten Vorlagen aufgeführten Daten für das Jahr 2019 fortgeschrieben.

Der Vorlage 14/3966 sind beigefügt:

- Anlage 1:
Erläuterungen zur Rechtsgrundlage und zum aktuellen Stand der Rechtsprechung
- Anlage 2:
Übersicht der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2019 nach Organisationseinheiten
- Anlage 3:
Übersicht der Prozentanteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31.12.2019 nach Geschlecht und Organisationseinheiten
- Anlage 4:
Übersicht der Befristungen mit bzw. ohne Sachgrund, Vergleich 31.12.2018 zu 31.12.2019
- Anlage 5:
Übersicht zur Übernahme befristeter Beschäftigter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis für das Jahr 2019

I. Befristete Beschäftigung beim LVR im Jahr 2019

I.1 Rechtsgrundlage der befristeten Beschäftigungsverhältnisse

Im Stellenplan, der gemäß §§ 1 und 8 der Verordnung über das Haushaltswesen der Kommunen im Land Nordrhein-Westfalen (Kommunalhaushaltsverordnung - KomHVO) Teil des Haushaltsplanes ist, wird die seitens der politischen Vertretung beschlossene Anzahl der Stellen für Beamtinnen, Beamte und der nicht nur vorübergehend Beschäftigten ausgewiesen. Diesem Beschluss voraus geht die verwaltungsseitige Ermittlung des künftigen Stellenbedarfs, die in den Entwurf des Stellenplans mündet.

Sofern im Zeitraum der Bewirtschaftung eines genehmigten Stellenplans als Teil der Haushaltssatzung zusätzliche temporäre Personalbedarfe entstehen, die nicht vom Stellenplan abgedeckt sind, können sogenannte Zahlungsmöglichkeiten eingerichtet werden. Wenn Personal für solche zusätzlichen befristet anfallenden Aufgaben oder beispielsweise als Vertretung für unbefristet Beschäftigte erforderlich ist, besteht die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung.

Rechtsgrundlage für den Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist § 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG).

Differenziert wird hier nach Befristungen mit (§ 14 Abs. 1 TzBfG) und ohne sachlichen Grund (§ 14 Abs. 2 und 3 TzBfG).

Durch Verfügungen wird innerhalb des LVR sichergestellt, dass alle Bereiche Informationen zur generellen Anwendung des TzBfG und zur aktuellen Rechtsprechung erhalten.

I.2 Auswertungssystematik

Für die Auswertungen werden folgende Daten zugrunde gelegt:

- Personalbestand zum 31.12. des Jahres = Anzahl der aktiven Mitarbeitenden zum Stichtag.
Nicht berücksichtigt sind Personen in Sonderurlaub ohne Bezüge (z. B. Elternzeit, Rente auf Zeit) und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Ebenfalls nicht berücksichtigt sind Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontärinnen/Volontäre, Praktikantinnen/Praktikanten, studentische Hilfskräfte, sowie Ärztinnen und Ärzte, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag gem. ÄArbVtrG (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung) abgeschlossen wurde und so genannte Psychotherapeuten in Ausbildung (PiA) nach dem Psychotherapeutengesetz (PsychThG).
- Befristet Beschäftigte = Anzahl bzw. der Anteil aller befristet Beschäftigten zum Stichtag 31.12. des Jahres, unabhängig davon, ob das befristete Beschäftigungsverhältnis ggf. zu einem späteren Zeitpunkt in ein unbefristetes umgewandelt wurde und auch unabhängig vom Beschäftigungsumfang. Hier sind also auch geringfügig Beschäftigte mit einbezogen.
Nicht berücksichtigt sind Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontärinnen/Volontäre, Praktikantinnen/Praktikanten, studentische Hilfskräfte, sowie Ärztinnen und Ärzte, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag gem. ÄArbVtrG (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung) abgeschlossen wurde und so genannte Psychotherapeuten in Ausbildung (PiA) nach dem Psychotherapeutengesetz (PsychThG).

- Für die Darstellungen nach Organisationseinheiten wird soweit wie möglich die am 31.12.2019 geltende Struktur zugrunde gelegt.

I.3 Entwicklung

I.3.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2019

Bezogen auf den Stichtag 31.12. eines jeden Jahres ist der Anteil der befristet Beschäftigten insgesamt ab 2011 zurückgegangen. Eine Ausnahme bildete das Jahr 2015 mit einem minimalen Anstieg und das darauffolgende Jahr mit einem konstanten Niveau.

Im Jahr 2019 kam es nun zu einer sehr starken Reduzierung um fast zwei Prozentpunkte auf nur noch 6,4 %.

Bei den Frauen kam es von einem sehr hohen Niveau in 2018 (9,4 %) sogar zu einer Reduktion um über ein Viertel auf 6,8 %.

Bei den Männern beträgt der Rückgang lediglich einen Prozentpunkt – dies entspricht einem Rückgang von 14,5 %. Hier war allerdings auch das Ausgangsniveau in den Vorjahren deutlich niedriger.

Mit **Anlage 3** ist eine detaillierte Aufschlüsselung der befristeten Beschäftigungen nach Geschlecht und Organisationseinheit zum Stichtag 31.12.2019 beigefügt.

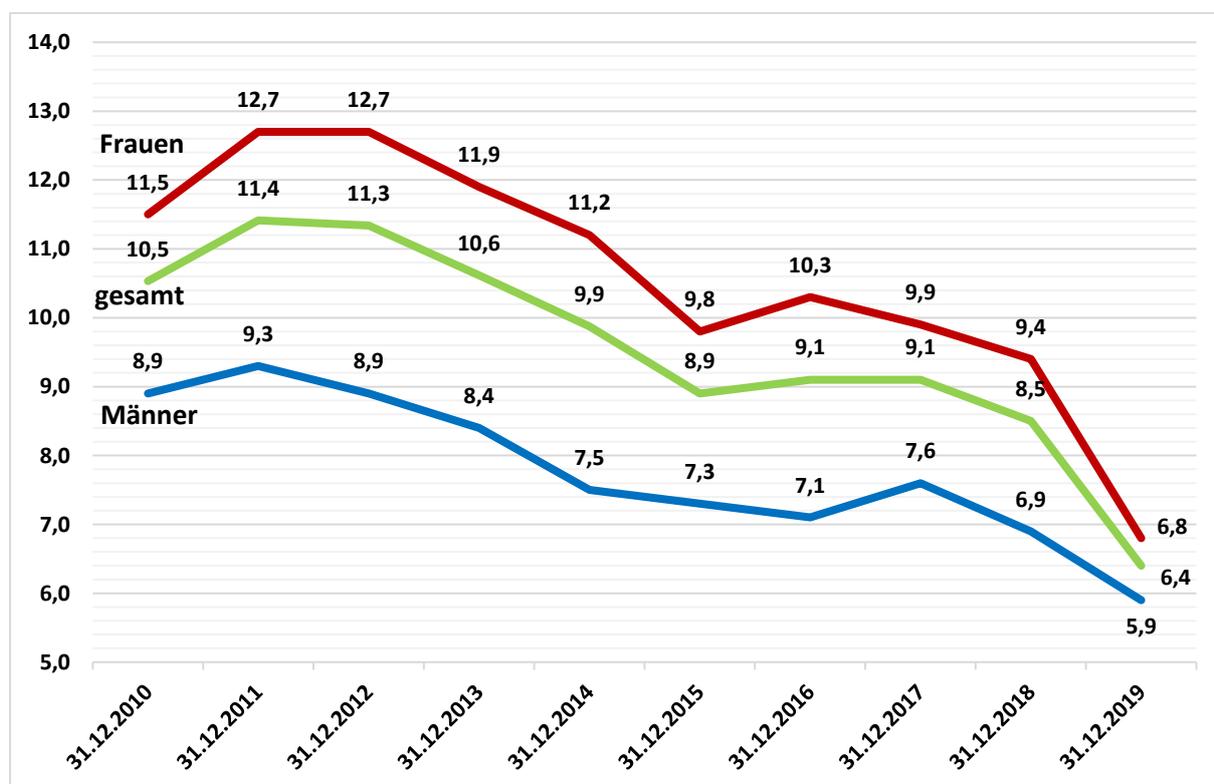


Abbildung 1: Anteil befristet Beschäftigter in Prozent; Frauen, Männer und Durchschnittswert (jeweils für den gesamten LVR)

Ergänzend zur Abbildung 1 lassen sich die Entwicklungen in den einzelnen Dezernaten und sonstigen Organisationseinheiten der **Anlage 2** entnehmen. Dort ist eine tabellarische Übersicht über die Entwicklung der Jahre 2010 bis 2019 aufgeführt.

Mit den LVR-Dezernaten (im Durchschnitt), LVR-InfoKom, der LVR-Jugendhilfe Rheinland, dem LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen (im Durchschnitt) und dem LVR-Klinikverbund (im Durchschnitt) inklusive der LVR-Krankenhauszentralwäscherei ist in allen großen Bereichen des Landschaftsverbandes ein Rückgang zu verzeichnen.

Lediglich in einzelnen Dezernaten und Kliniken sowie im LVR-HPH-Netz Ost kam es zu Anstiegen der befristeten Beschäftigung.

Diese lagen zum Teil nur im minimalen Bereich, zum Beispiel im LVR-Dezernat 1 (von 1,7 % in 2018 auf 2,0 % in 2019) oder im LVR-Dezernat 4 (6,4 % → 6,6%).

Zum Teil fiel der Anstieg aber auch stärker aus, wie beispielsweise im LVR-Dezernat 8 (2,6 % → 4,0 %).

Unter den Dezernaten positiv hervorzuheben ist das LVR-Dezernat 5 mit einer Reduktion der befristeten Beschäftigung innerhalb eines Jahres von 9,2 % auf 5,6 %.

Noch größer war der Entwicklungssprung beim LVR-HPH-Netz Niederrhein (18,3 % → 6,9 %), dem LVR-Klinikum Essen (14,9 % → 7,8 %), dem LVR-Klinikum Düsseldorf (12,3 % → 8,5 %) und der LVR-Klinik Viersen (11,3 % → 7,9 %).

