



SÄCHSISCHES
STAATSMINISTERIUM
DER FINANZEN

SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM DER FINANZEN
Postfach 100 948 • 01076 Dresden

Sächsische Staatskanzlei
alle Staatsministerien
Sächsischer Landtag - Verwaltung
Sächsischer Rechnungshof (2-fach)
Referat 11 - i. H. -

Dresden, 30. November 2009
Telefon: 0351 564-4169
E-Mail: thomas.neidhardt@smf.sachsen.de
Bearbeiter/in: Herr Neidhardt
Aktenzeichen: 16-P 2100-15/162-8592
(Bei Antwort angeben)

- vorab per E-Mail -

nachrichtlich:
Landesamt für Finanzen – Referat 14

Auswirkungen von Änderungs- und Neuverträgen auf die Stufenfestsetzung von Tarifbeschäftigten bei Neueinstellungen unter dem TV-L

Bei der Einstellung von Beschäftigten erfolgt die Stufenzuordnung grundsätzlich nach § 16 Abs. 2 TV-L. Für die Stufenzuordnung maßgebend ist die Beurteilung der einschlägigen Berufserfahrung im Sinne der Nr. 1 der Protokollerklärungen zu § 16 Abs. 2 TV-L durch die jeweilige Personal verwaltende Dienststelle. Soweit sich im Anschluss an befristete Arbeitsverhältnisse weitere Arbeitsverhältnisse anschließen, ist die Frage aufgetreten, wann hierbei Neu- oder Änderungsverträge vorliegen und welche Auswirkungen sich aus der jeweiligen arbeitsrechtlichen Bewertung auf die Stufenzuordnung ergeben. Hierzu werden die nachfolgenden Hinweise gegeben.

1. Anwendungsbereich

Die folgenden Ausführungen betreffen Beschäftigte, die nach dem 31. Oktober 2006 erstmals befristet beim Freistaat Sachsen unter dem TV-L eingestellt werden. Außerdem gelten sie für Beschäftigte, die bereits vor dem 1. November 2006 beim Freistaat Sachsen in einem Arbeitsverhältnis standen, aber nicht oder nicht mehr unter die Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder fallen.

2. Die Aufgaben des Landesamtes für Finanzen und der Personal verwaltenden Dienststellen

Die Festsetzung der Stufen bei Neueinstellungen erfolgt durch das Landesamt für Finanzen. Bei Neueinstellungen haben die Personal verwaltenden Dienststellen dem Landesamt für Finanzen die Formblätter A30 oder A30_3 für die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L zu übermitteln. Für die Stufenfestsetzung maßgebend ist die von der Personal verwaltenden Dienststelle in den Formblättern vorgenommene Beurteilung über etwaige einschlägige Berufserfahrung.

Dienstgebäude:
Carolaplatz 1
01097 Dresden

Telefax: 0351 5644109
E-Mail: post@smf.sachsen.de
Internet: <http://www.smf.sachsen.de>
Sondertelefon 0351 8022815



Gekennzeichnete Parkplätze
Carolaplatz

zu erreichen
mit Straßenbahnlinie 3, 7, 8

Beim Abschluss weiterer Arbeitsverträge im Anschluss an vorangegangene befristete Arbeitsverhältnisse mit Beschäftigten, die unter dem TV-L eingestellt werden, ist für die korrekte Stufenzuordnung entscheidend, ob es sich hierbei um eine Neueinstellung im Sinne des § 16 Abs. 2 TV-L handelt. Die dazu notwendige arbeitsrechtliche Bewertung obliegt den Personal verwaltenden Dienststellen. Zudem sind diese gehalten, das Landesamt für Finanzen durch die Übersendung geeigneter Unterlagen in die Lage zu versetzen, diese Entscheidung nachzuvollziehen und die Stufenfestsetzung ohne weitere Nachfragen und zutreffend vornehmen zu können.

