

Mandanteninfo Februar 2006

**Gesetzliche Befristungsmöglichkeit von
Arbeitsverhältnissen älterer Arbeitnehmer ab dem
52. Lebensjahr verstößt gegen EU-Recht**

Wieder einmal hat der deutsche Gesetzgeber seine Hausaufgaben nicht richtig gemacht. Diesmal ist § 14 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) betroffen, der nach dem Urteil des EuGH (vom 22.11.2005 - Aktenzeichen C 144/04, NZA 2005, Seite 1345) mit dem Europäischen Gemeinschaftsrecht nicht vereinbar ist.

Mit der Umsetzung des berüchtigten Hartz-Papiers hat der Gesetzgeber für Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nahezu unbeschränkt zugelassen. Arbeitsverträge konnten ohne Sachgrund und mit beliebiger Laufzeit abgeschlossen werden. Diese Maßnahme sollte einen Anreiz für Arbeitgeber darstellen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Natürlich hat diese Einschränkung bzw. Abschaffung des Kündigungsschutzes keinerlei Auswirkung auf die Beschäftigungslage, aber die Kosten für Arbeitgeber wurden gesenkt, was wohl auch der eigentliche Sinn und Zweck der Veranstaltung war.

Nach dieser Regelung hat ein Rechtsanwalt in München einen befristeten Arbeitsvertrag mit einem damals 56-jährigen Arbeitnehmer abgeschlossen. Dieser Arbeitnehmer hat beim Arbeitsgericht München die Unwirksamkeit des befristeten Arbeitsvertrages geltend gemacht mit der Begründung, der Vertrag sei mit europäischem Recht, insbesondere Art. 1 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG nicht vereinbar. Diese

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Annette Malotke¹
Christopher Koll

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ auch OLG-Zulassung

Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel, Zepf und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Richtlinie soll unter anderem der Diskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen wegen des Alters entgegenwirken. Das Arbeitsgericht München hat den Rechtsstreit beim Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Nach Auffassung der Bundesregierung soll § 14 Abs. 3 TzBfG die berufliche Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer fördern, weil diese erhebliche Schwierigkeiten haben, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Darin sah der EuGH zwar ein legitimes Ziel. Das eingesetzte Mittel, nämlich die Heranziehung des Alters als einziges Kriterium für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses festzulegen, sei aber weder angemessen noch erforderlich. Diese große, ausschließlich nach dem Lebensalter definierte Gruppe von Arbeitnehmern läuft nach der jetzigen Fassung des Gesetzes während eines noch beträchtlichen Teil ihres Berufslebens Gefahr, von festen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen zu werden.

Der EuGH auch direkt eine Stellungnahme dazu abgegeben, wie sich sein Urteil nunmehr auswirkt: Die deutschen Arbeitsgerichte müssen die Wirksamkeit des Diskriminierungsverbots gewährleisten, indem sie die dem entgegenstehende Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG auf befristete Arbeitsverhältnisse nicht mehr anwenden. **Den von § 14 Abs. 3 TzBfG betroffenen Kolleginnen und Kollegen muss daher bei Eintritt des Befristungsendes geraten werden, umgehend Klage gegen die Unwirksamkeit der Befristung zu erheben. Die Klagefrist beträgt 3 Wochen ab Ende der Befristung (§ 17 TzBfG).**

Diese Entscheidung ist zu begrüßen. Die Argumentation des EuGH lässt sich arbeitsmarktpolitisch noch weiter fortsetzen. Zur Erreichung des an sich legitimen Zieles, die Eingliederung älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsprozess zu fördern, ist § 14 TzBfG in seinem 3. Absatz nicht nur unangemessen und nicht erforderlich, sondern offensichtlich auch untauglich. Denn der Anteil befristeter beschäftigter Arbeitnehmer in der Altersgruppe 50 bis 65 liegt bei 4 bis 5% aller Beschäftigten. In der Altersgruppe der 20- bis 25-jährigen erreicht der Anteil befristeter Beschäftigter im Vergleich dazu einen Wert von 27%.