Insgesamt kam es bei sieben von zehn LVR-Kliniken zu einem Rückgang.

Nichtsdestotrotz gibt es immer noch vier Organisationseinheiten (LVR-Dezernat 9 inklusive Außendienststellen, die LVR-Krankenhauszentralwäscherei, die LVR-Jugendhilfe Rheinland und das LVR-HPH-Netz West), die eine zweistellige Quote haben.

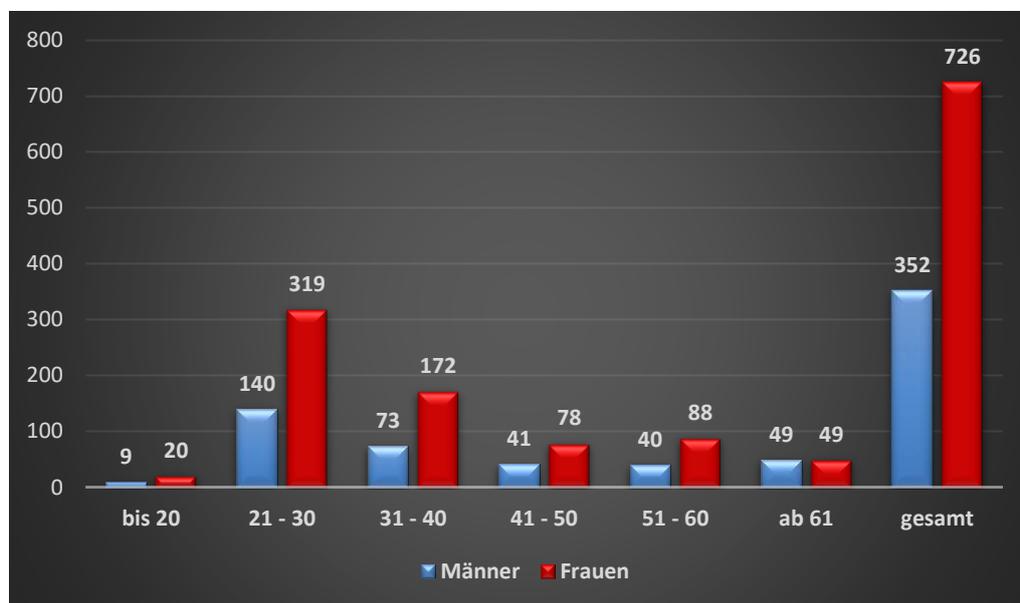


Abbildung 2: Altersstruktur der befristet Beschäftigten in absoluten Zahlen, aufgeteilt nach Geschlecht

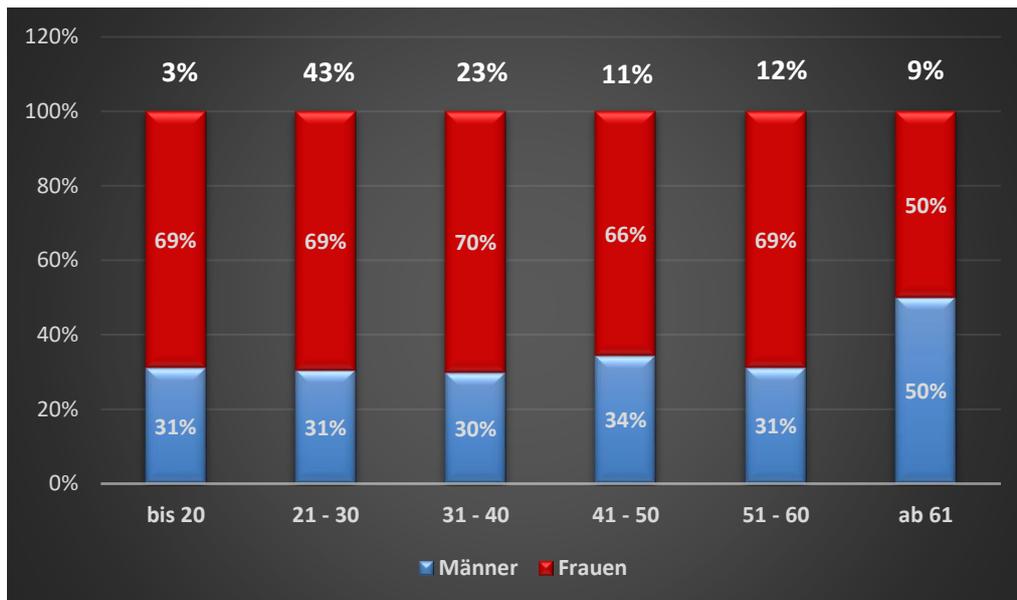


Abbildung 3: Altersstruktur der befristet Beschäftigten nach Geschlecht; darüber der prozentuale Anteil der Altersgruppe an der Gesamtzahl der befristet Beschäftigten

Befristet beschäftigt sind in der Regel mehr Frauen als Männer. Bei den über 60-Jährigen ist es ausgeglichen.

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass auch insgesamt beim LVR (befristet sowie unbefristet) der Anteil der Frauen im Verhältnis von etwa 2/3 zu 1/3 überwiegt (gerundet ca. 66 % Frauen und 34 % Männer).

Auffallend ist, dass fast die Hälfte des befristeten Personals aus der Gruppe der 21- bis 30-Jährigen besteht (43 %). Zusammen mit der sich anschließenden Altersgruppe machen die 21- bis 40-Jährigen genau 2/3 aus.

I.3.2 Entwicklung befristeter Beschäftigung nach Rechtsgrundlage

Unter Punkt I.1 und in der **Anlage 1** wurde bereits auf § 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) eingegangen.

Differenziert wird nach Befristungen mit (§ 14 Abs. 1 TzBfG) und ohne sachlichen Grund (§ 14 Abs. 2 und 3 TzBfG).

Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverträge ohne Sachgrund lag seit 2010 stets auf einem relativ konstanten Niveau zwischen ca. 51 und 59 Prozent. Der Wert des Jahres 2018 war mit 51,3 % der bis dahin niedrigste (vgl. **Abbildung 4**).

Im letzten Jahr ist nun der Anteil der sachgrundlosen Befristungen auf unter 1/3 aller befristeten Beschäftigungsverträge gesunken (für die Aufschlüsselung nach Organisationseinheiten und die absoluten Zahlen vgl. **Anlage 4**).

Hier sind die Bemühungen der einzelnen Organisationseinheiten, den Anteil der ohne Sachgrund befristet Beschäftigten aufgrund der Vorgabe des Verwaltungsvorstandes zu reduzieren, deutlich erkennbar.

Denn vor dem Hintergrund der politischen Diskussionen über eine gesetzliche Reglementierung des Anteils sachgrundloser Befristungen auf maximal 2,5 % der Beschäftigten eines Betriebs (bei mehr als 75 Mitarbeitenden) und der zunehmenden

Schwierigkeiten bei der Personalakquise hat der Verwaltungsvorstand bereits im Februar 2018 entschieden, den Anteil sachgrundloser Befristungen möglichst weit zu senken.

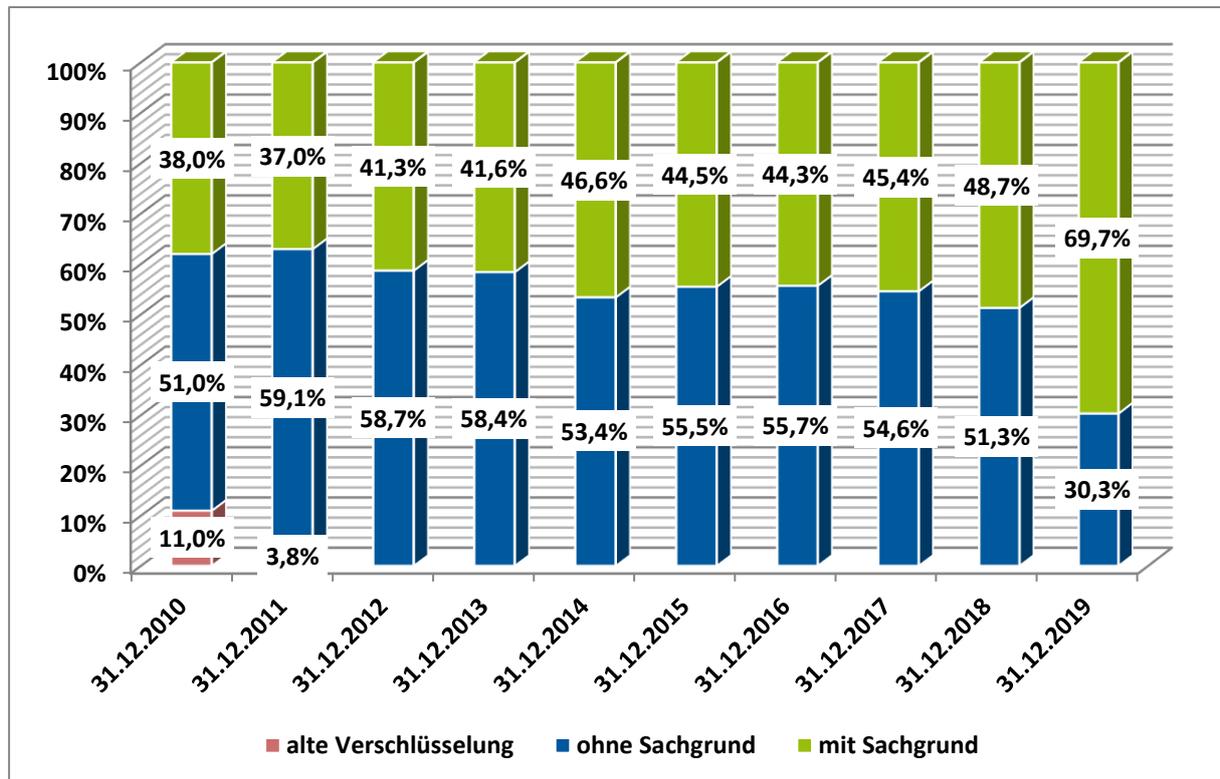


Abbildung 4: Aufteilung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in solche mit bzw. ohne Sachgrund, in Prozent

Organisationseinheiten mit einer Anzahl sachgrundlos befristeter Verträge oberhalb der von der Bundesregierung geplanten 2,5 %-Schwelle sind zum Stichtag 31.12.2019 das LVR-Dezernat 9 mit seinen Außendienststellen, die LVR-Krankenhauszentralwäscherei, die LVR-Kliniken Bedburg-Hau, Düsseldorf, Viersen, Mönchengladbach sowie die Orthopädie-Klinik Viersen.