3. Die Fortführung befristeter Arbeitsverträge und die Folgen für die Stufenzuordnung

Die Fortführung befristeter Arbeitsverträge ist grundsätzlich durch den Abschluss von Änderungsverträgen oder durch die Vereinbarung von Neuverträgen möglich. Die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge einschließlich ihrer Verlängerungen sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Hiernach ist zwischen Befristungen mit Sachgrund und Befristungen ohne Sachgrund zu unterscheiden. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Sachgrund richtet sich nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen, die ohne Sachgrund vereinbart wurden, ist unter den in § 14 Abs. 2 TzBfG genannten Vorgaben zulässig. Die Frage, ob ein Neu- oder ein Änderungsvertrag vorliegt, beurteilt sich also gemäß § 14 TzBfG und der hierzu ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Hierauf aufbauend schließt sich das tarifliche Verfahren an, in dem in Abhängigkeit von der arbeitsrechtlichen Beurteilung entweder eine (neue) Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L erfolgt oder die bisherige Einstufung und Stufenlaufzeit fortgeführt wird. Die nachfolgenden Ausführungen sollen deshalb eine Abgrenzung zwischen Neu- und Änderungsverträgen und darauf aufbauend eine nachvollziehbare Stufenzuordnung ermöglichen. Somit kann ein Präjudiz bei Arbeitsrechtsstreitigkeiten um unbefristete Arbeitsverhältnisse infolge unklarer Abgrenzungen bei der Neufestsetzung bzw. dem Fortlaufen der Stufe vermieden werden.

Für Beschäftigte im Wissenschaftsbereich sind – soweit sie vom Geltungsbereich erfasst sind – die Vorschriften des Gesetzes über befristete Arbeitsverhältnisse im Wissenschaftsbereich (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) zu beachten. Das WissZeitVG differenziert nicht ausdrücklich zwischen Befristungen mit und ohne Sachgrund. Für die Stufenzuordnung ist gleichwohl auch für diesen Beschäftigtenkreis erforderlich, dass die Personal verwaltenden Dienststellen überprüfen, ob es sich bei den mit den Beschäftigten vereinbarten Verträgen um Neu- oder Änderungsverträge handelt.

Im Hinblick auf die Stufenzuordnung wird auf die für diesen Personenkreis geltenden Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach § 40 Nr. 5 TV-L verwiesen.

Zum besseren Verständnis der folgenden Ausführungen sind dem Rundschreiben als **Anlage 1** zwei Schaubilder beigelegt.

a) Ohne Sachgrund vereinbarte Arbeitsverträge

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbs. TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages möglich. Eine Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, vgl. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 14 Abs. 2 TzBfG ergeben sich beim Abschluss weiterer Arbeitsverträge die nachfolgend dargestellten Konstellationen und Konsequenzen für die Stufenzuordnung:

aa) Verlängerung während des laufenden befristeten Arbeitsverhältnisses

Während des laufenden befristeten Arbeitsverhältnisses wird die Vertragslaufzeit geändert, indem eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses vereinbart wird; das heißt, das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wird über den zunächst vereinbarten Endtermin bis zu dem neu vereinbarten Endtermin hinaus unter Aufrechterhaltung des Vertragsinhaltes im Übrigen im Wege eines Änderungsvertrages fortgesetzt. Allerdings können die Parteien anlässlich der Verlängerung Anpassungen des Vertragstextes an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage vornehmen oder Arbeitsbedingungen vereinbaren, auf die der befristet beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch hat, vgl. BAG, 7 AZR 786/06.

Allein die Verlängerung der Vertragslaufzeit während des laufenden befristeten Arbeitsverhältnisses unter Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen (also gleiche Tätigkeit und gleiche Entgeltgruppe), ist keine Neueinstellung nach § 16 Abs. 2 TV-L. Somit behält der Beschäftigte bei der Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses seine Entgeltgruppe und Stufe und die Stufenlaufzeit beginnt nicht neu zu laufen.

bb) „Verlängerung“ nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses

Erfolgt die Verlängerung der Vertragslaufzeit nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses, handelt es sich um einen Neuabschluss eines befristeten Vertrages (BAG, 10 AZR 770/05). Wegen der Neueinstellung muss nach § 16 Abs. 2 TV-L unter Anwendung der Formblätter A30 und A30_3 geprüft werden, ob einschlägige Berufserfahrung vorhanden ist, die bei der Stufenfestsetzung zu berücksichtigen ist. In diesem Fall kann das neue Arbeitsverhältnis dann nicht mehr ohne Sachgrund vereinbart werden, vgl. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.

