

2. Zu § 1 des Arbeitsvertrages (Arbeitszeitumfang und Dauer des Arbeitsverhältnisses)

2.1 Teilzeitbeschäftigung

Der Regelfall einer Teilzeitbeschäftigung ist die individuelle Vereinbarung einer durchschnittlichen Arbeitszeit in einem prozentualen Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter. Von der weiter vorgesehenen Möglichkeit der Vereinbarung einer festen Stundenzahl – die auch bei einer allgemeinen tariflichen Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unverändert bleiben soll – sollte nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht werden. Aufgenommen wurde die Regelung gemäß § 6 Abs. 5 TV-L, wonach für Teilzeitbeschäftigte die Verpflichtung zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit arbeitsvertraglich zu regeln ist.

2.2 Befristung

2.2.1 Allgemeines

Für Befristungen von Arbeitsverhältnissen gelten die Regelungen des § 30 TV-L. Demnach sind befristete Arbeitsverhältnisse nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig (§ 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L). Darüber hinaus gelten ausschließlich für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, die Besonderheiten in § 30 Abs. 2 bis 5 TV-L. Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 1 ff. Wissenschaftszeitvertragsgesetz bzw. gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz unterscheidet bei befristeten Arbeitsverträgen zwischen kalendermäßig befristeten und zweckbefristeten Arbeitsverträgen (§ 3 Abs. 1 TzBfG). Dabei bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Das Schriftformerfordernis erfasst nicht die Angabe des Befristungsgrundes (mit/ohne Sachgrund bzw. welcher Sachgrund). Der Arbeitsvertrag muss bei einem befristeten Arbeitsvertrag vor dessen Beginn schriftlich ausgefertigt sein.

2.2.2 Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag

Das kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 Abs. 1 TzBfG).

2.2.3 Zweckbefristung

Bei der Zweckbefristung ist das Ende des Arbeitsverhältnisses nicht an einen bestimmten Termin gebunden, sondern an das Erreichen eines im Arbeitsvertrag definierten Zwecks. Der Zweck muss im Arbeitsvertrag so hinreichend umschrieben sein, dass man zuverlässig feststellen kann, ob er erreicht ist. Der Gesetzgeber verpflichtet den Arbeitgeber, die Beschäftigte/den Beschäftigten zwei Wochen vor Erreichen des Zwecks schriftlich davon zu unterrichten (§ 15 Abs. 2 TzBfG); das Arbeitsverhältnis endet frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung. Zweckbefristungen sind regelmäßig mit einer kalendermäßigen Befristung des Arbeitsverhältnisses zu verbinden.

2.2.4 Sachgrundlose – kalendermäßige – Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG)

Ein Arbeitsverhältnis kann ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Innerhalb der Gesamtdauer von zwei Jahren kann das Arbeitsverhältnis bis zu dreimal verlängert werden. Zu beachten ist, dass bei einer evtl. Verlängerung innerhalb des Zweijahreszeitraums keine über die bloße Verlängerung hinausgehende Vereinbarung getroffen werden darf. Jede darüber hinausgehende Änderung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Art der Tätigkeit/Arbeitszeit) oder der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages anstelle der bloßen Verlängerung führen nach § 16 TzBfG zu einer unwirksamen Befristung und in der Folge zu einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Zulässig ist dagegen eine einvernehmliche Änderung während der Laufzeit des sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses; die Vertragsdauer muss dabei aber beibehalten werden (vgl. Urteile des BAG vom 19. Oktober 2005 – 7 AZR 31/05 – und 18. Januar 2006 – 7 AZR 178/05 –).

Es darf kein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinn des § 14 Abs. 2 TzBfG zu demselben Arbeitgeber bestanden haben (vgl. Beschluss des Ersten Senats des BVerfG vom 6. Juni 2018 – BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 –). Ausbildungs- und Beamtenverhältnisse gelten nicht als derartige Arbeitsverhältnisse.

Soweit es um deren erstmalige Anwendung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien geht, ist gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG die sachgrundlose kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinn des § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder SGB III teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

2.2.5 Besonderheiten für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte

- Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt (§ 30 Abs. 2 Satz 1 TV-L).
- Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen (§ 30 Abs. 3 Satz 1 TV-L).

Diese Besonderheiten gelten nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 1 ff. WissZeitVG unmittelbar oder entsprechend gelten. Bei Befristungen nach §§ 1 ff. WissZeitVG ist nach der Angabe des Enddatums der Zusatz „(§ 1 WissZeitVG)“ anzubringen.

2.2.6 Befristungen nach § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses liegt vor, wenn Beschäftigte zur Vertretung einer/eines anderen Beschäftigten für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz/der Elternzeit/der Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes nach § 21 BEEG eingestellt werden. Über die Dauer der eigentlichen Vertretung hinaus ist die Befristung für die notwendige Zeit einer Einarbeitung zulässig. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

2.2.7 Befristungen nach §§ 2, 3 bzw. 6 Pflegezeitgesetz (PflegeZG), § 2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses liegt vor, wenn Beschäftigte zur Vertretung einer/eines anderen Beschäftigten für die Dauer einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung gemäß § 2 PflegeZG, einer Freistellung gemäß § 3 PflegeZG oder einer teilweisen Freistellung im Rahmen einer Familienpflegezeit gemäß § 2 FPfZG in Verbindung mit § 6 PflegeZG eingestellt werden. Über die Dauer der eigentlichen Vertretung hinaus ist die Befristung für die notwendige Zeit einer Einarbeitung zulässig. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

2.2.8 Übertragung von Führungspositionen auf Zeit und auf Probe (§§ 31 und 32 TV-L)

Es bestehen keine besonderen Formerfordernisse; die Arbeitsvertragsmuster für befristete Einstellungen finden uneingeschränkt Anwendung.

2.2.9 Besonderheiten beim Arbeitsvertragsmuster für die befristete Beschäftigung im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis

Im Falle der Befristung aufgrund § 19 TVA-L BBiG bzw. § 18a TVA-L Pflege ist das Muster für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, die im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis befristet eingestellt werden (Anlage 6) zu verwenden. Die Laufzeit des befristeten Vertrages muss zwölf Monate betragen.

Für die Befristungen außerhalb von § 19 TVA-L BBiG bzw. § 18a TVA-L Pflege gelten keine Besonderheiten; zu verwenden ist das reguläre Arbeitsvertragsmuster für befristete Beschäftigungen (Anlage 2).