Dem stehen die LVR-Dezernate 2, 3, 4 und 6 gegenüber, die keine sachgrundlos befristeten Mitarbeitenden beschäftigen.

Die LVR-Dezernate 5 und 7, LVR-InfoKom, die LVR-Jugendhilfe Rheinland sowie die LVR-Kliniken Essen und Köln liegen bei den sachgrundlos befristet Beschäftigten jeweils unter 1 %.

Es bleibt abzuwarten, ob und wann die im Koalitionsvertrag der die Bundesregierung tragenden Parteien vereinbarte Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf 2,5 % sowie die Begrenzung von sogenannten Kettenbefristungen in das TzBfG eingearbeitet werden.

Der von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zunächst für den Sommer und dann für den Herbst 2019 angekündigte Gesetzentwurf liegt noch nicht vor.

Eine Auskunft beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat ergeben, dass wohl derzeit dort an der Umsetzung der Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag gearbeitet wird. Ein Referentenentwurf ist für dieses Jahr vorgesehen.

Im Rahmen der Verbändeanhörung zum Referentenentwurf wird dann zu klären sein, ob und - falls ja - welche Ausnahmetatbestände vorgesehen sein werden.

Es ist davon auszugehen, dass im Gesetzgebungsverfahren zahlreiche Interessenvertreter den Bedarf für Öffnungsklauseln und Sondertatbestände reklamieren werden. Weiterhin ist entsprechend der politischen Ankündigungen zum Gesetzgebungsvorhaben davon auszugehen, dass die künftige gesetzliche Regelung so ausgestaltet sein wird, dass im Fall einer Überschreitung der Höchstgrenze für sachgrundlose Befristungen alle darüber hinaus sachgrundlos befristeten abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse im Wege einer gesetzlichen Fiktion als unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gelten werden. Diese Planung ist insofern nachvollziehbar, da dem Gesetzgeber neben der reinen Appellfunktion der Regelung keine anderen Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, um eine Überschreitung der Obergrenze zu unterbinden. Dabei wird auch festzulegen sein, ob betroffene Mitarbeitende den Weg der arbeitsgerichtlichen Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses verfolgen müssen und wie hierbei die Darlegungs- und Beweislasten verteilt sein werden.

Das für den LVR verwaltungsseitig geplante Verfahren nach Inkrafttreten einer solchen Regelung ist bereits in der Vorlage 14/2733 für die Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung am 02.07.2018 beschrieben worden.

Aus Gerechtigkeits- und Praktikabilitätsgründen wird jede Organisationseinheit des LVR die Reduzierung der sachgrundlosen Befristungen auf die künftigen gesetzlichen Höchstwerte verfolgen müssen bzw. diese idealerweise dauerhaft unterschreiten.

Ferner wird ausgeschlossen, dass einzelne Organisationseinheiten den Anteil deutlich überschreiten, dieser jedoch durch ein gesetzeskonformes Gesamtbild über den LVR insgesamt nivelliert wird.

Um zu vermeiden, dass bei jeder Neueinstellung zunächst zu prüfen ist, ob mit diesem Arbeitsvertrag eventuell die Höchstgrenze überschritten wird, wird sich der Anteil sachgrundloser Beschäftigungsverhältnisse dauerhaft unter 2,5 % bewegen müssen.

Dies bedeutet, dass ein LVR-weites Monitoring der sachgrundlosen Beschäftigungen zu etablieren sein wird.

Als Begründung für den Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge wird im Allgemeinen - nicht nur beim LVR - regelmäßig eine größere Rechtssicherheit im Vergleich zu einer Befristung mit Sachgrund angeführt.

Dies ist damit zu erklären, dass die Sachgründe für eine Befristung gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz vollumfänglich der arbeitsgerichtlichen Nachprüfbarkeit unterliegen.

Darüber hinaus bieten sachgrundlos befristete Arbeitsverträge die Möglichkeit, befristet eingestelltes Personal flexibler einzusetzen.

Insbesondere im Bereich der LVR-Kliniken erfolgt der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen ohne Sachgrund dann, wenn es sich nicht um Vertretungen im Einzelfall handelt, sondern generell Arbeitszeitreduzierungen des unbefristet beschäftigten Personals aufzufangen sind. So wird unter dem Gesichtspunkt „familienfreundlicher Arbeitgeber“ den Anträgen unbefristet Beschäftigter auf Anpassung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit je nach familiärer Situation im Regelfall entsprochen.

Darüber hinaus wurde durch die zum 01.01.2019 eingeführte „Brückenteilzeit“, welche zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit ermöglicht, den Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität in der persönlichen Arbeitszeitgestaltung eingeräumt, auf die der Arbeitgeber bei der Planung entsprechend reagieren muss.

Es ist zutreffend, dass sich eine solche Flexibilität vor allem infolge der sachgrundlosen Beschäftigungsmöglichkeit ergibt. Zudem ist in beschäftigungspolitischer Hinsicht auch zu bedenken, dass ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis typischerweise die Brücke in

eine unbefristete Beschäftigung bedeuten kann. Würde der Gesetzgeber diesen Weg nicht anerkennen, müsste er in letzter Konsequenz die sachgrundlose Befristung in Gänze unterbinden.

Die Beschäftigungspolitik des LVR zeichnet sich neben einer Begrenzung derartiger befristeter Beschäftigungsverhältnisse auch dadurch aus, dass möglichst viele Mitarbeitende in eine unbefristete Beschäftigung übernommen werden sollen (Übernahmequote: 34,4 %). Einer solchen Beschäftigung gleichzustellen sind Ausbildungsverhältnisse oder Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. hierzu auch Gliederungspunkt **I.3.4** sowie **Anlage 5**)

Im Jahr 2019 wurden im LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege 76 befristete Verträge (10 %) abgeschlossen.

51 der befristeten Verträge (67 %) im LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege resultieren aus zusätzlichen drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Projektarbeiten im Rahmen der Forschungstätigkeit der Kulturdienststellen des LVR.

Neue Forschungen (zum Beispiel zu Themen Provenienzforschung insbesondere in Zusammenhang mit der NS-Zeit, Strukturwandel im Rheinischen Braunkohlenrevier, Niederländische Malerei im LVR-LMB) sowie „anlassbezogene Aufgaben“ (zum Beispiel bedeutende Jubiläen wie 1700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland) können hierdurch ergänzend zu den den Kulturdienststellen zugewiesenen Aufgabenstellungen realisiert werden.

Die Zahlungsmöglichkeiten werden für ein in sich abgeschlossenes spezielles wissenschaftliches Projekt eingerichtet. Die Besetzung erfolgt ausgerichtet auf den Projektinhalt mit Wissenschaftler*innen, die sich möglichst schon während ihres Studiums (z.B. durch die entsprechende Magisterarbeit) in dieser Richtung Spezialkenntnisse angeeignet haben.

In einigen Fällen werden durch die Fördergeber (zum Beispiel Deutsche Forschungsgemeinschaft, Thyssen-Stiftung) die einzustellenden Fachkräfte namentlich benannt, andere Fördergeber (zum Beispiel das Land NRW) schließen die Förderung von unbefristet eingestelltem Personal durch entsprechende Bewilligungsbedingungen zum Förderbescheid aus.

Die Ergebnisse der Projektarbeiten ergänzen den Stand der wissenschaftlichen Forschung zu dem dem LVR gemäß LVerbO zugewiesenen kulturellen Forschungsauftrag. Die Ergebnisse werden oft in wissenschaftlichen Publikationen des LVR veröffentlicht.

Aus Sachmitteln (Eigenmittel des LVR) finanzierte Zahlungsmöglichkeiten werden ebenfalls in Bezug auf ein spezielles wissenschaftliches Projekt eingerichtet.

Gezielte Maßnahmen, um die befristeten Verträge mit und ohne Sachgrund dauerhaft dezernatsbezogen zu reduzieren, werden für Dezernat 9 nicht gesehen, da dann die fachlich inhaltliche Arbeit des Dezernates erheblich eingeschränkt werden würde. Mögliche drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte und Mittel aus neuen Förderlinien des Landes oder des Bundes könnten nicht mehr beantragt werden.

Von zusätzlichen Forschungen im Rahmen aktueller gesellschaftlicher Fragestellungen, wie dem dramatischen Strukturwandel im rheinischen Braunkohlenrevier, den durch das Land geförderten Forschungsvoluntariaten der Kunstmuseen NRW oder zusätzlichen Veranstaltungs- und Ausstellungsvorhaben im Rahmen von Jahrestagen oder Jubiläen wäre der LVR ausgeschlossen. Die Wahrnehmung des Verbandes in der Öffentlichkeit würde hierdurch erheblich beeinträchtigt.

Das Denkmalförderungsprogramm des Landes NRW für die Bodendenkmalpflege wäre ebenfalls betroffen. Der LVR ist in der Vergangenheit gegenüber dem Land immer wieder massiv dafür eingetreten, dass für diese, vom Land an den LVR übertragene Aufgabe, auch

Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden. Das Land kann allerdings aufgrund seiner Vorgaben zur Förderung nur befristetes Personal finanzieren. Wenn der LVR auf diese Fördermittel verzichten würde, wäre dies äußerst kontraproduktiv.

Soweit aufgrund befristeter Personalbedarfslagen sogenannte Zahlungsmöglichkeiten eingerichtet werden, sieht die Personalpolitik des LVR vor, auch in diesen Konstellationen nach Möglichkeit auf eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zu verzichten.

Dies setzt voraus, dass das Dezernat, in welchem die Zahlungsmöglichkeit eingerichtet wird, zusichert, dass die einzustellende Person auch nach Wegfall des befristeten Bedarfs dauerhaft - dann auf einer regulären Planstelle - beschäftigt werden kann.