cc) Änderung der Arbeitsbedingungen während des laufenden befristeten Arbeitsverhältnisses
 Die einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Entgelt, Arbeitszeit) während der Laufzeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages ist nach der Rechtsprechung des BAG befristungsrechtlich nicht von Bedeutung, weil die Vereinbarung weder eine neue Befristung des Arbeitsverhältnisses enthält noch eine zuvor vereinbarte Befristung verlängert, vgl. BAG 7 AZR 286/04. Für den Fall, dass die Arbeitsbedingungen geändert werden, indem z. B. eine neue Tätigkeit bei gleicher Entgeltgruppe vereinbart wird, handelt es sich damit um keine Neueinstellung nach § 16 Abs. 2 TV-L. Somit behält der Beschäftigte seine Entgeltgruppe und Stufe und die Stufenlaufzeit beginnt nicht neu zu laufen. Wird eine neue Tätigkeit mit einer neuen Entgeltgruppe vereinbart, erfolgt eine Höher- oder Rückgruppierung mit Stufenzuordnung nach § 17 Abs. 4 TV-L.

Nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses erfolgende Änderungen der Arbeitsbedingungen stellen einen Neuabschluss eines Arbeitsvertrages dar. Wegen der Neueinstellung muss nach § 16 Abs. 2 TV-L für die Stufenzuordnung unter Anwendung der Formblätter A30 und A30_3 geprüft werden, ob einschlägige Berufserfahrung vorhanden ist, die bei der Stufenfestsetzung zu berücksichtigen ist. In diesem Fall kann das neue Arbeitsverhältnis nicht mehr ohne Sachgrund vereinbart werden, vgl. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.

dd) Änderung von Vertragslaufzeit und Arbeitsbedingungen während des laufenden befristeten Arbeitsverhältnisses

Während des laufenden befristeten Arbeitsverhältnisses vereinbaren die Parteien die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers, aber nicht nur unter Änderung der Vertragslaufzeit, sondern auch der Arbeitsbedingungen. In diesem Fall kann das neue Arbeitsverhältnis nicht mehr ohne Sachgrund vereinbart werden, vgl. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Es handelt sich dann um den Neuabschluss eines Vertrages. Wegen der Neueinstellung muss nach § 16 Abs. 2 TV-L für die Stufenzuordnung unter Anwendung der Formblätter A30 und A30_3 geprüft werden, ob einschlägige Berufserfahrung vorhanden ist, die bei der Stufenfestsetzung zu berücksichtigen ist.

b) Mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge

Die Befristung eines Arbeitsvertrages, die durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, ist in § 14 Abs. 1 TzBfG und § 21 BEEG geregelt. Nach der zu mit Sachgrund befristeten Verträgen ergangenen Rechtsprechung können die Vertragsparteien im Anschluss an einen mit Sachgrund befristeten Vertrag auch einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag mit Sachgrund abschließen, der dann für ihre Rechtsbeziehungen maßgeblich ist.

Bei Befristungen nach § 21 BEEG ist die Aufnahme der zu vertretenden Personen im Arbeitsvertrag für die nachfolgend dargestellte Verfahrensweise erforderlich. Die Weiterbeschäftigung eines Beschäftigten aufgrund einer erneuten Elternzeit eines anderen Arbeitnehmers stellt einen Neuvertrag dar.

Bei mit Sachgrund geschlossenen befristeten Arbeitsverhältnissen ergeben sich bei Abschluss weiterer Arbeitsverträge die nachfolgend dargestellten Konsequenzen für die Stufenzuordnung:

aa) Verlängerung während des laufenden befristeten Arbeitsverhältnisses

Wird während des laufenden befristeten Arbeitsverhältnisses die Vertragsdauer geändert, indem das ursprüngliche Arbeitsverhältnis über den zunächst vereinbarten Endtermin bis zu dem neu vereinbarten Endtermin unter Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen (also gleiche Tätigkeit und gleiche Entgeltgruppe) im Übrigen hinaus fortgesetzt wird, liegt keine Neueinstellung nach § 16 Abs. 2 TV-L vor. Somit behält der Beschäftigte bei der Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses seine Entgeltgruppe und Stufe und die Stufenlaufzeit beginnt nicht neu zu laufen.

