



Missbrauchskontrolle bei befristeten Verträgen – neue Rechtsprechung

Dr. med. B. Beleites

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten der UMR

Rostock, 08. Oktober 2014

EU-Vereinbarung zu RL 1999/70/EG:

„unbefristete Arbeitsverträge ...
die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses“

Deutsches Recht:

scheinbar wertneutral nebeneinander

– **unbefristete Arbeitsverträge - § 620 (2) BGB**

und

– **befristete Arbeitsverträge - § 620 (1,3) BGB**

Gesetzlicher Rahmen:

- Zeitbefristung ohne Sachgrund - § 14 (2) TzBfG und § 2 (1) WissZeitVG
- Befristungen mit Sachgrund - § 14 (1) TzBfG, § 2 (2) WissZeitVG und § 21 (1) BEEG

Keine gesetzliche Missbrauchskontrolle

Arbeitsvertrag (Beispiel)

befristet eingestellt, für die Zeit bis zum **XX.XX.2015**

Befristungsgrund:

§ 2 Abs. 1 WissZeitVG

zur Vertretung von Frau _____ und zwar bis zur Wiederaufnahme der Tätigkeit von Herrn _____ bzw. ihres Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis, längstens bis zum _____. Im Falle des Ausscheidens des zu Vertretenden behält sich der Arbeitgeber ausdrücklich das Recht vor, über die Besetzung des Arbeitsplatzes neu zu entscheiden.

Auf das Arbeitsverhältnis findet § 21 Abs. 1 bis 5 BEEG Anwendung.

zur Erbringung von Arbeitsleistungen im Rahmen des Drittmittelprojektes _____ mit folgender Tätigkeit:

Europäischer Gerichtshof 26. Januar 2012

Urteil C-586-10 [*Kücük -13 Befristungen in elfeinhalb Jahren*]

Umgeht die wiederholte Befristung missbräuchlich den gesetzlichen Rahmen?

- Zahl und Dauer der einzelnen Verträge in der Vergangenheit

(Besteht der Bedarf an den Leistungen des Arbeitnehmers nicht nur vorübergehend?)

Grenzen der Zeitbefristung ohne Sachgrund

- § 14 (2) TzBfG: Zwei Jahre, maximal drei Verlängerungen

- § 2 (1) WissZeitVG: zweimal sechs Jahre / sechs plus neun Jahre

Befristungen mit Sachgrund

- Keine festen Grenzen für den Verdacht des Missbrauchs

- Immer Prüfung des Einzelfalles

Befristungen mit Sachgrund

- Befristungskette deutlich über zwei Jahre - „um ein Mehrfaches / gravierend“
- deutlich mehr als drei Verlängerungen – „um ein Mehrfaches / gravierend“
- mehrere befristete Arbeitsverhältnisse in einem Projekt
- Beschäftigung in anderem Drittmedium als laut Arbeitsvertrag
- stets derselbe Arbeitsplatz und/oder dieselben Arbeitsaufgaben in einer Befristungskette

Befristungen ohne Sachgrund

- bei derselben Tätigkeit formal Wechsel mehrerer Arbeitgeber und Überschreitung von zwei Jahren bzw. drei Verlängerungen

Beweislast

- Umfassende Missbrauchskontrolle: Arbeitnehmer muss Indizien vortragen
- Indizierter Missbrauch („gravierend überschritten“): Arbeitgeber muss den Verdacht entkräften

Universitätsmedizin Rostock

- Risikoprüfung vor Vertragsverlängerung: D 01 - Fakultät - Vorstand
- Indizien für missbräuchliche Befristungen?
- in einigen Fällen Verweigerung der Anschlussbeschäftigung
- Unstimmigkeiten / Spielraum für eine Einigung?
 - Personalrat
 - Dekanat

Arbeitsgericht

- Befristungskontrollklage innerhalb von drei Wochen nach Ende des Arbeitsvertrages
- Bewertung sämtlicher Arbeitsverträge
(ggf. auch vor der ununterbrochenen Befristungskette)
- Missbräuchliche Befristung ist unwirksam
- Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist

Kein Weg zu mehr Personal in der Einrichtung

Dienstvereinbarung

- Der WPR plant den Abschluss einer Dienstvereinbarung.
- Gestaltung von Arbeitsverträgen im Wissenschaftsbereich (analog Geschäftsbereich des Bildungsministeriums)
- Zukünftig Ausschluss missbräuchlicher Befristungen

Arbeitsverträge

- Befristungen jeweils für die Dauer des Drittmittels (dann auch Kette von Befristungen)
- Tätigkeit im vertragsgemäßen Drittmittel
- Bewertung der Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre
- Befristung nicht mehr im Sinn einer Probezeit
- Zwischenfinanzierungen sehr zurückhaltend



Kontakt

Universitätsmedizin Rostock

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Schillingallee 71, 18057 Rostock

Tel. 0381 / 80 87 85 30

Mail: wpr@med.uni-rostock.de