Darüber hinaus besteht auch für auf Zahlungsmöglichkeiten geführte Mitarbeitende die Option, sich auf vakante Planstellen im LVR anderweitig zu bewerben.

Mit dieser Praxis wird der LVR seinem Anspruch als sozialer Arbeitgeber gerecht und versucht soweit möglich, insbesondere jüngeren Beschäftigten frühzeitig die Planungssicherheit eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses zu verschaffen.

I.3.3 § 14 Abs. 1 TzBfG – Einzelne Sachgründe

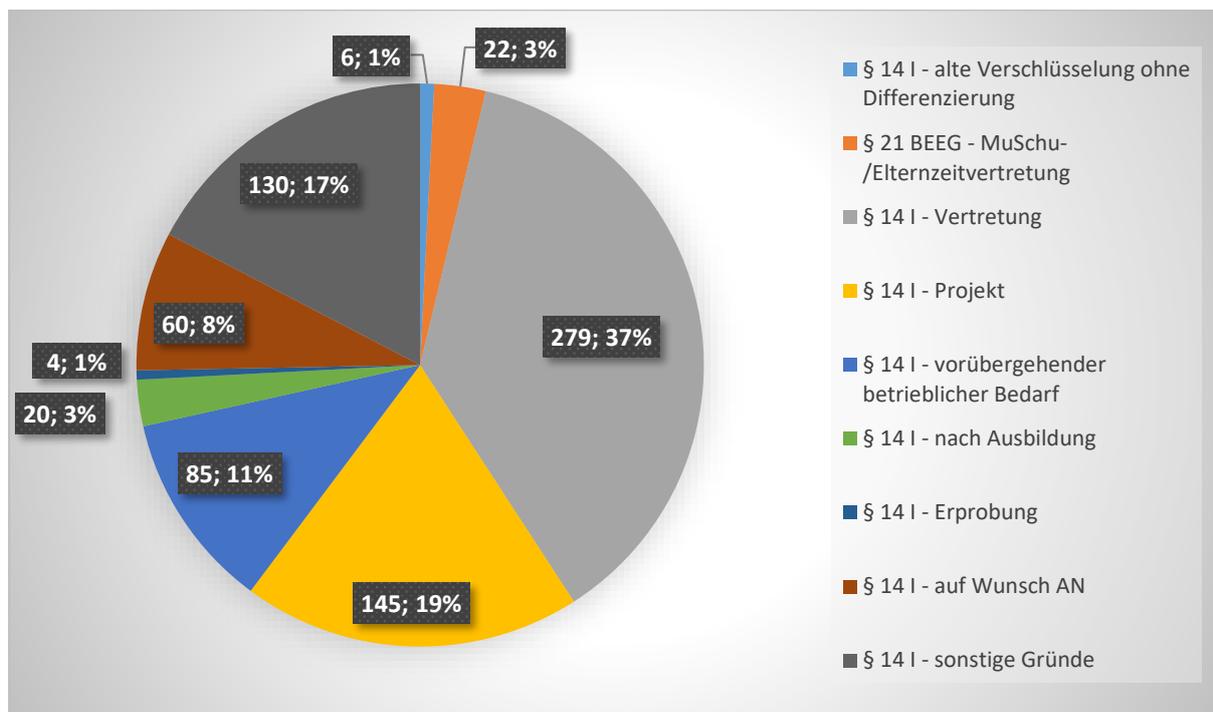


Abbildung 5: Befristungen mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG und § 21 BEEG) zum 31.12.2019; Verteilung nach den gesetzlich zur Verfügung stehenden Befristungsgründen

Von den zum 31.12.2019 vorhandenen befristeten Beschäftigungsverhältnissen erfolgte in 69,7 % (s. Punkt **I.3.2**) der Fälle - bei 751 Verträgen - der Vertragsabschluss gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG oder § 21 BEEG¹, also mit Sachgrund.

Es wird deutlich, dass der Sachgrund „Vertretung“ (sowohl nach § 14 Abs. 1 TzBfG als auch nach § 21 BEEG) bei Personalausfällen mit 40 % den wichtigsten Grund für die Befristung darstellt.

¹ Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG); § 21 BEEG regelt die befristete Beschäftigung mit Sachgrund aufgrund Mutterschutz- oder Elternzeitvertretung

In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass zum 31.12.2019 von den gut 19.000 Mitarbeitenden des LVR knapp 900 Mitarbeitende und somit etwa 5 % als so genannte „Ruhend-Fälle“ deklariert waren.

Darunter versteht man Personen, die zurzeit nicht zur Dienstleistung zur Verfügung stehen (Mitarbeitende in der Freizeitphase der Altersteilzeit, in Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung unter Wegfall des Entgelts).

Dieser Personenkreis muss entsprechend vertreten werden und dies zum Teil eben nur zeitlich befristet.

Auch der Sachgrund „Durchführung von Projekten“ ist mit knapp einem Fünftel herausragend.

Zusammen machen diese beiden Befristungsgründe 59 % aus.

I.3.4 Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung

Wie der **Anlage 5** entnommen werden kann, wurden 480 Personen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis oder in eine Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahme übernommen (2017: 468 Personen, 2018: 503 Personen).

Gegenüber dem Vorjahr ist somit eine Abnahme um etwas weniger als 5 % zu verzeichnen. Gemessen an der Zahl der zum 31.12.2018 vorhandenen befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist die Quote für 2019 jedoch gleich geblieben.

Übernahmequote

2017	32,0 %
2018	34,4 %
2019	34,4 %

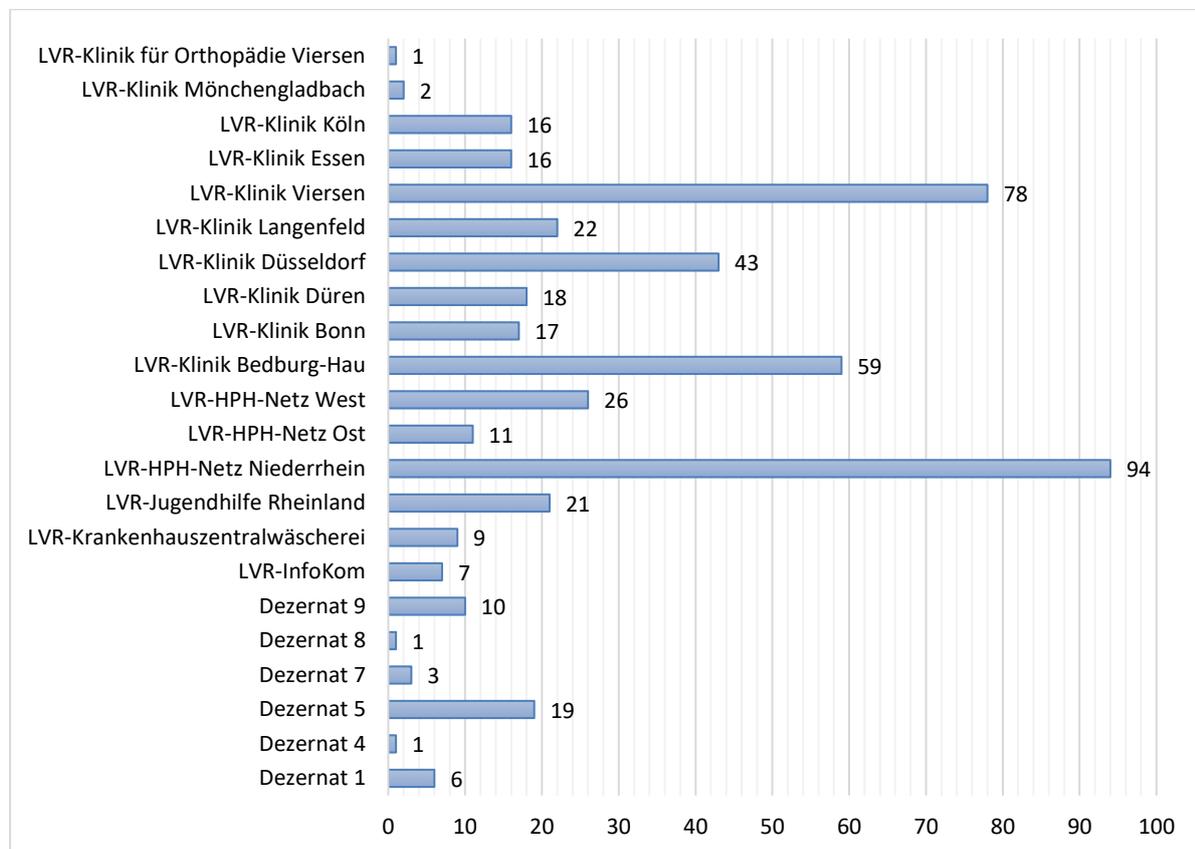


Abbildung 6: Übernahme in unbefristete Beschäftigung/Ausbildung/Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 2019