bb) „Verlängerung“ nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses

Die Verlängerung erfolgt nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses. In diesem Fall liegt der Neuabschluss eines befristeten Vertrages vor, so dass nach § 16 Abs. 2 TV-L unter Anwendung der Formblätter A30 und A30_3 geprüft werden muss, ob einschlägige Berufserfahrung vorhanden ist, die bei der Stufenfestsetzung zu berücksichtigen ist.

cc) Änderung der Arbeitsbedingungen während des laufenden befristeten Arbeitsverhältnisses

Werden während des laufenden befristeten Arbeitsverhältnisses die Arbeitsbedingungen geändert, in dem z. B. eine neue Tätigkeit bei gleicher Entgeltgruppe vereinbart oder eine neue Tätigkeit bei neuer Entgeltgruppe vereinbart werden, liegt der Schluss nahe, dass ein neuer Sachgrund vereinbart wurde und damit eine Neueinstellung nach § 16 Abs. 2 TV-L vorliegt, vgl. BAG 10 AZR 715/05. Dies hat im Einzelfall die Personal verwaltende Dienststelle zu prüfen. Eine ausschließliche Änderung der Arbeitszeit führt nicht dazu, dass eine Neueinstellung nach § 16 Abs. 2 TV-L vorliegt.

Nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages erfolgende Änderungen der Arbeitsbedingungen stellen einen Neuvertrag dar, so dass wegen der Neueinstellung nach § 16 Abs. 2 TV-L bei der Stufenzuordnung unter Anwendung der Formblätter A30 und A30_3 geprüft werden muss, ob einschlägige Berufserfahrung vorhanden ist, die bei der Stufenfestsetzung zu berücksichtigen ist.

dd) Änderung von Vertragslaufzeit und Arbeitsbedingungen während des laufenden befristeten Arbeitsverhältnisses

Während des laufenden befristeten Arbeitsverhältnisses vereinbaren die Parteien die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers, aber nicht nur unter Änderung der Vertragslaufzeit, sondern auch der Arbeitsbedingungen. In diesem Fall ist ebenfalls zu vermuten, dass es sich jedenfalls dann um einen Neuabschluss eines Vertrages handelt, wenn zum Beispiel ein neuer Sachgrund oder eine geänderte Tätigkeit vereinbart wird, vgl. BAG 7 AZR 31/05. Dann muss für die Stufenfestsetzung geprüft werden, ob einschlägige Berufserfahrung vorhanden ist. Wird z.B. während der Vertragslaufzeit eines mit dem Sachgrund der Vertretung eines Beschäftigten befristeten Arbeitsverhältnisses ein sich unmittelbar anschließendes befristetes Arbeitsverhältnis mit dem Sachgrund der Vertretung eines anderen Beschäftigten abgeschlossen, liegt in dem sich anschließenden befristeten Arbeitsverhältnis eine Neueinstellung im Sinne des § 16 Abs. 2 TV-L vor, weil ein neuer Sachgrund vereinbart wird.

Beispiel:

Am 30.04.2008 wird ein vom 01.05.2008 bis zum 31.03.2009 befristetes Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG zur Vertretung des Beschäftigten X wegen langer Erkrankung abgeschlossen. Am 30.03.2009 wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG für die Dauer vom 01.04.2009 bis 31.12.2009 zur Vertretung des Beschäftigten Y abgeschlossen.

4. Ergänzttes Verfahren bei weiteren befristeten Arbeitsverträgen

Ergibt sich aus Verträgen im Anschluss an ohne Sachgrund vereinbarte befristete Arbeitsverträge (dies können dann nur befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund sein, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG) eine Neueinstellung im Sinne des § 16 Abs. 2 TV-L, sind, wie oben dargestellt, die Formblätter A30 und A30_3 von den Personal verwaltenden Dienststellen auszufüllen und dem Landesamt für Finanzen zu übersenden.

