

# Es ist geschafft!

Beitrag von „CDL“ vom 28. Juni 2020 16:58

## [Zitat von Schleswig Holstein](#)

es sollte nach den Sommerferien weitergehen, aber jetzt bin ich arbeitslos, weil das Ministerium gesagt hat Leute mit einer gewissen Anzahl an Verträgen und Dauer nicht weiter beschäftigen. Ich gehe jetzt zum Anwalt

Falls du Gewerkschaftsmitglied bist: Rechtsschutz kontaktieren. Sollte dir zu Unrecht die Entfristung vorenthalten werden ist es deiner Gewerkschaft ein Fest dich bei diesem Rechtsstreit zu unterstützen und du sparst dir die Kosten für den Anwalt.

## [Zitat von Schleswig Holstein](#)

Ich lese immer wieder 5 Jahres Schwelle, oder länger. Hat jemand Erfahrung

Das passt dazu und gibt zumindest einen Anhaltspunkt, was geprüft werden muss:

## [Zitat von LehrerNRW.de](#)

(...)

Selbst wenn der Arbeitgeber die Eignung der befristet eingestellten Lehrkräfte anerkannte, erfolgte in der Regel lediglich eine Weiterbeschäftigung mit einem neuen, wieder befristeten Arbeitsvertrag, statt einer Entfristung. Dies ist zunächst auch nicht weiter problematisch: §14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz ermöglicht den Abschluss von befristeten Verträgen bis zur der festgelegten Höchstdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit ohne Sachgrund. Ist ein Sachgrund nach §14 Abs. 1 TzBfG gegeben, etwa das Vorliegen eines konkreten Vertretungsbedarfes, ist der Abschluss von befristeten Verträgen auch über diese zwei Jahre hinaus zulässig.

Auch wenn die Höchstdauer von zwei Jahren als auch die Möglichkeit der dreimaligen Verlängerung bei einer sachgrundlosen Befristung also erheblich überschritten werden können und man eine Dauer von über fünf Jahren in der ununterbrochenen Beschäftigung unter dem Aspekt des Sachgrunds der Vertretung noch als vertretbar bezeichnen mag, übersteigt eine hohe Anzahl von Befristungsabreden in dieser Zeit den gesetzlichen Richtwert jedoch. Gerade in einer Kumulation könnte dann ein Rechtsmissbrauch des Einsatzes der Befristung vorliegen, der in der neuen

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anhand in einer grundlegenden Entscheidung des EuGH vom 26. Januar 2012 (C-586/10 – Küçük) entwickelten Rechtsgrundsätze von zur Missbrauchskontrolle von sogenannten Kettenbefristungen geprüft wird.

(...)

Die 5 Jahre sind also nicht als absolut gesetzt zu betrachten, sondern einerseits zu prüfen, ob es sachgrundlose Befristungen oder sachlich begründete Befristungen gab und andererseits, ob dennoch am Ende ein der Kumulation rechtsmissbräuchlich gehandelt wurde. Wenn du seit 5 Jahren ununterbrochen Kettenverträge hattest lohnt es sich sicherlich, das anwaltlich überprüfen zu lassen.