



Altersdiskriminierung und Befristung des Arbeitsvertrages

Die Autorin:
Rechtsanwältin Beate Kallweit
Fachanwältin für Arbeitsrecht

In § 14 Abs. 3 Satz 1 und 4 TzBfG war geregelt, dass die Befristung eines sachlichen Grundes bedarf, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat.

Nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 22.11.2005 (C-144/04 Mangold) verstößt § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG gegen Gemeinschaftsrecht und ist vor nationalen Gerichten nicht anzuwenden.

Nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofes stellt die sachgrundlose Befristung der Arbeitnehmerschaft, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung dar.

Zwischenzeitlich hat auch das Bundesarbeitsgericht sich dieser Auffassung angeschlossen (BAG, 26.04.2006, 7 AZR 500/04).

Das Bundesarbeitsgericht hat in der oben genannten Entscheidung den privaten Arbeitgebern keinen Vertrauensschutz in das nationale Recht zugebilligt.

In der oben genannten Entscheidung hat sich weder der EuGH noch das Bundesarbeitsgericht mit der Frage auseinandergesetzt, ob § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG wirksam ist.

Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass aus den gleichen Erwägungen die Rechtsprechung dazu kommt, dass auch die hier vorgesehene sachgrundlose Befristungsmöglichkeit für Arbeitnehmer, die bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet haben, ebenfalls wegen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung als unwirksam angesehen wird.