Wird im Anschluss an einen mit Sachgrund befristeten Arbeitsvertrag in dem weiteren Vertrag der Befristungsgrund des § 14 Abs. 1 TzBfG bzw. § 2 Abs. 2 WissZeitVG benannt, konnte das Landesamt für Finanzen bislang anhand der von den Personal verwaltenden Stellen übersandten Arbeitsverträge oft nicht zweifelsfrei feststellen, ob es sich hierbei um einen Neu- oder um einen Änderungsvertrag handelt. Seitens der Personal verwaltenden Dienststellen ist daher eine Mitteilung über die Bewertung der rechtlichen Grundlage bei einer Befristung mit Sachgrund nötig.

Aus diesem Grund wird zusätzlich ein neues Formblatt A30_6 eingeführt, das im Daten- und Belegverkehr eingestellt und zusammen mit den Kommentarfeldern für dieses Formblatt diesem Schreiben als **Anlage 2** beigelegt ist. Das Formblatt ist bei jeder erneuten Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG, § 2 Abs. 2 WissZeitVG von den Personal verwaltenden Dienststellen, ohne Aufforderung der Bezügestelle, mit dem Arbeitsvertrag zu übersenden. In dem Formblatt soll die Personal verwaltende Dienststelle der Bezügestelle mitteilen, ob es sich um eine Beibehaltung des Arbeitsvertrages unter Beibehaltung des Sachgrundes handelt oder ob ein neuer Sachgrund vorliegt. Des weiteren werden die Personal verwaltenden Dienststellen gebeten, bei Vorlage eines neuen Sachgrundes das Formblatt A 30 bzw. A 30_3 für die Stufenfestsetzung mitzuschicken.

5. Mehrere Arbeitsverhältnisse nebeneinander

Unter Beachtung des § 2 Abs. 2 TV-L sind bei Beschäftigten, die nebeneinander laufende befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen haben, diese Arbeitsverhältnisse jeweils getrennt voneinander zu bewerten. D. h. endet eines dieser Arbeitsverhältnisse und wird im unmittelbaren Anschluss fortgesetzt, ist zu prüfen, ob es sich dabei um einen Neu- oder um einen Änderungsvertrag mit der jeweiligen Folge im Hinblick auf die Stufenzuordnung handelt.

Wird mit einem übergeleiteten Beschäftigten, der in einem Arbeitsverhältnis zum Freistaat Sachsen steht, ein Zweitvertrag geschlossen, erfolgt die Stufenzuordnung nach § 16 TV-L allein unter Beachtung dieses zweiten Vertragsverhältnisses. Der Beschäftigte ist in diesem zweiten Vertragsverhältnis insoweit wie ein neu Eingestellter nach § 16 Abs. 2 TV-L zu behandeln.

6. Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Bei der Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis liegt kein Neuvertrag vor, wenn die Umwandlung während der Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrages erfolgt. Findet die Umwandlung nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages statt, liegt ein Neuvertrag vor, mit der Folge, dass die Personal verwaltenden Dienststellen gehalten sind, das Formblatt A30 oder A30_3 auszufüllen, auf dessen Grundlage das Landesamt dann die Stufenfestsetzung vornimmt.

7. Befristete Arbeitsverträge, die aus Drittmitteln finanziert werden

Bei befristeten Arbeitsverträgen, die aus Drittmitteln finanziert werden, ist von der Bezügestelle nicht immer erkennbar, ob es sich um die Weiterführung desselben Projektes oder eines neuen Projektes handelt, so dass für die Bezügestellen dann offen bleibt, ob ein Neuabschluss nach § 16 Abs. 2 TV-L gegeben ist. Mit Formblatt A 30_6 soll die Personal verwaltende Dienststelle daher mitteilen, ob das gleiche drittmittelfinanzierte Projekt wie in dem vorhergehenden Arbeitsvertrag

weitergeführt wird oder ob ein neues Drittmittelprojekt die Grundlage für den Arbeitsvertrag bildet. Im zweiten Fall ist ein Neuvertrag gegeben, mit der Folge, dass das Formblatt für die Stufenfestsetzung bei Neuverträgen beizufügen ist und die Bezügestelle eine neue Stufenfestsetzung vornimmt.

8. Mitbestimmung Personalvertretung

Zur Frage der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung bei Neueinstellungen verweise ich auf mein Rundschreiben vom 26. Februar 2009, Az.: 16-P2010-1/9-9388.

