

Befristungsfalle Hilfskraftvertrag!

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist eine sachgrundlose befristete Beschäftigung ausgeschlossen, wenn entweder das bestehende Arbeitsverhältnis schon dreimal verlängert wurde oder die Gesamtlaufzeit der Arbeitsverträge die 2-Jahresgrenze übersteigt, oder zum gleichen Arbeitgeber bereits ein Beschäftigungsverhältnis bestanden hat. Das Verbot, einen befristeten Arbeitsvertrag ohne einen Sachgrund abzuschließen, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, gilt allerdings nicht, wenn das frühere Arbeitsverhältnis länger als 3 Jahre zurückliegt (BAG/AZR/716/09). Nach dem Wortlaut des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) wird nicht wie in Hochschulgesetzen anderer Länder zwischen wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften unterschieden. Das ThürHG spricht nur von wissenschaftlichen Hilfskräften (WHK). Unabhängig davon, ob bereits ein Studienabschluss vorliegt oder nicht, kann das Arbeitsverhältnis nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet sein. Es wird in der Regel dann angewandt, wenn es sich bei der übertragenen Tätigkeit um wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit handelt. Sofern im Arbeitsvertrag eine Befristung nach WissZeitVG nicht ausdrücklich vereinbart ist, gilt für die Befristung das TzBfG. Die Hochschulen haben das Recht, auch wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach TzBfG zu beschäftigen – also auch Hilfskräfte, die wissenschaftlich arbeiten.

§ 14 TzBfG Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. **Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.** Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Warum ist es dann möglich, -zig Hilfskraftverträge zu bekommen?

Das ist eigentlich nicht möglich. Dein Vertrag kann in einem Zeitraum von bis zu zwei Jahren nur max. dreimal verlängert werden. Sobald du einen vierten Verlängerungsvertrag ohne Sachgrund unterschrieben hast, ist rechtlich gesehen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Das könntest du vor dem Arbeitsgericht feststellen lassen – also eine Klage einreichen.

Wer ist eigentlich mein Arbeitgeber als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft?

An staatlichen Hochschulen in Thüringen ist der Arbeitgeber das Land Thüringen.

Was bedeutet das Gesetz für mich?

Es bedeutet, dass eine Beschäftigung als Hilfskraft an deiner Hochschule eine spätere sachgrundlos befristete Anstellung beim Land Thüringen nach dem TzBfG möglicherweise verhindert.

Und meine paar lächerlich kurzen Hilfskraftverträge schließen aus, dass ich mich auf eine befristete Stelle an Hochschulen oder anderen Behörden des Landes bewerben kann?

Uns sind mehrere Fälle bekannt, in denen der Hilfskraftjob der Grund für die Nicht-Einstellung beim Land Thüringen war. In einem Fall waren die Beschäftigungen als Hilfskraft Jahre her. In einem anderen Fall waren die Erfahrung und Kenntnisse, die als WHK erworben wurden, eigentlich ausschlaggebend für die ausgeschriebene Stelle.

Das gilt nur, wenn die Stelle ohne Sachgrund befristet ist und deine Arbeit als WHK nicht länger als drei Jahre zurück liegt. Wenn du dich auf eine Stelle bewirbst, die mit Sachgrund befristet ist, gilt der § 14 Absatz 1 TzBfG (s.o.).

Wo ist dann das Problem?

Der Arbeitgeber (also das Land Thüringen) befürchtet, dass jemand der während des Studiums als Hilfskraft tätig war und dann eine befristete Stelle nach dem TzBfG beim Land bekommt, auf Entfristung klagen könnte und vielleicht Recht bekäme. Um dieses potentielle Risiko auszuschließen, stellt das Land die Leute gar nicht erst ein.

Gilt das für alle Stellen an Hochschulen?

Nein. Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen fallen unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZVG) und dafür gelten andere Regeln. Auch Hilfskräfte können nach WissZeitVG befristet beschäftigt werden. Schwierigkeiten kann es bei allen Stellen an staatlichen Hochschulen und anderen Landesbehörden (z.B. Ministerien) geben, die nicht unter das WissZVG fallen und befristet ausgeschrieben werden. Also z.B. Stellen als Fachbereichskoordination oder QM-Beauftragte an Hochschulen, Sachbearbeiter oder Referentenstellen in Ministerien usw.

Du findest das ist verrückt? Wir auch!

Dir ging das auch so? Dann melde dich bei uns und erzähl uns deine Geschichte!

Thüringen will ihren Hochschulabsolventen eine Perspektive im Land bieten?

Na dann, her damit!

E-Mail: anne.voss@verdi.de