

Auswirkungen des Urteils des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom Juni 2018 (7 Sa 143/18)

- Das Urteil ist **rechtskräftig**, das heißt, es kann keine Revision mehr beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden
- Die Befristung ist nicht gerechtfertigt, nur weil es sich um eine Studierende handelt
- Die Tätigkeiten einer **Wissenschaftler*in** muss **unmittelbar unterstützt** werden

Definition „wissenschaftlich“ nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG vom 27.05.2004 – 6 AZR 129/03)

„Denn wissenschaftlich i. d. S. ist jede Tätigkeit, die nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt ist, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern und zu erweitern.“

Befristungsmöglichkeiten

1. nach § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

- Das WissZeitVG fordert eine **wissenschaftliche Hilfstätigkeit**, es reicht jedoch nicht jede, die Lehrkraft unterstützende Tätigkeit aus. Es muss eine **Nähe zu einer wissenschaftlichen Tätigkeit** bestehen.

2. nach § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- **Befristung OHNE Sachgrund nach § 14 Absatz (2)**
 - **bis zu zwei Jahren** möglich.
 - innerhalb der zwei Jahre sind bis zu drei Verlängerungen der Befristung möglich.
- **Befristung MIT Sachgrund nach § 14 Absatz (1)**
 - einzelne Befristungsgründe.
 - Befristung wegen Haushaltsmittel.
 - Befristung wegen Vertretung und so weiter.

→ Wenn der Arbeitgeber keinen Befristungsgrund nachweisen kann, dann besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

KLAGEmöglichkeiten

1. Klage gegen die BEFRISTUNG

- Klagen gegen die Befristungen beziehen sich immer auf den **letzten Arbeitsvertrag**
- Die **Frist ist innerhalb von drei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses** laut Arbeitsvertrag vor dem Arbeitsgericht zu erheben (§ 7 TzBfG).
- Man kann auch eine **Klage gegen die befristete Aufstockung** z. B. der Arbeitszeit erheben und dadurch erreichen, dass die Arbeitszeit unbefristet erhöht wird.

2. Klage gegen die EINGRUPPIERUNG in den TVstud

- Die beiden Klagen (Entfristung und Eingruppierung) kann/sollte man verbinden.
- Für die richtige Eingruppierung in den TV-L ist es wichtig, dass die **Tätigkeiten ganz genau beschrieben** werden und auch deren **zeitlicher Anteil genau dargelegt** wird.
- Auch hier muss **für Außenstehende ohne die Verwendung von Abkürzungen** beschrieben werden, was man genau getan hat.
- Falls dies noch möglich ist, sollten Betroffene eine Art **Tagebuch über ihre Tätigkeiten** schreiben mit Datum, Uhrzeiten, genauen Tätigkeiten, möglichen **Zeug*innen und der Aussage**, wer einzelne **Arbeitsanweisungen** gibt (Name, Vorname, Position in der Universität)
- Mindestens **50 % der Tätigkeit** muss in dieser EntgeltGRUPPE ausgeführt werden, man muss sich die Beschreibung der Entgeltgruppe im TV-L genau ansehen.
- Die STUFE (Nicht EntgeltGRUPPE) richtet sich nach der **Dauer der Betriebszugehörigkeit**.

Rechtsschutzmöglichkeiten

1. Gewerkschaftlicher Rechtsschutz

- **KONTAKT VER.DI**

Telefon: 030 / 88666

E-Mail: recht.bb@verdi.de

Ort: Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin (S-Bahnhof Ostbahnhof)

- **KONTAKT GEW**

Telefon: 030 / 219993-0

E-Mail: rechtsschutz@gew-berlin.de

Ort: Ahornstraße 5, 10787 Berlin (U-Bahnhof Nollendorfplatz)

2. Prozesskostenhilfe (PKH)

Wenn die Klage Aussicht auf Erfolg hat und die **Kläger*innen keine ausreichenden finanziellen Mittel** zur Verfügung haben, zahlt der Staat **Prozesskostenhilfe** für die Klage.

- Man muss ein **Formular** über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ausfüllen und der Klage beifügen.
- Über die Erteilung der Prozesskostenhilfe entscheidet das Gericht
- Es wird für die nächsten vier Jahre vom Gericht kontrolliert, ob die Kläger*innen inzwischen mehr verdienen und somit einen Teil oder alles an Verfahrenskosten zurückzahlen müssen

3. Rechtsschutzversicherung für Arbeitsrecht, eventuell über die Eltern / Erziehungsberechtigten oder Partner*in?

Klage erheben

1. Klageschrift

Für die Erstellung der **Klageschrift** benötigt ihr / die Anwält*innen

- den **letzten Arbeitsvertrag**,
- die **letzten drei Gehaltsabrechnungen** und
- eine genaue **Beschreibung der Tätigkeiten**, die während der Beschäftigung ausgeübt wurden. Tätigkeit sollte so beschrieben werden, dass Außenstehende wie z. B. Richter*innen ohne Probleme verstehen, was ihr dort gemacht habt.

2. Klageverfahren

- **Arbeitsgericht**
 - **Gütetermin**
 - Nach Einreichung der Klageschrift gibt es **binnen 3-6 Wochen einen Gütetermin** vor dem Arbeitsgericht.
 - Beim Gütetermin versuchen die Richter*innen eine **Einigung** zwischen den Parteien zu erzielen.
 - **Kammertermin**
 - Kommt beim Gütetermin **keine Einigung** zustande, so tragen beide Seiten ihre Ansichten in Schriftsätzen vor und es gibt einen **Kammertermin** an dessen Ende ein Urteil steht.
 - Bis zum **Kammertermin** können **mehrere Monate** vergehen.
- **Landesarbeitsgericht**
 - **Berufung**
 - Nach dem Urteil des Arbeitsgerichts können beide Seiten **Berufung** vor dem Landesarbeitsgericht einlegen.
 - **Kammertermin**
 - Bis zum Termin und **Urteil** des Landesarbeitsgerichts können nochmals **mehrere Monate** vergehen.
- **Bundesarbeitsgericht**
 - **Revision**
 - Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts kann unter bestimmten Voraussetzungen eine **Revision** vor dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.