9. Zurückliegende Fälle

~~Bereits vorliegende Arbeitsverträge werden durch das Landesamt für Finanzen nicht überprüft.~~
Eine maschinelle Ermittlung der betroffenen Fälle ist nicht möglich. Es liegt in der Verantwortung der Personal verwaltenden Dienststellen, bereits zurückliegende Fälle gegebenenfalls zu überprüfen, damit eine eventuelle Korrektur innerhalb der Ausschlussfrist durchgeführt werden kann. Die vom Landesamt für Finanzen festgesetzte Stufe kann aus der vom Landesamt für Finanzen monatlich übersandten Liste Personaldaten entnommen werden.

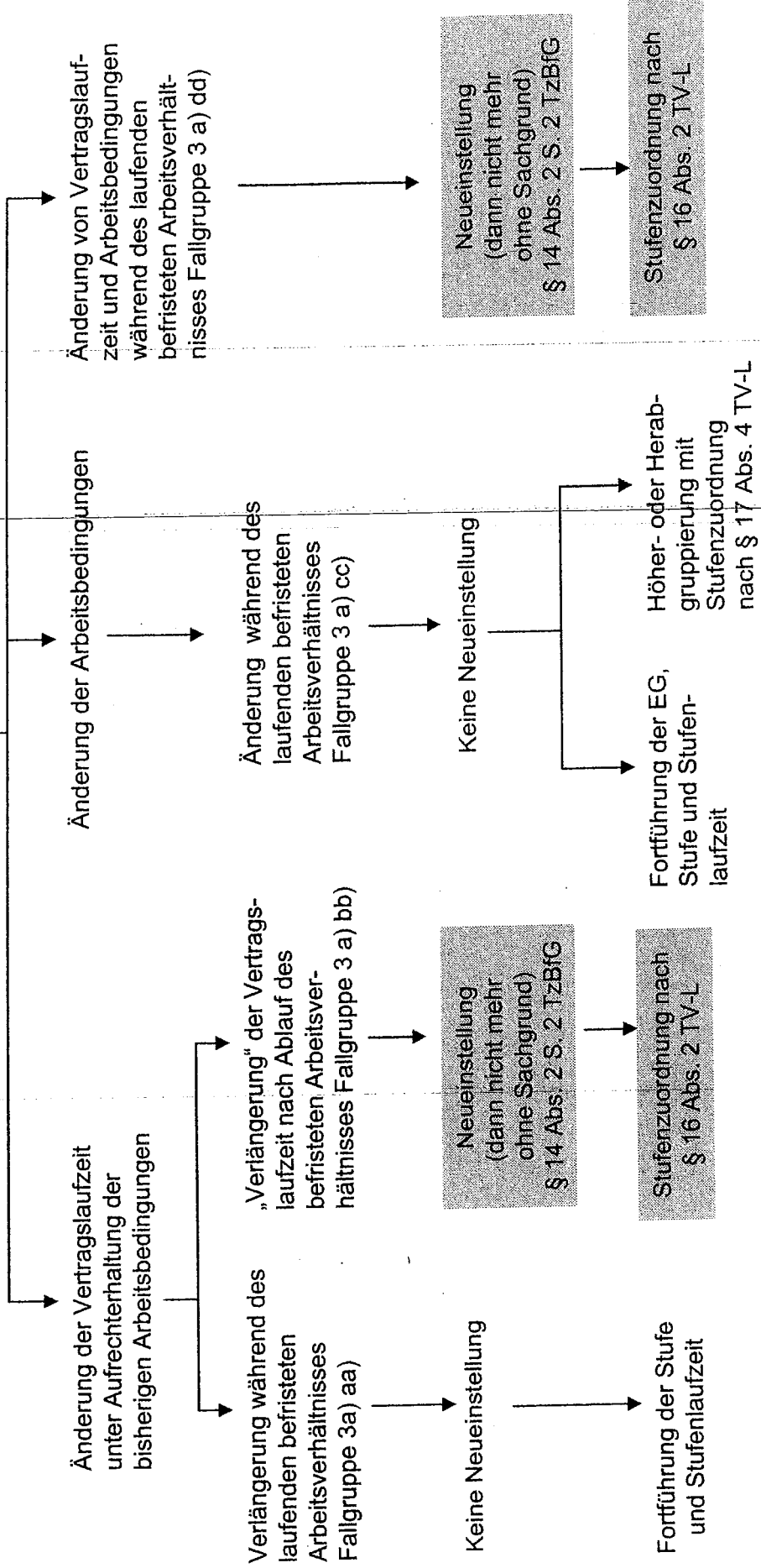
Ich bitte um Kenntnisnahme und Information Ihres nachgeordneten Bereiches.

