BAG zur Befristung in Vertretungsfällen, institutioneller Rechtsmissbrauch

22.02.2018

BAG Urteil vom 17.05.2017, 7 AZR 420/15. Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit aufeinanderfolgenden Befristungen in Vertretungsfällen (Befristung mit Sachgrund) eines Lehrers auseinanderzusetzen.

Leitsätze des Gerichts

Die Prüfung, ob eine durch einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigte Befristung eines Arbeitsvertrags nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam ist, obliegt in erster Linie den Gerichten der Tatsacheninstanz. Deren Würdigung ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt darauf überprüfbar, ob das Gericht von den zutreffenden Voraussetzungen des institutionellen Rechtsmissbrauchs ausgegangen ist, ob es alle erheblichen Gesichtspunkte widerspruchsfrei berücksichtigt hat und ob die Bewertung dieser Gesichtspunkte von den getroffenen tatsächlichen Feststellungen getragen wird.

Wesentlich für die Feststellung eines institutionellen Rechtsmissbrauchs bei der Befristung (mit Sachgrund):

7 AZR 420/15 Randnummer 17;

Bei Vorliegen eines die Befristung an sich rechtfertigenden Sachgrunds besteht kein gesteigerter Anlass zur Missbrauchskontrolle, wenn die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen nicht um ein Mehrfaches überschritten sind. Davon ist auszugehen, wenn nicht mindestens das Vierfache eines der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmten Werte oder das Dreifache beider Werte überschritten ist. Liegt ein Sachgrund vor, kann also von der Befristung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch gemacht werden, solange das Arbeitsverhältnis nicht die Gesamtdauer von sechs Jahren überschreitet und zudem nicht mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden, es sei denn, die Gesamtdauer übersteigt acht Jahre oder es wurden mehr als zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart

(BAG 26. Oktober 2016 – 7 AZR 135/15 – Rn. 26).

Externer Link: Volltextveröffentlichung BAG

Schlagwörter
Baden-Württemberg Recht
diesen Inhalt herunterladen: PDF