

Höchstdauer einer sachgrundlosen Befristung nach Tarifvertrag

Bundesarbeitsgericht vom 26.10.2016

Aktenzeichen: 7 AZR 140/15

Orientierungssätze:

1. Eine tarifliche Regelung, die die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren bei fünfmaliger Verlängerungsmöglichkeit zulässt, ist wirksam.
2. Die Tarifvertragsparteien können im Rahmen ihres Gestaltungsspielraums nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG die gesetzliche Höchstdauer der Befristung und die Anzahl der möglichen Vertragsverlängerungen nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für sachgrundlos befristete Arbeitsverträge nicht um mehr als das Dreifache erweitern.

Der Kommentar

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung die Befristungsregelung des Tarifvertrags, die eine fünfmalige Verlängerung und eine Höchstdauer für Befristungen von Arbeitsverträgen ohne Sachgrund von fünf Jahren vorsah, für wirksam erachtet.

Gleichzeitig hat das Bundesarbeitsgericht eine **Höchstgrenze**

für die Dauer und die Anzahl von tariflichen Befristungen von Arbeitsverträgen ohne Sachgrund festgesetzt.

Auch durch Tarifvertrag dürfen die Befristungsdauer und die Befristungsanzahl die gesetzlichen Höchstwerte nicht um mehr als das Dreifache überschreiten. Dies bedeutet derzeit, dass ein Arbeitsvertrag **ohne** Sachgrund bei einer entsprechenden Regelung **maximal bis zu sechs Jahren** und zwar bei **maximal neun** Verlängerungen befristet werden darf.

Zum Entscheidungskommentar:

<https://www.verdi->

[bub.de/service/urteile/archiv/archiveinzelansicht/hoechstdauer_einer_sachgrundlosen_befristung_nach_tarifvertrag/](https://www.verdi-bub.de/service/urteile/archiv/archiveinzelansicht/hoechstdauer_einer_sachgrundlosen_befristung_nach_tarifvertrag/)