Norbert Görlich
Ministerialdirigent

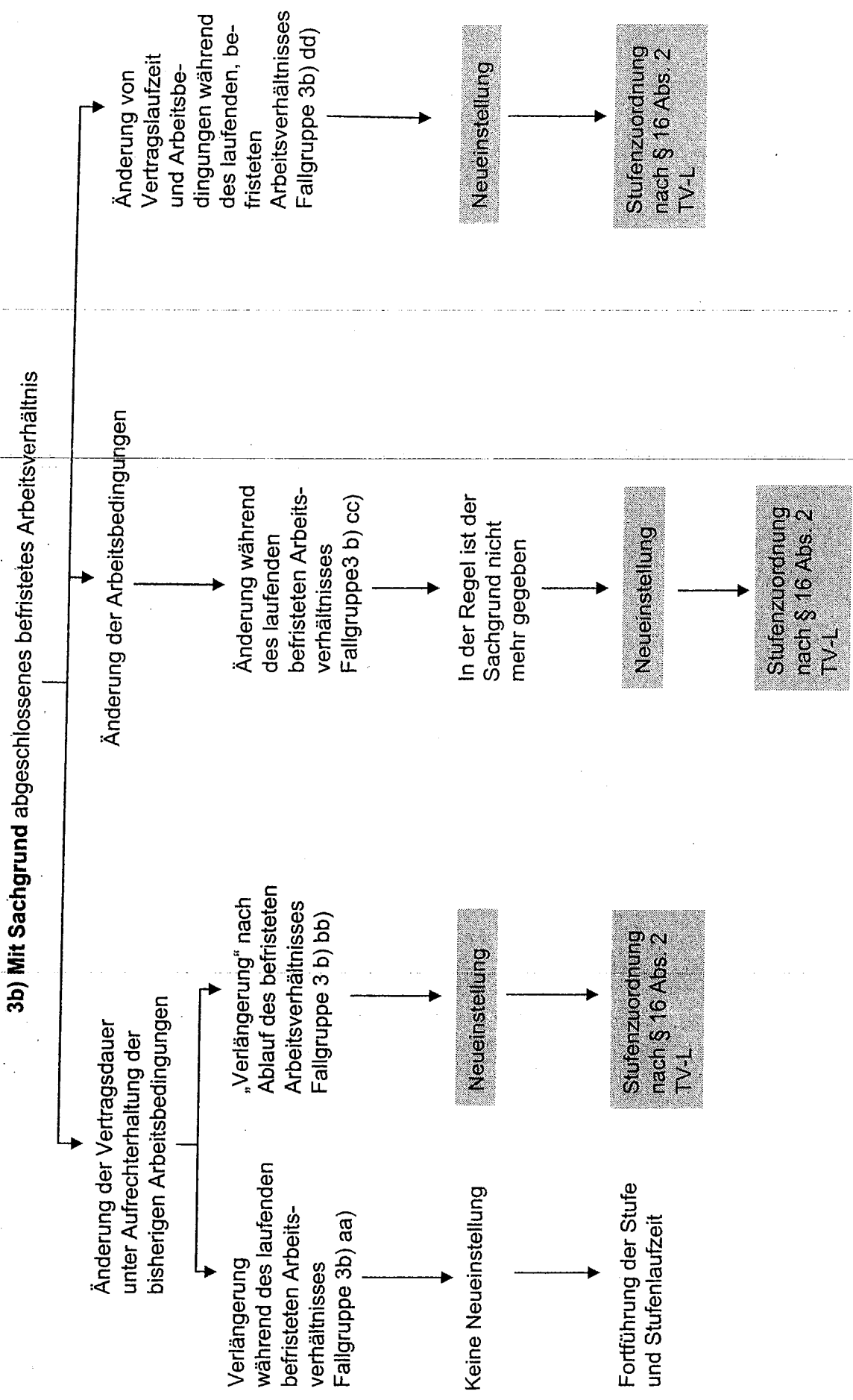
Anlagen: - 2 -

Auswirkung von Änderungs- und Neuverträgen auf die Stufenfestsetzung unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BAG zum TzBfG

