



Befristete Verträge

Dr. med. J. Kreienmeyer

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten der UMR

Rostock, 30. April 2015

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

- Teilzeit- und Befristungsgesetz –TzBfG
 - Befristungen mit Sachgrund - § 14 Abs. 1
 - Zeitbefristung ohne Sachgrund - § 14 Abs. 2
 - Folgen unwirksamer Befristung - § 16
 - „Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen“
- Spezialgesetze für einzelne Sachgründe
 - Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)
 - Wissenschaftliche Qualifikation - § 2 Abs. 1
 - Drittmittel - § 2 Abs. 2
 - Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – (BEEG)
 - Schwangerschafts-/Elternzeitvertretung u.ä. - § 21
 - [Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG)]

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:

Grenzen der Zeitbefristung

- TzBfG
 - Ohne Sachgrund: Zwei Jahre, maximal drei Verlängerungen, aber nicht beim gleichen Arbeitgeber
 - Mit Sachgrund: keine festgelegten Grenzen
- WissZeitVG
 - Qualifikation
 - sechs Jahre bis zur Promotion und sechs bzw. im Bereich der Medizin (für Mediziner!) neun Jahre nach der Promotion
 - Schnellere Promotion verlängert die Zeit nach der Promotion
 - Kinderbetreuung verlängert die höchstzulässige Befristungsdauer um zwei Jahre je Kind
 - Weitere Verlängerungsmöglichkeiten sind Kannbestimmungen
 - Drittmittel
 - Keine festgelegten Grenzen
- BEEG
 - keine festgelegten Grenzen

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
- (Bestand der Bedarf an den Leistungen des Arbeitnehmers nicht nur vorübergehend?)
- In verhandelten Fall waren die Befristungen zum Teil und damit **insgesamt** nicht rechtskonform
 - Neu: es wurde nicht nur der letzte, sondern alle Verträge bewertet

Hinweise auf missbräuchliche Befristung

- 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

Folgen des EuGH-Urteils

- Restriktive Haltung aller Universitäten bei Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen
- Mehrere Arbeitsgerichtsverfahren von Wissenschaftlern mit unterschiedlichem Ausgang
- Anpassung von neu abgeschlossenen Verträgen an die Rechtsprechung
- Abschluss von Dienstvereinbarungen z.B. an der Universität Rostock zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung

Befristete Verträge – Praktische Hinweise

- Nach Möglichkeit zunächst die Befristungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ausschöpfen
- Auch wenn es sich manchmal so anfühlt, das Auslaufen eines befristeten Vertrages ist keine Kündigung, das bedeutet:
 - Kein Mitbestimmungsrecht des Personalrates
 - Eine Verlängerung ist juristisch selten erzwingbar
- Die zeitlichen Grenzen sind Höchstgrenzen, keine Sollbestimmung
- Stellen Sie rechtzeitig einen schriftlichen Verlängerungsantrag
- Verlassen Sie sich nicht auf unklare Aussagen Ihrer Vorgesetzten !!!, sondern gehen Sie zunächst einmal davon aus, dass Ihr Vertrag nicht verlängert wird, d.h.
 - Melden Sie sich bei der Agentur für Arbeit
 - Fordern Sie ein Zwischenzeugnis ein
 - Bewerben Sie sich gegebenenfalls auch bei anderen Arbeitgebern

- Abschluss einer Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung auch an der UMR durch den WPR angestrebt
 - Mehr Rechtsicherheit bei der Vertragsgestaltung
 - Verbesserte Arbeitsbedingungen mit Zukunftsperspektiven im Wissenschaftsbereich
 - Erhöhung der Attraktivität der UMR als Arbeitgeber für Wissenschaftler



Kontakt

Universitätsmedizin Rostock

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Schillingallee 71, 18057 Rostock

Tel. 0381 / 80 87 85 30

Mail: wpr@med.uni-rostock.de