

Befristete Verträge und Übernahme

Beitrag von „Sandra“ vom 9. August 2005 21:09

Hallo,

gibt es in NRW eine Vorschrift, wie oft man einen befristeten Vertrag angeboten bekommen darf?

Ich habe irgendwo einmal gehört, dass man nach 3 Ein-Jahresverträgen eine feste Stelle angeboten bekommen kriegen muss.

Stimmt das? Kennt sich jemand damit aus? Habt ihr Links?

Danke

Sandra

Beitrag von „Super-Lion“ vom 9. August 2005 21:32

<http://www.schall-nrw.de/veroeffentlichung/arbeitsrecht.pdf>

Vielleicht hilft Dir das ja weiter. (Punkt 29)

Gruß

Super-Lion

Beitrag von „b-tiger“ vom 9. August 2005 23:30

Hallo Sandra!

Zu deiner Frage kann ich definitiv sagen NEIN!! Aus eigener Erfahrung mit 5 Jahren Vertretungsunterricht an 7 Schulen mit 47!!! Arbeitsverträgen. Ich glaube, dass ich dazu nicht mehr sagen muss. Der VBE hat sich sehr stark gemacht um mir und auch anderen in solchen Situationen zu helfen, aber keine Chance. In der freien Wirtschaft sieht sowas anders aus, aber

wir haben kein Anrecht bei Kettenverträgen auf unbefristete Verträge. Selbst eine Klage vor dem Verwaltungsgericht in GE wurde verloren.

Selbst Leute aus dem Vertretungspool (die nach 2 Jahren einen festen Vertrag bekamen) haben keine Chance mehr so reinzukommen, denn die Vergleichbarkeit mit den anderen Vertretungsleuten war nicht gegeben. Auch ich war an diesem Musterprozeß beteiligt...

Zum Glück hat sich meine Beharrlichkeit ausgezahlt und ich bin vor 2 Jahren schulscharf eingestellt worden .

Gruß
Tiger

Beitrag von „Nell“ vom 17. August 2005 22:18

Hallo Sandra!

Das kommt ganz auf den Vertrag an bzw. darauf, ob es Verlängerungen oder neue Verträge sind.

Wenn Du einen befristeten Vertrag mit Befristungsgrund hast, dann kannst Du sowieso sehr viele Verträge bekommen (bis zu 5 Jahre lang). Wenn Du aber einen sachgrundlosen Befristungsvertrag hat, dann trifft das mit der 3maligen Verlängerung zu, allerdings nur bis zu insgesamt 2 Jahren.

Hier mal der entsprechende Satz aus dem Teilzeitbefristungsgesetz §14 Zulässigkeit der Befristung:

(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.

(<http://www.uni-leipzig.de/~prhsb/tzbg.htm>)

Ich kenne jemanden, der sich mithilfe dieses Paragraphen erfolgreich hat einklagen können, weil es zwischen 2 Verträgen eine einmonatige Pause gab.