3 a) Ohne Sachgrund abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis



Auswirkung von Änderungs- und Neuverträgen auf die Stufenfestsetzung unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BAG zum TzBfG



| | | | | |
|---|----------------|---------------|--|---------|
| Anschrift Personal verwaltende Dienststelle | | PvStS | Ort und Datum | |
| | | | | |
| | | | Sachbearbeiter | Telefon |
| | | | | |
| | | | Beschäftigungsdienststelle | |
| | | | | |
| Landesamt für Finanzen Bezügestelle Arb.Gr. | | | Mitteilung über die Bewertung der rechtlichen Grundlage bei einer Befristung mit Sachgrund - Anschlussvertrag <input type="checkbox"/> Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG <input type="checkbox"/> Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG | |
| Geschäftszeichen des LfF | | Name, Vorname | | |
| Sachbearb.-Nr. | Personalnummer | | | |
| 1. Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG | | | | |
| Bei dem Arbeitsvertrag vom | | | | |
| a) <input type="checkbox"/> wird der Sachgrund des vorhergehenden Arbeitsvertrages vom weitergeführt. | | | | |
| b) <input type="checkbox"/> wird ein neuer Sachgrund vereinbart. | | | | |
| Bei Ankreuzen von b) ist das Formblatt für die Stufenfestsetzung A30 oder A30_3, falls der Bezügestelle noch nicht übersandt, bitte mit beizufügen. | | | | |
| 2. Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG | | | | |
| Bei dem Arbeitsvertrag vom | | | | |
| a) <input type="checkbox"/> wird das gleiche drittmittelfinanzierte Projekt wie im Arbeitsvertrag vom weitergeführt. | | | | |
| b) <input type="checkbox"/> ist ein neues drittmittelfinanziertes Projekt die Grundlage für den Arbeitsvertrag. | | | | |
| Bei Ankreuzen von b) ist das Formblatt für die Stufenfestsetzung A30 oder A30_3, falls der Bezügestelle noch nicht übersandt, bitte mit beizufügen. | | | | |
| Die Richtigkeit der vorstehenden Angaben wird bestätigt: | | | | |
| _____ Unterschrift/Funktionsbezeichnung | | | | |

Kommentarfelder für Formblatt A30_6:

1. Anwendungsbereich des Formblattes - Anschlussverträge

Das Formblatt A30_6 ist ausschließlich bei Abschlüssen von **unmittelbaren** Änderungsverträgen und Neuverträgen mit Beschäftigten, die erstmals unter dem TV-L in einem befristeten Arbeitsverhältnis eingestellt worden, anzuwenden.

Des Weiteren ist das Formblatt A30_6 für Folgeverträge von Beschäftigten, die nicht mehr unter die Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder fallen, anzuwenden.

2. Zu Nr. 1 Buchstabe b

Beispiel:

- Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG vom 01.05.2008 bis 31.03.2009 zur Vertretung des Beschäftigten X wegen langer Erkrankung (Vertragsunterzeichnung am 30.04.2008)
- im unmittelbaren Anschluss wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG vom 01.04.2009 bis 31.12.2009 zur Vertretung des Beschäftigten Y abgeschlossen (Vertragsunterzeichnung 30.03.2009)

| | |
|-----------|--|
| 1. | Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG |
| | Bei dem Arbeitsvertrag vom 30.03.2009 |
| | a) <input type="checkbox"/> wird der Sachgrund des vorhergehenden Arbeitsvertrages vom weitergeführt. |
| | b) <input checked="" type="checkbox"/> wird ein neuer Sachgrund vereinbart. |

Der Sachgrund der im unmittelbaren Anschluss abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse ist verschieden (Vertretung des Beschäftigten X und Vertretung des Beschäftigten Y).