

## Wirksamkeit von befristeten Arbeitsverträgen – „Befristungsampel“

Das BAG löst das Rechtsinstitut des institutionellen Rechtsmissbrauchs schaubildlich anhand einer Verkehrsampel ([BAG v. 26.10.2016, 7 AZR 135/15](#), [BAG v. 17.5.2017, 7 AZR 420/15](#), ZTR 2017, 669).

Die sogenannte „Befristungsampel“ unterscheidet in drei Phasen:

- Die **„Grünphase“** liegt bei einem maximalen Befristungszeitraum von 8 Jahren oder maximal 12 Befristungsverlängerungen bzw. von 6 Jahren und maximal 9 Befristungsverlängerungen.

In der Grünphase bestehen keine rechtlichen Probleme mit Blick auf einen möglichen Rechtsmissbrauch, eine Missbrauchskontrolle wird nicht durchgeführt.

- Die **„Orangephase“** liegt bei einem maximalen Befristungszeitraum von über 8 Jahren oder über 12 Befristungsverlängerungen bzw. von über 6 Jahren und über 9 Befristungsverlängerungen.

In der Orangephase ist eine Missbrauchskontrolle geboten; die Darlegungslast für einen Rechtsmissbrauch liegt beim Arbeitnehmer.

- Die **„Rotphase“** liegt bei einem maximalen Befristungszeitraum von über 10 Jahren oder über 15 Befristungsverlängerungen bzw. von über 8 Jahren und über 12 Befristungsverlängerungen.

In der „Rotphase“ ist ein Rechtsmissbrauch indiziert; die Darlegungslast für einen nicht vorliegenden Rechtsmissbrauch liegt beim Arbeitgeber.

|                | Max. Befristungszeitraum: | Max. Anzahl Verlängerungen: |
|----------------|---------------------------|-----------------------------|
| „Grünphase“:   | 8 Jahre <b>oder</b>       | 12                          |
|                | 6 Jahre <b>und</b>        | 9                           |
| „Orangephase“: | über 8 Jahre <b>oder</b>  | über 12                     |
|                | über 6 Jahre <b>und</b>   | über 9                      |
| „Rotphase“:    | über 10 Jahre <b>oder</b> | über 15                     |
|                | über 8 Jahre <b>und</b>   | über 12                     |

Der EuGH hat in seiner Entscheidung vom 14.09.2016 (C-16/15) wiederum entschieden, dass bei dauerhaftem Arbeitskräftebedarf von einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung auszugehen ist. Dauerhafter Arbeitskräftebedarf liege in diesem Zusammenhang bereits bei acht befristeten Verträgen in vier Jahren vor.