

Prüfschema des BAG zu Sachgrundbefristungen, § 14 I TzBfG

Sachlich befristete Ketten-Arbeitsverträge bis zu einer Laufzeit von acht Jahren und einer max. neunmaligen Vertragsverlängerung sind grundsätzlich erlaubt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat ein Prüfschema aufgestellt, das die Missbrauchskontrolle bei Ketten-Zeitverträgen erleichtert: Das BAG knüpft dabei an die gesetzliche Wertung des § 14 II Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) an. Diese Vorschrift macht eine Ausnahme vom Erfordernis der Sachgrundbefristung und erleichtert damit den Abschluss von befristeten Verträgen bis zu einer festgelegten Höchstdauer von zwei Jahren bei max. dreimaliger Möglichkeit der Verlängerung. Dies ist der nach Auffassung des Gesetzgebers unproblematische Bereich.

Liegt dagegen ein Sachgrund nach § 14 I TzBfG vor, lässt erst das erhebliche Überschreiten der genannten Grenzwerte den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Im Fall von Sachgrundbefristungen kann, so das BAG, auch von einer Ketten-Befristung Gebrauch gemacht werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht (a) die Gesamtdauer von sechs Jahren überschreitet und zudem (b) nicht mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden (Ausnahme: Es liegt bereits eine Vorbeschäftigung vor, z.B. eine sachgrundlose Befristung, dann sind die Grenzen enger zu ziehen).

Bei einer Dauer zwischen acht und zehn Jahren und bei 13 bis 15 Verlängerungen sei (durch das Gericht) zwar eine Missbrauchskontrolle vorzunehmen, aber der Arbeitnehmer muss Tatsachen vortragen, die einen Missbrauch belegen. (Erst) Bei einer Ketten-Befristung von über zehn Jahren und über 15 Verlängerungen wird ein Missbrauch vermutet und der Arbeitgeber muss den Gegenbeweis antreten.

Urteile des BAG vom 26.10.2016, 7 AZR 135/15 und vom 21.03.2017, 7 AZR 369/15