II. Informationen aus Veröffentlichungen

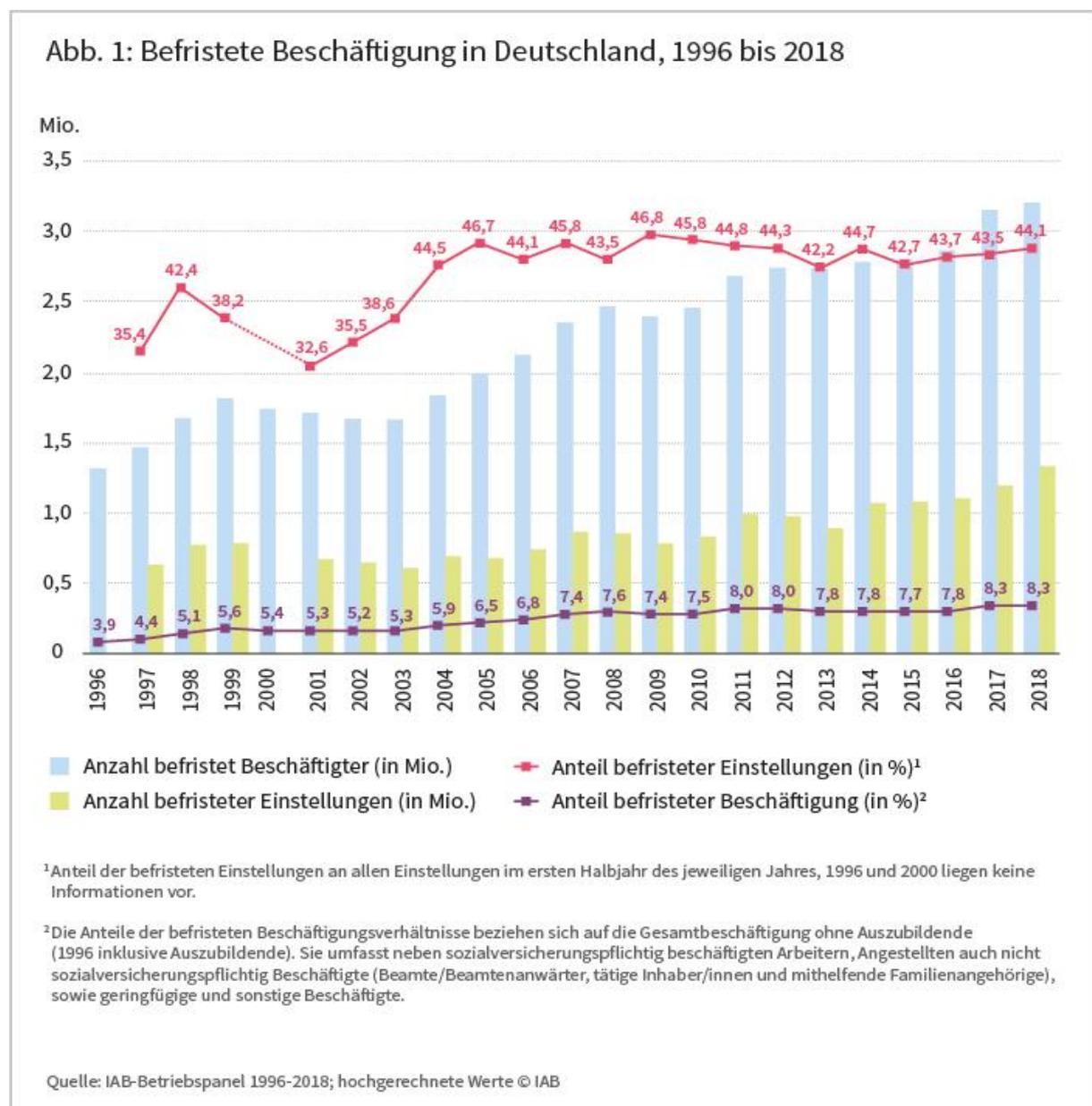
II.1 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Das IAB veröffentlicht regelmäßig Publikationen zum Thema „Befristete Beschäftigung“. Zahlen für das Jahr 2019 liegen noch nicht vor.

Für das Jahr 2018 berichtet das IAB, dass befristete Arbeitsverträge weiterhin eine relevante Rolle auf dem deutschen Arbeitsmarkt spielen.²

Mit etwa 3,2 Millionen oder 8,3 % aller Beschäftigungsverhältnisse erreichten sie einen neuen Rekordwert seit Beginn der bundesweiten Betriebserhebung 1996 (siehe Abb. 1).

Wie in den vergangenen Jahren erfolgten mehr als zwei von fünf Einstellungen (44,1 %) zunächst auf der Basis befristeter Verträge.



² IAB-Forum: Arbeitsmarktentwicklung und -prognose „Immer mehr befristet Beschäftigte werden übernommen“ vom 12. Juni 2019

Über die Bewertung der Tatsache, dass befristete Arbeitsverträge so stark genutzt werden, wird von Fachleuten durchaus kontrovers diskutiert.

Auf der einen Seite erleichtert das Instrument der Befristung Einstellungen, wenn der Bedarf an Arbeitskräften im Betrieb zeitlich begrenzt oder die Dauer dieses Bedarfs aus wirtschaftlichen Gründen unsicher ist.

Befristungen werden zudem oft als verlängerte Probezeit genutzt, wenn die Eignung neu eingestellter Arbeitskräfte noch unklar ist.

Befristete Beschäftigung erleichtert somit also den Betroffenen den Zugang zum Arbeitsmarkt, erhöht jedoch andererseits ihr Risiko, nach Ablauf der Vertragsdauer erneut arbeitslos zu werden. Diese Unsicherheit kann die Familiengründung erschweren, sich negativ auf die Gesundheit auswirken und der Kreditwürdigkeit der meist jungen Betroffenen schaden, wenn sie sich beispielsweise Wohneigentum anschaffen wollen.

Das IAB ist der Meinung, dass die anhaltend hohe Zahl der befristet Beschäftigten ein Anzeichen für die robuste Verfassung des deutschen Arbeitsmarktes ist.

Die unterschiedliche Nutzung befristeter Verträge im Konjunkturverlauf veranschaulicht die Ambivalenz befristeter Arbeitsverträge.

Einerseits dürften befristet Beschäftigte - neben den Leiharbeitnehmern - die ersten Leidtragenden eines länger anhaltenden, branchenübergreifenden Abschwungs sein. Das Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung stellte jüngst fest, dass gerade in Zeiten der Corona-Pandemie befristete Beschäftigte als Erste entlassen wurden. Eine sinkende Zahl an Befristungen wäre dann kein gutes Zeichen, da ein Großteil der Betroffenen nicht entfristet, sondern arbeitslos werden würde.

Andererseits erleichtert die Befristungsmöglichkeit den Unternehmen, Menschen auch bei unsicherer Auftragslage einzustellen. Gerade in Phasen wirtschaftlichen Aufschwungs können Befristungen zum Aufbau von Beschäftigung beitragen. Denn gäbe es die Möglichkeit der Befristung nicht, wären die Unternehmen womöglich zögerlicher, neue Arbeitskräfte einzustellen.

Eine hohe Befristungsquote bei geringer Arbeitslosigkeit ist also nicht unbedingt schlechter zu bewerten als eine niedrige Befristungsquote bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit.

Im aktuellen Arbeitsmarkt scheint die positive Seite von Befristungen (der Zugang in den Arbeitsmarkt) tendenziell zu überwiegen.

Zum einen hat die Übernahmequote im Jahr 2018 mit 44,2 % den höchsten Stand seit der ersten Messung 2009 erreicht (siehe Abb. 2).

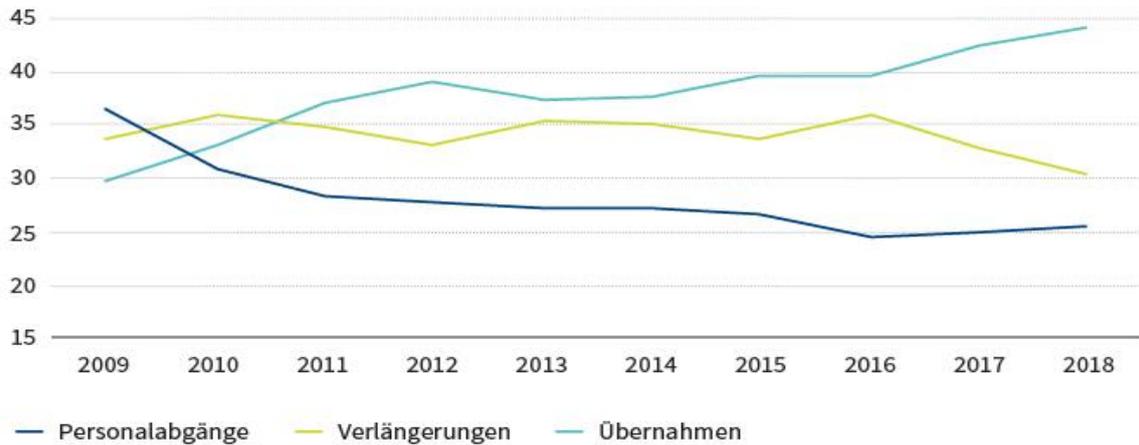
Zum anderen zeigen sich die verbesserten Übernahmechancen auch bei einem Blick auf die Art der Personalabgänge.

Während 2018 lediglich 11,1 % aller Personalabgänge auf das Auslaufen befristeter Verträge zurückzuführen waren, haben Arbeitnehmerkündigungen mit 43,4 % ebenfalls den höchsten Wert seit 1996 erreicht.

In vielen Betrieben stellte sich zuletzt somit weniger die Frage, wie Personal im Zweifelsfall freigesetzt, sondern wie es rekrutiert und gehalten werden kann (siehe Abb. 3).

