

Befristungen von Arbeitsverträgen - insbesondere Projektbefristungen

Vor allem für Einrichtungen, die (überwiegend) zuwendungsfinanziert sind, spielen - neben der sachgrundlosen Befristung - die Projekt- und Drittmittelbefristungen eine große Rolle. Hierauf konzentrieren sich die nachfolgenden Ausführungen, ergänzt um einige Hinweise zur Haushaltsbefristung und zu erleichterten Befristungsmöglichkeiten in besonderen betrieblichen Situationen.

Von: Ingo Vollgraf

1. Projektbefristungen

Nach § 14 Abs. 1 S. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt gemäß S. 2 Nr. 1 insbesondere vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

a) Vorübergehender Beschäftigungsbedarf

Die wichtigste Voraussetzung ist demnach, dass ein nur vorübergehender Beschäftigungsbedarf besteht.

Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann generell sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen als auch durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht. Denkbar ist auch, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringern wird (weil z. B. schon absehbar ist, dass es sich nur noch um Abwicklungsarbeiten bis zur Einführung eines neuen Systems oder Programms handelt).

b) Prognose

Konkret setzt der Sachgrund voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter Bedarf mehr im Betrieb besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung.

Was rechtfertigt nun eine solche Prognose, die der Arbeitgeber anstellen muss?

Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertigt eine Befristung jedenfalls nicht. Eine solche Unsicherheit gehört nämlich zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen darf. Von einem von vornherein feststehenden, nur vorübergehenden Arbeitskräftebedarf zu unterscheiden ist die jeder wirtschaftlichen Tätigkeit innewohnende Unsicherheit über die künftige Entwicklung und der dadurch hervorgerufene wechselnde Bedarf an Arbeitskräften. Diesen Fällen trägt das Gesetz schon durch die Zulassung befristeter Beschäftigung ohne sachlichen Grund Rechnung.

Umgekehrt muss sich die Prognose (nur) auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer beziehen. Unerheblich ist dagegen, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf aufgrund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz außerhalb des Projekts noch befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte.

c) Daueraufgabe versus Zusatzaufgabe (Projekt)

Der Arbeitgeber kann sich zur sachlichen Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsvertrags auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt nur dann berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben handelt. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist.

An dieser Stelle lohnt es sich, die grundsätzliche „Weichenstellung“, was Daueraufgaben sind, deren Erledigung keine (Sachgrund-)Befristung rechtfertigt, und was davon abzugrenzende Zusatzaufgaben (Projekte) sind, noch einmal genau nachzuvollziehen. Denn eine Aufgabe kann nicht gleichzeitig Projekt und Daueraufgabe sein.

Daueraufgaben des Arbeitgebers sind Tätigkeiten, die im Rahmen seiner unternehmerischen Ausrichtung ständig und im Wesentlichen unverändert anfallen.

Davon zu unterscheiden sind Zusatzaufgaben, die nur für eine begrenzte Zeit durchzuführen sind und keinen auf längere Zeit planbaren Personalbedarf mit sich bringen.

Entscheidend ist, ob die Tätigkeiten im Rahmen des Betriebszwecks ihrer Art nach im Wesentlichen unverändert und kontinuierlich anfallen und einen planbaren Beschäftigungsbedarf verursachen (dann handelt es sich um Daueraufgaben) oder ob sie entweder nur unregelmäßig, z. B. nur aus besonderem Anlass, ausgeführt werden oder mit unvorhersehbaren besonderen Anforderungen in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals verbunden sind und deshalb keinen vorhersehbaren Personalbedarf sowohl in quantitativer Hinsicht als auch in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals verursachen (dann liegen Zusatzaufgaben vor).

Allein aus dem Umstand, dass ein Arbeitgeber ständig in erheblichem Umfang Projekte durchführt, ergibt sich deshalb nicht zwangsläufig, dass es sich hierbei um Daueraufgaben handeln muss. Umgekehrt kann sich der Arbeitgeber im Bereich der Daueraufgaben auch nicht dadurch Befristungsmöglichkeiten schaffen, dass er diese Aufgaben künstlich in „Projekte“ zergliedert.

2. Drittmittelfinanzierung

Für das Vorliegen von Zusatzaufgaben (Projekten) spricht es regelmäßig, wenn dem Arbeitgeber für die Durchführung der in dem Projekt verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel oder Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden.

Auch die Drittmittelfinanzierung als sonstiger Sachgrund kann demnach die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigen.

Denn schon vor Inkrafttreten des TzBfG war anerkannt, dass die Drittmittelfinanzierung geeignet ist, die Befristung eines Arbeitsvertrags zu rechtfertigen. Dabei reichte allein die Ungewissheit über die in Zukunft zur Verfügung stehenden Mittel als Sachgrund für die Befristung nicht aus. Nur wenn die Mittel von vornherein lediglich für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt wurden und anschließend wegfallen sollten, war die Befristung sachlich gerechtfertigt. In diesem Fall war davon auszugehen, dass sowohl der Drittmittelgeber als auch der Arbeitgeber sich gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befasst und ihre Entscheidung über den Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen.

