

Pressemitteilung Nr. 27/06

§ 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG nicht anwendbar

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Dazu sieht das Gesetz Ausnahmen vor. So ist ua. der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit einem Arbeitnehmer, der bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat, ohne sachlichen Grund zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber kein enger sachlicher Zusammenhang besteht (§ 14 Abs. 3 Satz 1 und 2 TzBfG). Durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 ist die Altersgrenze für die sachgrundlose Befristung von älteren Arbeitnehmern bis zum 31.12.2006 auf 52 Jahre abgesenkt worden (§ 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG). Der Europäische Gerichtshof hat am 22. November 2005 (- C 144/04 [Mangold] -) entschieden, dass die nach § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG vorgesehene Befristungsmöglichkeit eine nach Gemeinschaftsrecht unzulässige Diskriminierung wegen des Alters darstellt und die Vorschrift von den nationalen Gerichten nicht angewendet werden darf.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte erstmals über die Wirksamkeit einer Befristung zu entscheiden, die von einem Arbeitgeber der Privatwirtschaft allein auf § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG gestützt wurde. Der 1950 geborene Kläger dieses Rechtsstreits war seit dem 12. Juli 1999 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten als Aushilfe in der Produktion beschäftigt. Der zuletzt abgeschlossene Vertrag vom 18. Februar 2003 sah eine Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 19. Februar 2003 bis zum 31. März 2004 vor. Die Vorinstanzen haben die Klage unter Berufung auf § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG abgewiesen.

Der Siebte Senat hat der Befristungskontrollklage des Klägers stattgegeben. In Folge der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs sind allein auf § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG gestützte sachgrundlose Befristungen unwirksam. Der Arbeitgeber kann sich bei den bis zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs abgeschlossenen Verträgen auch nicht darauf berufen, auf die Gültigkeit der Vorschrift vertraut zu haben. Die Entscheidung über den sich aus dem Gemeinschaftsrecht ergebenden Vertrauensschutz ist dem Europäischen Gerichtshof vorbehalten. Dieser hat in der Entscheidung vom 22. November 2005 den Ausspruch über die Unanwendbarkeit von § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG in zeitlicher Hinsicht nicht begrenzt. Hieran sind die nationalen Gerichte gebunden. Die Beklagte konnte im Übrigen auch nach nationalem Recht keinen Vertrauensschutz beanspruchen. Die

Vereinbarkeit der Norm mit Gemeinschaftsrecht war im arbeitsrechtlichen Schrifttum bereits seit ihrem In-Kraft-Treten in Zweifel gezogen worden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. April 2006 - 7 AZR 500/04 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 22. Juni 2004 - 5 Sa 128/04 -

[Bundesarbeitsgericht](#) - Hugo-Preuß-Platz 1 - 99084 Erfurt

Telefon: (0361) 2636-0 - Fax: (0361) 2636-2000

Datum: 26. April 2006

pressestelle@bundesarbeitsgericht.de