Abb. 2: Übernahmen, Verlängerungen und Personalabgänge nach Ende des befristeten Vertrags, 2009 bis 2018

Anteile an allen Vertragsänderungen in Prozent

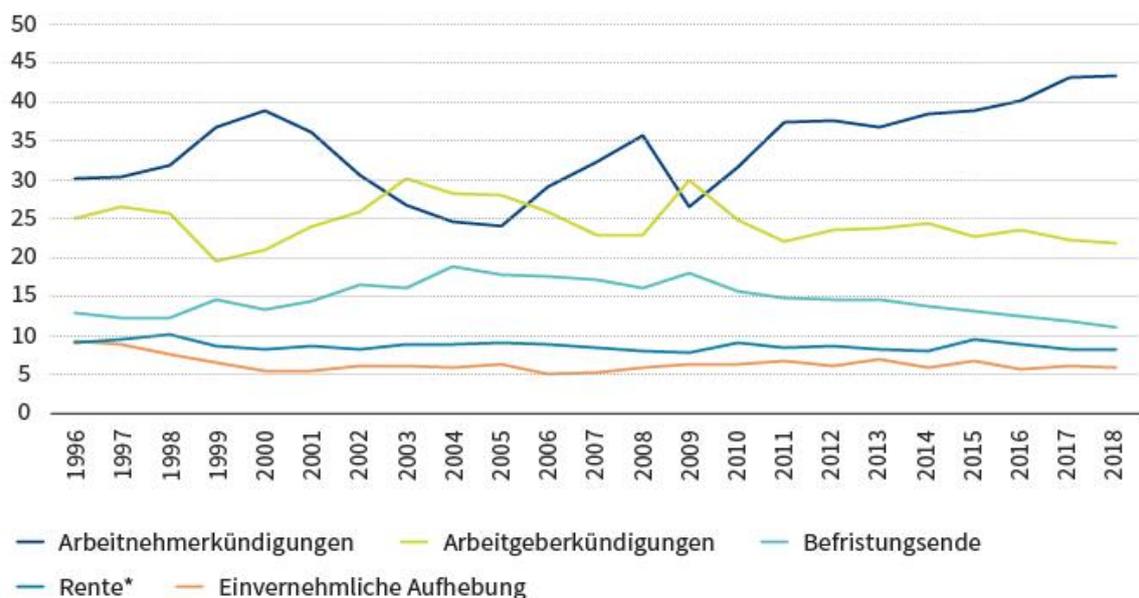


Vollständige Informationen über innerbetriebliche Übernahmen und Verlängerungen sowie Personalabgänge liegen erst ab 2009 vor. Auszubildende werden nicht berücksichtigt. Die Anteile beziehen sich auf die befristeten Verträge, die im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres in unbefristete Verträge umgewandelt oder verlängert wurden sowie auf befristete Verträge, die abgelaufen sind und einen Betriebsaustritt zur Folge hatten.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2018, hochgerechnete Werte © IAB

Abb. 3: Art der Personalabgänge aus befristeter und unbefristeter Beschäftigung, 1996 bis 2018

Anteil an allen Personalabgängen im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres, in Prozent



*(Vor)Ruhestand, Erwerbsunfähigkeit, Tod

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996-2018 © IAB

Nicht nur bei den Befristungsmotiven, sondern auch bei der Art der Befristungen haben sich die Gewichte in den letzten Jahren verschoben.

Auf welcher Rechtsgrundlage die Betriebe befristet einstellen, hängt unter anderem davon ab, wie rechtssicher ihr Befristungsmotiv ist. Vor Gericht bedürfen Sachgründe immer nachprüfbar, transparenten Kriterien. Die subjektive wirtschaftliche Unsicherheit eines Arbeitgebers ohne handfeste, gerichtlich überprüfbare Kriterien dürfte beispielsweise nicht ausreichen. Eine Befristung könnte dann als unzulässig eingestuft werden – etwa mit der Begründung, dass das unternehmerische Risiko allein auf Beschäftigte verlagert wird.

Sofern ein Arbeitgeber unsicher ist, inwieweit die Angabe eines Sachgrundes vor Gericht Bestand hat, hat er derzeit die Möglichkeit, nach § 14 Abs. 2 TzBfG rechtssicher mit Bezug auf seine Befristungsmotive für zwei Jahre einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Angabe eines Sachgrundes abzuschließen. Die damit verbundene Rechtssicherheit für die Betriebe hat dazu geführt, dass mit etwa 1,8 Millionen Verträgen mittlerweile deutlich mehr als die Hälfte aller befristeten Verträge auf diese Weise abgeschlossen werden.

Die Bundesregierung aus CDU/CSU und SPD plant in ihrem Koalitionsvertrag von 2018 unter anderem eine deutliche Einschränkung der sachgrundlosen Befristungen. Die spannende Frage wird sein, wie die Arbeitgeber auf die geplanten Einschränkungen reagieren werden, wenn diese so wie geplant umgesetzt werden. Die Hoffnung der Befürworter ist, dass die Unternehmen künftig verstärkt unbefristet einstellen. Diese Hoffnung mag sich angesichts des aktuell noch robusten Arbeitsmarktes wohl teilweise realisieren.

Andererseits stehen den Arbeitgebern auch ohne den Rückgriff auf sachgrundlose Befristungen alternative Instrumente zur Verfügung, um mit Unsicherheit und einem diskontinuierlichen Arbeitskräftebedarf umzugehen: Zurückhaltung bei Einstellungen, Ausweitung der Arbeitszeit der Stammebelegschaft, Sachgrundbefristungen oder der Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen.

Inwieweit die geplante Reform angesichts dieser Ausweichmöglichkeiten im Sinne der Beschäftigten zielführend ist, bleibt also abzuwarten.

Die Situation im öffentlichen Dienst³

Der Befristungsanteil lag im Jahr 2018 im öffentlichen Dienst mit 8,9 % über dem Anteil in der Privatwirtschaft (7,1 %).

Allerdings muss berücksichtigt werden, dass wissenschaftliche Einrichtungen (Universitäten, Hochschulen, Institute), die über ein eigenes Befristungsrecht verfügen (das Wissenschaftszeitvertragsgesetz) und dieses auch in großem Umfang nutzen, in diese Zahlen mit eingehen.

Betrachtet man den öffentlichen Dienst ohne wissenschaftliche Einrichtungen, sind die Befristungsanteile im öffentlichen und privaten Sektor ähnlich hoch.

Die Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst (über 90 %) ist auf Lebenszeit verbeamtet oder unbefristet angestellt und daher mit den genannten Problemen, die mit der Beschäftigungsunsicherheit befristeter Verträge einhergehen, nicht direkt konfrontiert. Zurückzuführen ist dies darauf, dass im öffentlichen Dienst faktisch nicht gekündigt wird. Arbeitgeberkündigungen spielten im Jahr 2018 nach Informationen aus dem IAB-Betriebspanel im öffentlichen Sektor mit 3,3 % aller Personalabgänge kaum eine Rolle, während sie in der Privatwirtschaft 24,5 % betragen.

Ein beträchtlicher Teil der Personalabgänge im öffentlichen Dienst erfolgte im Jahr 2018 über (Vor-)Ruhestand, Erwerbsunfähigkeit und Tod (30,1 %). In der Privatwirtschaft liegt

³ Hohendanner, Christian: IAB-Stellungnahme 12|2019 – Zur Befristungssituation im öffentlichen Dienst

dieser Anteil lediglich bei 6,3 %. Wenn Arbeitskräfte im öffentlichen Dienst eine unbefristete Anstellung oder Lebenszeitverbeamtung erhalten, bedeutet dies häufig, dass sie auch bis zum Eintritt in den Ruhestand dort tätig sind. Aus Sicht des öffentlichen Arbeitgebers bedeutet dies im Umkehrschluss, dass die dauerhafte Einstellung einer Arbeitskraft mit Haushaltsmitteln über ein durchschnittliches Arbeitsleben hinterlegt sein sollte. Zusätzliche Dauerstellen werden daher meist sehr zurückhaltend bewilligt, weil sie Haushaltsmittel über einen sehr langen Zeitraum binden.

Hinzu kommen die knappen Budgets vieler Kommunen, die Schuldenbremse und das Bestreben, Steuer- und Beitragsgelder möglichst effizient und zielgerichtet einzusetzen. Öffentliche wie private Arbeitgeber setzen in ihrer Personalpolitik auf verschiedene interne und externe Flexibilisierungsstrategien, um mit Diskontinuitäten im Arbeitskräftebedarf umzugehen.

Zu interner Flexibilität zählen zeitliche Flexibilität wie etwa Überstunden, Arbeitszeitkonten, aber auch organisatorische Anpassungen, Aufgabenkritik, Rotation und Weiterbildung. Unter externe Flexibilität fallen Einstellungen und Entlassungen, aber auch der Einsatz von Befristungen, Werkverträgen oder Leiharbeit.

Die öffentlichen Arbeitgeber setzen weit weniger auf externe Flexibilitätsinstrumente als private Arbeitgeber. Arbeitgeberkündigungen spielen, wie dargestellt, eine sehr geringe Rolle, aber auch der Rückgriff auf Leiharbeit oder Minijobs erfolgt im öffentlichen Dienst seltener als in der Privatwirtschaft. Was bleibt, ist im Wesentlichen das Instrument der Befristung. Einstellungen erfolgen im öffentlichen Dienst häufiger befristet als in der Privatwirtschaft (2018: öffentlicher Dienst: 58,6 %, Privatwirtschaft: 41,4 %).

20,1 % aller Personalabgänge im öffentlichen Dienst sind auf das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge zurückzuführen (Privatwirtschaft: 9,2 %). Zugleich sind die Übernahmequoten im öffentlichen Dienst niedriger (2018: öffentlicher Dienst: 31,1 %, Privatwirtschaft: 45,4 %).

Die genannten Zahlen fallen eher ungünstig für den öffentlichen Dienst aus. In Anbetracht der Tatsache, dass der öffentliche Dienst zur Personalanpassung überwiegend auf Befristungen setzt, während private Arbeitgeber neben Befristungen auch verstärkt Arbeitgeberkündigungen, Leiharbeit oder Minijobs nutzen, sind die Befristungsanteile im öffentlichen Dienst (sofern man die Wissenschaft herausrechnet) aber insgesamt wiederum vergleichsweise moderat.

II.2 Institut der deutschen Wirtschaft (IW)

Auch der iwd (Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft) sieht die befristete Beschäftigung nicht nur negativ.

Insbesondere die von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil geplante Gesetzesänderung bewertet man kritisch.⁴

Den Einsatz befristeter Arbeitsverträge in Unternehmen zu begrenzen, wie von der Bundesregierung geplant, sei gerade in konjunkturell unsicheren Zeiten kontraproduktiv, heißt es vom iwd.

⁴ Artikel vom 29.05.2019: Befristungen helfen beim Stellenaufbau

Befristete Arbeitsverträge: Chance zum Stellenaufbau

So viel Prozent der Beschäftigten in diesen Unternehmen waren 2018 befristet beschäftigt

Beschäftigungsentwicklung von 2015 bis 2017



Digitalisierungsgrad



Digitalisierungsgrad: 39 Prozent aller Unternehmen gelten als hoch digitalisiert – sie befassen sich intensiv mit dem Thema Digitalisierung und das Internet ist eine Basistechnologie für ihre Geschäftsaktivitäten, 34 Prozent der Unternehmen sind gering digitalisiert – sie befassen sich derzeit nicht mit dem Thema Digitalisierung und räumen dem Internet eine relativ geringe unternehmerische Bedeutung ein, weitere 27 Prozent der Unternehmen haben einen mittleren Digitalisierungsgrad

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

In der Privatwirtschaft werden Arbeitsverträge ohnehin seltener befristet als beispielsweise im öffentlichen Dienst.

