

# Arbeitsrecht (Nr. 003/2006)

## Gemeinschaftsrechtswidrigkeit der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit bei Arbeitnehmern ab 52 Jahren **Wichtige Entscheidung**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied:

1.

*§ 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18.3.1999, die mit der Richtlinie 2000/78/EG 1999/70/EG des Rates vom 28.6.1999 der EGB-UNICE-CEEP- Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge durchgeführt worden ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren streitigen nicht entgegensteht, mit der aus Gründen der Beschäftigungsförderung und unabhängig von der Umsetzung der Rahmenvereinbarung das Alter gesenkt wurde, ab dem uneingeschränkt befristete Arbeitsverträge geschlossen werden können.*

2.

*Das Gemeinschaftsrecht und insbesondere Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren streitigen, nach der der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, uneingeschränkt zulässig ist, sofern nicht zu einem vorherigen unbefristeten*

***Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht, entgegenstehen. Es obliegt dem nationalen Gericht, die volle Wirksamkeit des allgemeinen Verbotes der Diskriminierung wegen des Alters zu gewährleisten, indem es jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt, auch wenn die Frist für die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG noch nicht abgelaufen ist.***

Ältere Arbeitnehmer – in unserer Gesellschaft scheint das schon fast ein Widerspruch in sich. Denn erfahrene Beschäftigte über 50 (ja, dann gilt man in der Arbeitswelt tatsächlich schon als alt) haben es schwer, nach einmal verlorener Beschäftigung wieder eine neue Stelle zu finden. Hier wollte die Bundesregierung mit einer Regelung helfen, die es erlaubt, ältere Beschäftigte über 52 Jahren ohne sachlichen Grund befristet einzustellen. Doch der EuGH hat in einem Aufsehen erregenden Urteil diese Regelung für unwirksam erklärt. Denn dadurch würden ältere Arbeitnehmer in unzulässiger Weise diskriminiert.

Damit kippt der EuGH die Hartz- I- Regelung für ältere Arbeitnehmer.

Das Gericht erkannte zwar an, dass die Bundesregierung mit der Förderung älterer Menschen in den Beruf ein richtiges Ziel verfolge. Das rechtfertige aber nicht, Menschen mit Erreichen des 52. Lebensjahres von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen auszuschließen. Die EuGH-Richter verwiesen darauf, dass niemand in der EU wegen seines Alters diskriminiert werden darf. „Eine unmittelbar auf das Alter gestützte Ungleichbehandlung stellt grundsätzlich eine gemeinschaftsrechtliche Diskriminierung dar“. Deutschland habe nicht nachgewiesen, dass es notwendig sei, die Gruppe der älteren Arbeitnehmer sogar unabhängig von einer vorangehenden Arbeitslosigkeit von festen Arbeitsverhältnissen auszuschließen, um die Eingliederungsziele zu erreichen. In seiner allgemeinen Form sei die Regelung daher nicht mit dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters vereinbar.

Gegen das Urteil des EuGH sind keine Rechtsmittel möglich.

Allerdings darf Deutschland die Regelung nachbessern und damit regeln. Denn die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitsloser zu fördern sei ein anerkanntes Ziel. Dieses können durchaus eine gewisse Ungleichbehandlung rechtfertigen, betonten die Europarichter.

Die deutschen Gerichte müssen sich ab sofort zwingend an dieses Urteil halten.

### **Urteil des EuGH vom 22. November 2005**

**Aktenzeichen : C-144/04**

[Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts (AG) München vom 26.2.2004]

**Veröffentlicht : NZA Nr. 23/2005**

**13. Dezember 2005**

**AiB newsletter**

**12/2005**

03.01.2006