

## Warum werden befristete Beschäftigungen plötzlich nicht verlängert?

Einigen befristet Beschäftigten wurde in jüngster Zeit der Abschluss von Anschlussverträgen verweigert. Die Verwaltung reagierte damit auf eine geänderte Rechtsprechung. Wenn vorangegangene Befristungen kürzer waren als die Dauer von Projekten oder Drittmittelbewilligungen, steht die Befristungsdauer möglicherweise im Widerspruch zum Befristungszweck. Das kann eine Umgehung des Befristungsrechts bedeuten, die das Personaldezernat nicht mit einer Verlängerung der Beschäftigung fortsetzen will.

Die europäische Richtlinie 1999/70 EG definiert das unbefristete Beschäftigungsverhältnis als Normalfall. Befristete Beschäftigungen werden im deutschen Recht in folgenden Gesetzen geregelt: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 26.1.2012 – C-586/10 [*Kücük*] entstand die Pflicht, zu kontrollieren, ob befristete Beschäftigungsverhältnisse den gesetzlichen Rahmen missbräuchlich umgehen. Dies ist der Fall, wenn ersichtlich ist, dass der Bedarf des Arbeitgebers an den Leistungen des Arbeitnehmers nicht nur vorübergehend besteht.

Befristungen ohne Sachgrund dürfen für zwei Jahre mit höchstens dreimaliger Verlängerung vereinbart werden (§ 14 Absatz 2 TzBfG). Im Wissenschaftsbereich gelten zwei mal sechs bzw. sechs plus neun Jahre nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG.

Bei Sachgrundbefristungen gibt es keine festen Grenzen für den Verdacht des Missbrauchs. Es ist immer der Einzelfall zu prüfen. Wenn entweder die Befristungskette deutlich über zwei Jahre dauerte und/oder deutlich mehr als drei Verlängerungen erfolgten, weist dies auf einen Missbrauch hin. Bei gravierendem Ausmaß liegt die Beweislast, diesen Vorwurf zu entkräften, beim Arbeitgeber. Ein weiteres Indiz sind z. B. mehrere befristete Arbeitsverhältnisse in einem Projekt. Stets derselbe Arbeitsplatz und/oder dieselben Arbeitsaufgaben in einer Befristungskette weisen ebenfalls auf einen Missbrauch hin. Dies ist auch der Fall, wenn bei derselben Tätigkeit formal mehrere Arbeitgeber wechseln und bei Befristungen ohne Sachgrund zwei Jahre bzw. drei Verlängerungen überschritten werden.

Bei Unstimmigkeiten über die Gewährung einer Anschlussbeschäftigung sollten alle Möglichkeiten der Vermittlung innerhalb der Universitätsmedizin ausgeschöpft werden. Dabei sind die Personalräte gern behilflich. Bitte wenden Sie sich so früh wie möglich an uns!

Ein Missbrauch von Befristungsmöglichkeiten zur Deckung eines faktisch dauerhaften Personalbedarfs ist nach § 5 der Richtlinie 1999/70 EG unzulässig. Im Fall eines Verstoßes kann der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung seines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist. Nach § 17 TzBfG muss er dazu innerhalb von drei Wochen nach dessen vereinbartem Ende beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Dies sollte jedoch nicht dazu benutzt werden, innerhalb einer Einrichtung auf diesem Wege zusätzliches Personal gewinnen zu wollen.

Der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten plant eine Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen im Wissenschaftsbereich, um in der Zukunft missbräuchliche Befristungen auszuschließen.