Vergleichsweise häufig sind hingegen Befristungen in Firmen, die Stellen aufbauen, wie eine Untersuchung des IW zeigt.

Wachsende Unternehmen schätzen zwar die Flexibilität, die befristete Arbeitsverhältnisse bieten, missbrauchen diese aber nicht: Im ersten Halbjahr 2017 wurde fast die Hälfte aller befristeten Verträge in unbefristete umgewandelt.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist also vor allem für Einsteiger und Wiedereinsteiger eine gute Möglichkeit, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.⁵

Befristet Beschäftigte verharren nicht jahrelang in einer unsicheren Lage, wie die Statistik zeigt: Von jenen, die 2012 bis 2016 eine befristete Stelle angenommen hatten, waren nach zwei Jahren 50 Prozent in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden.

⁵ Artikel vom 18.03.2019: Befristung als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt

Befristete Beschäftigung: Ein Sprungbrett

Von den Menschen, die in den Jahren 2012 bis 2016 eine befristete Beschäftigung hatten, waren drei Jahre später so viel Prozent ...



Rest zu 100 Prozent: Schüler, Studenten, Rentner, nicht erwerbstätig oder arbeitslos

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

III. Fazit

Mit Vorlage 14/3393 wurde im letzten Jahr berichtet, dass der Anteil befristeter Verträge bezogen auf den gesamten LVR von 2017 auf 2018 nur um etwa einen halben Prozentpunkt auf 8,5 % gesunken war.

Im Jahr 2019 ist nun erneut ein Rückgang zu verzeichnen. Die Quote sank um über ein Fünftel auf 6,6 %.

Auch geschlechterspezifisch können jeweils starke Rückgänge verzeichnet werden, insbesondere bei den Frauen.

Die Gründe, die zum Abschluss befristeter Verträge führen, haben sich indes nicht geändert. Es handelt sich nach wie vor hauptsächlich um Vertretung unbefristet beschäftigten Personals, Projektarbeiten sowie eine zeitlich befristete (Dritt)Finanzierung.

Es ist sehr positiv, dass sich der Anteil der sachgrundlos befristet Beschäftigten beim Landschaftsverband Rheinland auf 2,0 % mehr als halbiert hat (2018: 4,4 %).

Im Gegenzug sind die mit Sachgrund geschlossenen befristeten Beschäftigungsverträge geringfügig (4,1 % → 4,6 %) gestiegen.

Die Zahl der Übernahmen befristet beschäftigten Personals in unbefristete Beschäftigung, Ausbildungsverhältnisse oder Qualifizierungsmaßnahmen liegt mit 480 unter dem Niveau des Vorjahres (503 Übernahmen), aber höher als vor zwei Jahren (468 Übernahmen). Die Übernahmequote liegt bei 34,4 %.

In Vertretung

L i m b a c h

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

§ 14 Abs. 1 TzBfG - Befristungen mit sachlichem Grund

Nach dem Grundsatz des § 14 Abs. 1 TzBfG ist für die Befristung des Arbeitsverhältnisses ein sachlicher Grund erforderlich. Dahinter steht die Überlegung, dass durch die Befristung nicht die zwingenden Kündigungsschutzvorschriften umgangen werden dürfen.

Das Gesetz nennt - nicht abschließend - sachliche Gründe:

1. den nur vorübergehenden betrieblichen Bedarf der Arbeitsleistung;
2. Übernahme nach Ausbildung/Studium, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern;
3. Vertretung (zum Beispiel für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, für die Dauer einer Elternzeit);
4. die Befristung rechtfertigende Eigenart der Arbeitsleistung;
5. Erprobung;
6. in der Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin liegende Gründe;
7. Beschäftigung aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind;
8. gerichtlicher Vergleich.

§ 14 Abs. 2 TzBfG - Befristungen ohne sachlichen Grund

Gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ist ausnahmsweise eine Befristung ohne sachlichen Grund (sog. erleichterte Befristung) zulässig. Ein solcher Arbeitsvertrag kann bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren dreimal verlängert werden.

Sachgrundlose Befristungen sind möglich, wenn es sich um eine Neueinstellung handelt, d. h. der/die Mitarbeitende vorher weder befristet noch unbefristet bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war.

Vorherige andere Vertragsverhältnisse - z. B. als Auszubildende/r, Praktikant/in - stehen einer sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht entgegen.

Wurde dieses sogenannte Vorbeschäftigungsverbot aufgrund des Wortlauts der Vorschrift zunächst als zeitlich unbeschränktes Anschlussverbot angesehen, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) 2011 seine Rechtsprechung dahingehend geändert, dass nur Vorbeschäftigungen innerhalb der letzten drei Jahre einer erneuten sachgrundlosen Befristung entgegenstehen.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat 2018 (Beschluss vom 6. Juni 2018, Az. 1 BvL 7/14 und Az. 1 BvR 1375/14) dieser Auslegung widersprochen und entschieden, dass sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt sind.

Nach diesem Urteil des BVerfG musste das BAG seine Rechtsprechung zu § 14 Abs. 2 TzBfG ändern. Diese Gelegenheit bot sich erstmals am 23.01.2019 (7 AZR 733/16). Leider bringt auch diese Neujustierung für die Praxis nicht die erwünschte Rechtssicherheit, da das BVerfG und – ihm nun folgend – das BAG das Vorbeschäftigungsverbot in verfassungskonformer Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht für absolut

halten. Vielmehr seien Ausnahmefälle denkbar, bei denen eine sachgrundlose Befristung trotz Vorbeschäftigung zulässig sein könne. Zum Beispiel, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Ab wann eine Vorbeschäftigung „sehr lange zurückliegt“, lassen die Gerichte leider offen.

Durch die Entscheidung des BVerfG ist also lediglich in der Beziehung Rechtssicherheit eingekehrt, dass „zuvor“ nicht pauschal auf einen Zeitraum von drei Jahren beschränkt werden könne. Es kann aus der Entscheidung des BVerfG hingegen nicht herausgelesen werden, dass ein „zuvor“ immer im Sinne von „niemals zuvor“ zu verstehen ist.

Im Anschluss an das Urteil des BVerfG wurden beim LVR vorsorglich alle Beschäftigungsverhältnisse, die aufgrund § 14 Abs. 2 TzBfG geschlossen wurden, überprüft und im Falle einer vorherigen Tätigkeit beim LVR angepasst bzw. umgewandelt.

Näheres regelt die Verfügung vom 08.10.2014 (Az.: 12.30-044-05/31/2322).

- **§ 14 Abs. 3 TzBfG – Befristete Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen**

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages **ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes** ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin 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.

Mit Urteil vom 28.05.2014 (Az.: 7 AZR 360/12) entschied das BAG, dass die Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG in der ab dem 01.05.2007 geltenden Fassung, jedenfalls soweit es um die erstmalige Anwendung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien geht, mit Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht vereinbar ist.

Eine wiederholte Inanspruchnahme der Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 3 TzBfG ist, auch wenn sie durch einen gesetzlichen Befristungstatbestand gedeckt sein sollte, im Interesse der Rechtssicherheit zu vermeiden (vgl. Verfügung vom 06.10.2015, Az.: 12.30-044-05/29/2355).

Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12. der Jahre 2010 bis 2019

(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)¹

LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	Befristete Beschäftigung in %									
	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	2,9	1,1	3,1	2,1	2,2	3,0	3,1	3,1	1,0	1,0
1 Personal und Organisation ²	4,3	3,1	4,8	3,5	3,3	4,7	2,9	2,1	1,7	2,0
2 <i>Finanz- und Immobilienmanagement</i>	1,2	0,9	1,2	1,6	1,0	1,4				
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten							0,6	0,0	0,0	0,6
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH						2,0	0,6	0,0	0,6	0,6
4 Kinder, Jugend und Familie	4,2	6,7	5,6	7,0	6,9	7,0	5,6	6,7	6,4	6,6
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	8,5	9,7	12,3	10,9	11,6	11,9	10,4	11,2	9,2	5,6
6 Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation										0,0
7 Soziales	2,9	3,0	1,7	3,0	3,0	1,5	2,4	1,4	2,3	1,8
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen ³	4,0	15,9	16,2	8,0	7,0	5,3	5,9	2,5	2,6	4,0
9 <i>Kultur und Umwelt</i>	16,0	14,1	16,9	17,7	13,7					
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege						15,7	14,1	13,8	9,1	10,0
Durchschnitt Dezernate	7,2	7,4	8,5	8,3	7,4	8,3	7,6	7,4	5,8	4,9
13 LVR-InfoKom	20,1	19,1	12,9	11,5	9,1	5,0	1,7	1,2	1,4	1,0
241 LVR-Krankenhauszentralwäscherei	17,1	17,6	17,6	20,8	11,2	11,0	15,4	19,0	12,9	10,7
499 LVR-Jugendhilfe Rheinland	8,7	11,0	10,2	11,5	10,9	12,1	17,7	18,1	15,4	13,2
LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen										
820 Niederrhein	19,2	20,8	21,9	21,3	19,4	17,4	16,4	15,6	18,3	6,9
825 Ost	7,4	7,2	9,3	9,3	10,4	6,5	6,8	6,3	6,5	7,1
826 West	12,0	14,6	13,7	13,3	14,9	12,7	12,3	12,4	11,2	10,4
Durchschnitt LVR-Verbund HPH	13,5	15,0	15,8	15,3	15,5	13,0	12,5	12,2	13,0	8,1
LVR-Klinikverbund										
845 Servicebetrieb Viersen	3,3									
850 Bedburg-Hau	14,9	16,2	16,2	17,0	13,5	11,4	13,4	14,8	9,5	9,6
851 Bonn	14,6	8,7	5,5	3,7	4,3	4,0	4,9	3,3	3,6	4,3
852 Düren	4,7	9,9	8,1	8,1	6,3	3,7	4,0	5,9	5,6	2,7
853 Düsseldorf	12,6	18,9	20,3	16,8	13,6	12,6	12,6	10,2	12,3	8,5
854 Langenfeld	7,0	8,6	7,5	6,8	7,8	6,1	5,9	7,0	6,4	4,3
855 Viersen	10,9	11,8	10,7	8,2	7,6	8,9	9,7	9,1	11,3	7,9
862 Essen	15,5	13,7	15,2	13,8	16,0	10,5	10,6	12,4	14,9	7,8
863 Köln	3,7	4,9	5,2	4,0	4,7	3,5	5,6	7,1	6,2	6,1
864 Mönchengladbach	9,3	4,9	7,9	10,4	10,7	13,7	11,9	5,6	5,3	5,8
884 Orthopädie Viersen	7,1	11,3	10,3	6,3	10,0	14,2	11,4	5,3	4,7	3,7
Durchschnitt LVR-Klinikverbund	10,7	11,6	11,1	10,0	9,2	7,9	8,7	8,7	8,3	6,5
Summen/Durchschnitt Gesamt-LVR	10,5	11,4	11,3	10,6	9,9	8,9	9,1	9,1	8,5	6,4