Diese Grundsätze gelten auch für Befristungen nach dem TzBfG weiterhin fort.

Die ausgereichten Mittel dürfen daher von vornherein nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt worden sein und sollen anschließend wegfallen. Weiterhin muss der Drittmittelgeber mit der zeitlich begrenzten Finanzierung eines Arbeitsplatzes eine eigene begrenzte sachliche Zielsetzung verfolgen.

3. Haushaltsbefristungen

Nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird.

Für die MO kommt dieser Sachgrund regelmäßig nicht in Betracht, da sich hierauf ausschließlich öffentliche Arbeitgeber beziehen können, d. h. Bund, Länder und Kommunen sowie sonstige Personen des öffentlichen Rechts, wie z. B. Universitäten. Das trifft, z. B. auf (gemeinnützige) Vereine als juristische Personen des Privatrechts, nicht zu.

Daran ändert sich auch nichts, wenn in den Arbeitsverträgen auf die Gehaltstabellen oder sonstigen Regelungen des TVöD Bezug genommen wird, da dies, z. B. den Verein, nicht zu einem öffentlichen Arbeitgeber im Sinne der Vorschrift macht.

Darüber hinaus erfordert dieser Sachgrund die Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung versehen sind. Die für die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers verfügbaren Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein. Dabei müssen die Rechtsvorschriften, mit denen die Haushaltsmittel ausgebracht werden, selbst die inhaltlichen Anforderungen für die im Rahmen der befristeten Arbeitsverträge auszuübenden Tätigkeiten oder die Bedingungen, unter denen sie auszuführen sind, enthalten. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor, wenn Haushaltsmittel lediglich allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen bereitgestellt werden.

4. Missbrauchskontrolle

Obwohl die Befristung eines Arbeitsvertrags grundsätzlich zulässig ist, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, gilt dies nicht völlig uneingeschränkt. Das Aneinanderreihen von zahlreichen (Sachgrund-)Befristungen kann sich im Einzelfall als eine rechtsmissbräuchliche und damit unzulässige Befristung darstellen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sind solche „Kettenbefristungen“ nicht zu beanstanden, solange nicht mindestens das Vierfache eines der in § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG bestimmten Werte oder das Dreifache beider Werte überschritten ist (zwei Jahre, höchstens dreimalige Verlängerung).

Die Grenze des Rechtsmissbrauchs kann daher überschritten sein, wenn insgesamt länger als acht Jahre (sachgrund-)befristet oder (alternativ) mehr als 12 Vertragsverlängerungen vereinbart worden sind. Dies gilt auch, wenn insgesamt mehr als sechs Jahre mit Sachgrund befristet und zudem (kumulativ) wenigstens zehn Vertragsverlängerungen vereinbart worden sind.

Selbst wenn diese Werte überschritten sein sollten, heißt dies aber nicht zwingend, dass es sich um eine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung gehandelt hat, sondern lediglich, dass im Streitfall eine gerichtliche Missbrauchskontrolle angezeigt

ist. Gegen einen Rechtsmissbrauch kann z. B. sprechen, wenn es längere Unterbrechungen gegeben hat, unterschiedliche Sachgründe vorgelegen haben oder die Tätigkeiten, die verrichtet wurden, von mal zu mal völlig andere waren.

Gleichwohl ist zu empfehlen, wenn ein/eine Mitarbeiter*in schon häufiger auf der Basis einer (Sachgrund-)Befristung – insbesondere mit immer den gleichen Aufgaben - beschäftigt geworden ist, dies „im Hinterkopf“ zu behalten.

5. Erleichterte Befristungsmöglichkeiten

Abschließend ist noch auf die weniger bekannten Ausnahmetatbestände des § 14 Abs. 2a und 3 TzBfG hinzuweisen.

Vor allem für kleinere, neu gegründete Einheiten kann z. B. von Interesse sein, dass in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines Sachgrunds bis zur Dauer nicht nur von zwei, sondern vier Jahren zulässig ist; bis zur Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig.

Auch für etablierte Einrichtungen, die möglicherweise vorhaben, schon etwas ältere Bewerber*innen einzustellen, hält das Gesetz Erleichterungen parat. Die sachgrundlose, kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ist sogar bis zu einer Dauer von fünf Jahren – bei mehrfacher Verlängerung - zulässig, wenn der/die Mitarbeiter*in bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos war oder Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat.

Beide gesetzlichen Möglichkeiten können im Einzelfall, wenn ein Sachgrund nicht bestehen oder nur schwer begründbar sein sollte, weiterhelfen.