

Arbeitsrecht (Nr. 30/2008)

Rechtsprechung zu § 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG

Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung bei älteren Arbeitnehmern

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Nachdem bereits die Befristungsmöglichkeit in § 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG a.F. wegen unzulässiger Diskriminierung wegen des Alters von den nationalen Gerichten nicht angewendet werden darf, hat der EuGH nun zu überprüfen, ob auch § 14 Abs. 3 S. 1 TzBfG a.F. mit Gemeinschaftsrecht unvereinbar ist.

Die Klägerin ist seit 1991 bei der Beklagten als Flugbegleiterin beschäftigt. Nach dem bei der Beklagten geltenden Manteltarifvertrag endet das Arbeitsverhältnis zunächst mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet. Das Arbeitsverhältnis kann danach bei körperlicher und beruflicher Eignung des Kabinenmitarbeiters jeweils um ein weiteres Jahr bis längstens zur Vollendung des 60. Lebensjahres verlängert werden. Die Klägerin schloss nach der Vollendung ihres 55. Lebensjahres mit der Beklagten insgesamt fünf jeweils auf ein Jahr befristete Arbeitsverträge ab.

Die Beklagte berief sich zur Rechtfertigung des zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrags, bei dessen Beginn die Klägerin das 59. Lebensjahr vollendet hatte, auf die tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren und auf die Befristungsmöglichkeit aus § 14 Abs. 3 S. 1 TzBfG a.F. Die Arbeitnehmerin wandte sich gegen diese letzte Befristung.

Das BAG hat den Rechtsstreit ausgesetzt und dem europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt.

Das BAG hat die auf die Vollendung des 60. Lebensjahres bezogene Altersgrenze in dem Manteltarifvertrag nicht als sachlich gerechtfertigt im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG anerkannt, da keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich sind, dass das altersbedingte Nachlassen der Leistungsfähigkeit von Mitgliedern des Kabinenpersonals zu einer Gefährdung für Le-

ben und Gesundheit der Flugzeuginsassen oder Personen in den überflogenen Gebieten führen kann.

Die Befristung kann danach nur nach den gesetzlichen Vorschriften in § 14 Abs. 3 S. 1 TzBfG gerechtfertigt sein. Das setzt voraus, dass der Bestimmung keine gemeinschaftsrechtlichen Grundsätze oder Regeln entgegenstehen, die zur Unanwendbarkeit der nationalen Norm führen.

Nachdem der EuGH in der Rechtssache "Mangold" (Urt. v. 22.11.2005 - C 144/04) entschieden hat, dass die nach § 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG a.F. vorgesehene Befristungsmöglichkeit eine nach Gemeinschaftsrecht unzulässige Diskriminierung wegen des Alters darstellt und die Vorschrift von den nationalen Gerichten nicht angewendet werden darf, ist es geboten, durch den EuGH überprüfen zu lassen, ob auch § 14 Abs. 3 S. 1 TzBfG a.F. mit Gemeinschaftsrecht unvereinbar ist und welche Rechtsfolgen sich bei einem Verstoß der Vorschrift gegen europäisches Recht ergeben.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.10.2008
Aktenzeichen: 7 AZR 253/07 (A)

Veröffentlicht:
Pressemitteilung des BAG Nr. 78/08 v. 16.10.2008
23.10.2008