

NEWSLETTER

2. Neue Rechtsprechung zum Rechtsmissbrauch bei Kettenbefristungen

Nachdem bislang nicht abschließend geklärt war, wann eine Befristungskette missbräuchlich ist, hat das BAG nunmehr mit seinem Urteil vom 26.10.2016 der Missbrauchskontrolle klare Konturen verliehen, die nunmehr erstmals eine rechtssichere Eingrenzung ermöglicht.

In dem Urteil des BAG vom 26.10.2016 hat das BAG Stufen eines „Ampelsystems“ im Hinblick auf Anzahl und Dauer der befristeten Verträge konkretisiert. Danach ergibt sich nunmehr der folgende Prüfungsmaßstab:

Grüne Stufe:

- Die Grenzen des § 14 Abs. 2 TzBfG (maximale Befristungsdauer: 2 Jahre und dreimalige Verlängerung der Befristung) werden **kumulativ** um höchstens das Dreifache überschritten (**maximal neun Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von maximal sechs Jahren**) oder
- die Grenzen des § 14 Abs. 2 TzBfG werden **alternativ** um höchstens das Vierfache überschritten (höchstens 12 Vertragsverlängerungen **oder** Gesamtdauer von höchstens acht Jahren)

Gelbe Stufe:

- Die Grenzen des § 14 Abs. 2 TzBfG werden **kumulativ** um mehr als das Dreifache überschritten (mehr als **neun Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von mehr als sechs Jahren**) oder
- die Grenzen des § 14 Abs. 2 TzBfG werden **alternativ** um mehr als das Vierfache überschritten (mehr als 12 Vertragsverlängerungen **oder** Gesamtdauer von mehr als acht Jahren)

Rote Stufe:

- Die Grenzen des § 14 Abs. 2 TzBfG werden **kumulativ** um mehr als das Vierfache überschritten (**mehr als 12 Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren**) oder
- die Grenzen des § 14 Abs. 2 TzBfG werden **alternativ** um mindestens das Fünffache überschritten (mehr als 15 Vertragsverlängerungen **oder** Gesamtdauer von mehr als zehn Jahren)

Fazit:

Nach der Rechtsprechung ist die Verhinderung rechtsmissbräuchlicher Befristungsketten allein durch das Vorliegen eines sachlichen Befristungsgrundes noch nicht gewährleistet. Vielmehr ist eine Missbrauchskontrolle vorzunehmen, wobei insbesondere die **Anzahl der Befristungen** und die **Gesamtdauer** der befristeten Beschäftigung zu berücksichtigen sind.

Eingebettet in die Wertung, bis zu welchen Grenzen sogar eine Befristung ohne Sachgrund zulässig ist, ist die Befristung trotz Vorliegens eines Sachgrundes rechtsmissbräuchlich, wenn die Grenzen des § 14 Abs. 2 TzBfG in erheblichem, vom BAG nunmehr konkretisierten Umfang überschritten werden.

Keine Anhaltspunkte für einen Rechtsmissbrauch („**grüne Stufe**“) bestehen danach, wenn entweder kumulativ maximal neun Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von maximal sechs Jahren vorliegen oder alternativ maximal 12 Vertragsverlängerungen oder eine Gesamtdauer von höchstens acht Jahren.

Eine umfassende Missbrauchskontrolle mit Darlegungslast des Arbeitnehmers („**gelbe Stufe**“) ist geboten, wenn entweder mehr als neun Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von mehr als sechs Jahren vorliegen oder alternativ mehr als 12 Vertragsverlängerungen oder eine Gesamtdauer von mehr als acht Jahren.

Ein **Rechtsmissbrauch ist indiziert** („**rote Stufe**“), wenn entweder mehr als 12 Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren vorliegen oder alternativ mehr als 15 Vertragsverlängerungen oder eine Gesamtdauer von mehr als zehn Jahren.