¹ nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER): Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in Beurlaubung ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

² Zeitverträge in Dezernat 1 inkl. "JSB-Pool" - Zeitverträge mit 2 schwerbehinderten Jugendlichen:

2010: 9 Personen; 2011: 5 Personen; 2012: 8 Personen; 2013: 5 Personen; 2014: 4 Personen; 2015: 7 Personen; 2016: 4 Personen; 2017: 5 Personen; 2018: 4 Personen (Stand jeweils zum 31.12.)

³ Dezernat 8: In 2011 und 2012 erhöhter Anteil befristet Beschäftigter wegen ThUG (Therapieunterbringungsgesetz)

Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2019 nach Geschlecht

(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte,
Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)¹

LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	% Frauen	% Männer	% gesamt
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	1,5%	0,0%	1,0%
1 Personal und Organisation ²	1,8%	2,3%	2,0%
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten	1,1%	0,0%	0,6%
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH	1,4%	0,0%	0,6%
4 Kinder, Jugend und Familie	7,1%	5,3%	6,6%
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	6,2%	3,8%	5,6%
6 Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation	0,0%	0,0%	0,0%
7 Soziales	2,0%	1,4%	1,8%
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen	5,8%	0,0%	4,0%
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	12,7%	7,3%	10,0%
Summe/Durchschnitt Dezernate	5,6%	3,6%	4,9%
13 LVR-InfoKom	0,8%	1,0%	1,0%
241 LVR-Krankenhauszentralwäscherei	11,6%	9,7%	10,7%
499 LVR-Jugendhilfe Rheinland	12,8%	13,7%	13,2%
LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen			
820 Niederrhein	5,8%	10,0%	6,9%
825 Ost	6,7%	7,7%	7,1%
826 West	9,2%	14,0%	10,4%
Summe/Durchschnitt LVR-Verbund HPH	7,2%	10,6%	8,1%
LVR-Klinikverbund			
850 Bedburg-Hau	9,7%	9,4%	9,6%
851 Bonn	4,6%	3,7%	4,3%
852 Düren	2,9%	2,5%	2,7%
853 Düsseldorf	8,7%	7,9%	8,5%
854 Langenfeld	4,3%	4,4%	4,3%
855 Viersen	8,3%	7,4%	7,9%
862 Essen	9,1%	4,8%	7,8%
863 Köln	7,7%	3,6%	6,1%
864 Mönchengladbach	6,7%	3,5%	5,8%
884 Orthopädie Viersen	2,9%	6,1%	3,7%
Summe/Durchschnitt LVR-Klinikverbund	6,9%	5,7%	6,5%
Summe/Durchschnitt Gesamt-LVR	6,8%	5,9%	6,4%

¹ nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER):

Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in Beurlaubung ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

² Zeitverträge in Dezernat 1 inkl. "JSB-Pool" - Zeitverträge mit 2 schwerbehinderten Jugendlichen.

Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse

hier: Vergleich der Rechtsgrundlagen zum Stand 31.12.2018 und zum Stand 31.12.2019

(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)¹

LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	Personalbestand 31.12.2018					Personalbestand 31.12.2019				
		mit Sachgrund ²	ohne Sachgrund ³	mit Sachgrund	ohne Sachgrund		mit Sachgrund ²	ohne Sachgrund ³	mit Sachgrund	ohne Sachgrund
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin	99	0	1	0,0%	1,0%	100	0	1	0,0%	1,0%
1 Personal und Organisation	302	2	2	0,7%	0,7%	300	1	5	0,3%	1,7%
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten	144	0	0	0,0%	0,0%	154	1	0	0,6%	0,0%
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH	177	1	0	0,6%	0,0%	176	1	0	0,6%	0,0%
4 Kinder, Jugend und Familie	204	13	0	6,4%	0,0%	243	16	0	6,6%	0,0%
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	1.074	56	43	5,2%	4,0%	1.074	55	5	5,1%	0,5%
6 Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation						4	0	0	0,0%	0,0%
7 Soziales	700	14	2	2,0%	0,3%	730	10	3	1,4%	0,4%
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen	115	2	1	1,7%	0,9%	124	3	2	2,4%	1,6%
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	749	31	37	4,1%	4,9%	763	39	37	5,1%	4,8%
Durchschnitt Dezernate	3.564	119	86	3,3%	2,4%	3.668	126	53	3,4%	1,4%
13 LVR-InfoKom	424	2	4	0,5%	0,9%	412	2	2	0,5%	0,5%
241 LVR-Krankenhauszentralwäscherei	124	1	15	0,8%	12,1%	131	7	7	5,3%	5,3%
499 LVR-Jugendhilfe Rheinland	429	66	0	15,4%	0,0%	432	56	1	13,0%	0,2%
LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen										
820 Niederrhein	1.039	65	125	6,3%	12,0%	1.064	57	16	5,4%	1,5%
825 Ost	618	29	11	4,7%	1,8%	624	37	7	5,9%	1,1%
826 West	857	81	15	9,5%	1,8%	872	79	12	9,1%	1,4%
Durchschnitt Verbund HPH	2.514	175	151	7,0%	6,0%	2.560	173	35	6,8%	1,4%
LVR-Klinikverbund										
850 Bedburg-Hau	1.606	69	84	4,3%	5,2%	1.625	105	51	6,5%	3,1%
851 Bonn	1.328	23	23	1,7%	1,7%	1.365	45	14	3,3%	1,0%
852 Düren	1.045	16	42	1,5%	4,0%	1.063	16	13	1,5%	1,2%
853 Düsseldorf	1.023	44	82	4,3%	8,0%	1.052	54	35	5,1%	3,3%
854 Langenfeld	949	23	38	2,4%	4,0%	971	24	18	2,5%	1,9%
855 Viersen	1.238	15	125	1,2%	10,1%	1.286	24	78	1,9%	6,1%
862 Essen	716	75	32	10,5%	4,5%	678	49	4	7,2%	0,6%
863 Köln	1.013	42	21	4,1%	2,1%	1.042	60	4	5,8%	0,4%
864 Mönchengladbach	284	6	9	2,1%	3,2%	294	9	8	3,1%	2,7%
884 Orthopädie Viersen	129	3	3	2,3%	2,3%	136	1	4	0,7%	2,9%
Durchschnitt Klinikverbund	9.331	316	459	3,4%	4,9%	9.512	387	229	4,1%	2,4%
Summen/Durchschnitt Gesamt-LVR	16.386	679	715	4,1%	4,4%	16.715	751	327	4,5%	2,0%

nachrichtlich: Aufteilung nach Geschlecht

davon Frauen:	527	215	5,0%	2,0%
davon Männer:	243	116	4,2%	2,0%

¹ nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER): Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in Beurlaubung ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.² Befristungen mit sachlichem Grund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG und § 21 BEEG³ Befristungen ohne sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG

Übernahme von befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in 2019

(alle Angaben ohne Auszubildende, Nachwuchskräfte, Volontariate, Praktika, stud. Hilfskräfte, Freiw. soz. bzw. ökolog. Jahr u.ä.; Ärztinnen/Ärzte in Weiterbildung, AT Vertrag befristet)¹

In Einzelfällen erfolgte eine unbefristete Übernahme nicht in dem Dezernat/dem Eigenbetrieb, in dem zuvor ein befristetes Beschäftigungsverhältnis bestand. Entsprechendes gilt für die Übernahme in Ausbildung/Qualifizierungsmaßnahme.

LVR-Dezernate/wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen	Übernahmen in		Gesamt
	unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	Ausbildungs- oder Qualifizierungsverhältnisse ²	
0 Organisationsbereich LVR-Direktorin			
1 Personal und Organisation	2	4	6
2 Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten			
3 Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH			
4 Kinder, Jugend und Familie	1		1
5 Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung	19		19
6 Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation			
7 Soziales	3		3
8 Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen	1		1
9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	9	1	10
13 LVR-InfoKom	6	1	7
241 LVR-Krankenhauszentralwäscherei	9		9
499 LVR-Jugendhilfe Rheinland	21		21
LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen			
820 Niederrhein	89	5	94
825 Ost	11		11
826 West	25	1	26
LVR-Klinikverbund			
850 Bedburg-Hau	55	4	59
851 Bonn	16	1	17
852 Düren	18		18
853 Düsseldorf	34	9	43
854 Langenfeld	22		22
855 Viersen	78		78
862 Essen	16		16
863 Köln	15	1	16
864 Mönchengladbach	2		2
884 Orthopädie Viersen		1	1
Summen/Durchschnittswert	452	28	480

¹ nur "Aktive" (inkl. Tarifbeschäftigte SER): Zu den "Aktiven" zählen nicht Personen in Beurlaubung ohne Bezüge (z.B. Elternzeit), Rente auf Zeit und Personen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

² Dazu zählen Ausbildungsverhältnisse, Praktika, Volontariate, "Arzt in Weiterbildung".