

# Evangelische Landeskirche in Baden

## Evangelischer Oberkirchenrat

### Rundschreiben 9 / 2009

#### Befristung von Arbeitsverhältnissen aus haushaltsrechtlichen Gründen

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Hinblick auf die Erstellung der Haushaltspläne für die Jahre 2010 und 2011 besteht Veranlassung auf Folgendes hinzuweisen:

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist - abgesehen von den Fällen der sachgrundlosen Befristung des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG - nur zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt z. B. vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG).

Nach der Rechtsprechung des BAG erfordert dieser gesetzliche 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**. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegen **nicht** vor, wenn Haushaltsmittel lediglich allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen bereitgestellt werden. Dies hat das BAG mit Urteil vom 22. 4. 2009 - 7 AZR 743/07 - bestätigt.

Insbesondere bei der haushaltsrechtlichen Bereitstellung von Sondermitteln für ein bestimmtes Projekt sollten neben der befristeten Ausweisung dieser Mittel im Haushaltsplan auch im Stellenplan die damit verbundenen Stellen für das Projekt konkret befristet sein. Bei der Gewährung von Drittmitteln reicht die Ungewissheit, ob und in welcher Höhe diese Mittel weiter zur Verfügung gestellt werden, für eine wirksame Befristung nicht aus, insbesondere, wenn es sich bei der Prognose des Arbeitgebers nicht um eine sozialstaatliche Sonderaufgabe, sondern um eine Daueraufgabe handelt.

Nach einem weiteren Urteil des BAG vom 2. 9. 2009 - 7 AZR 162/08 - **genügt** den Anforderungen an eine Befristung die Ausbringung eines **kw-Vermerks nicht**. Aus einem kw-Vermerk allein ergibt sich auch nicht, dass für die Beschäftigung eines Arbeitnehmers nur ein vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG besteht.

Für die auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gestützte Befristung reicht es aus, wenn bei Vertragsschluss die Prognose gerechtfertigt ist, dass die Vergütung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers während der Vertragslaufzeit aus Haushaltsmitteln bestritten werden kann, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und der Arbeitnehmer entsprechend beschäftigt werden kann. Eine Befristung, **die zeitlich über das Haushaltsjahr (bzw. Doppelhaushaltsjahr) hinausgeht, ist jedoch nicht sachlich gerechtfertigt, wenn bei Vertragsschluss keine tatsächlichen Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der künftige Haushaltsplan erneut ausreichende Haushaltsmittel für die befristete Beschäftigung des Arbeitnehmers bereitstellen wird.**

Die wirksame Befristung aus haushaltsrechtlichen Gründen erfordert neben der nur zeitlich begrenzten Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln den überwiegenden Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers **entsprechend der Zwecksetzung der bereitstehenden Haushaltsmittel**. Dabei sind die Umstände bei Vertragsschluss maßgeblich. Dies gilt auch für die Frage, ob der

Arbeitnehmer aus den Haushaltsmitteln vergütet worden ist. Wird später festgestellt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nicht aus den bei Vertragsschluss verfügbaren Haushaltsmitteln vergütet oder entsprechend der Zwecksetzung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel beschäftigt wird, kann dies daher nur ein Indiz dafür sein, dass der Befristungsgrund in Wirklichkeit nicht gegeben, sondern nur vorgeschoben ist. Es obliegt in diesem Fall dem Arbeitgeber, die vom Vertrag abweichende Handhabung zu erklären.

Grundsätzlich sollte bei nicht hinreichender Klarheit, ob eine Befristung aus dem Sachgrund der haushaltsrechtlich zur Verfügung stehenden Mittel rechtswirksam ist, der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG Vorrang eingeräumt werden.

Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag