

# RECHTSANWALTSBÜRO DR. BERTELSMANN UND GÄBERT

OSTERBEKSTR. 90 c  
22083 HAMBURG (ALSTERCITY)

TEL: (040) 27 13 013  
FAX: (040) 30 03 29 75

---

TÄTIGKEITSSCHWERPUNKTE DES BÜROS: ARBEITSRECHT  
UND BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

DR. KLAUS BERTELSMANN*	CAROLA GREINER-MAI*
BERNDT BILDSTEIN*	DR. JÜRGEN KÜHLING**
BARBARA EDE*	GABRIELE LUDWIG*
JENS GÄBERT*	THOMAS MAMMITZSCH*

\*Fachanwalt/Fachanwältin für Arbeitsrecht  
\*\*Richter des BVerfG a.D.

DATUM: 14.09.2006

AKTENZEICHEN: **K**

---

## **Befristete Arbeitsverträge mit älteren Beschäftigten nach § 14 Abs. 3 S. 4 Teilzeitbefristungsgesetz.**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 26. April 2006 haben wir vor dem BAG ein Verfahren gewonnen, das wahrscheinlich auch für etliche Arbeitnehmer in Betrieben der von uns vertretenen Betriebsräte wichtig ist. Darüber wollen wir informieren und insbesondere auch aufzeigen, wie eventuell Handlungsmöglichkeiten wahrgenommen werden könnten.

1.

§ 14 Abs. 3 S. 4 Teilzeitbefristungsgesetz sah seit einigen Jahren vor, dass ein Arbeitgeber mit Personen ab 52 Jahren, unbeschränkt befristete Arbeitsverträge abschließen konnte. Dazu war **keine** sachliche Begründung notwendig, **keine** Beschränkung hinsichtlich der Zahl der Befristungen und auch **keine** Beschränkung bezüglich der Zeitdauer. Ergebnis war eine Rechtlosigkeit älterer befristeter Beschäftigter.

Die damals neue gesetzliche Regelung wurde von etlichen Arbeitgebern genutzt, sodaß z.B. ein 53-jähriger Arbeitnehmer mehrere befristete Arbeitsverträge hintereinander ohne jeglichen Sachgrund für eine Befristung erhielt.

Wir haben von Anfang an diese Regelung des Teilzeitbefristungsgesetzes für rechtswidrig gehalten, nämlich als Verstoß gegen die Befristungsrichtlinie der EG und gegen die Richtlinie Gleichbehandlung, die auch Diskriminierungen wegen des Alters ausschließt (auf unserer home-page gibt es dazu übrigens einen Aufsatz von Klaus Bertelsmann zur Altersdiskriminierung).

Der von uns vertretene Arbeitnehmer war bei der Firma Honeywell in Glinde beschäftigt, sein befristeter Arbeitsvertrag lief am 31.03.2004 aus. Wir haben gerichtlich Weiterbeschäftigung gefordert, allerdings beim Arbeitsgericht Lübeck und beim LAG Schleswig-Holstein das Verfahren verloren. Nunmehr hat das BAG unserer Revision stattgegeben, wie beantragt hat es die Regelung des Teilzeitbefristungsgesetzes über die unbeschränkte Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung mit älteren Beschäftigten für rechtswidrig erachtet. Das BAG hat dabei angeknüpft an eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes von Ende 2005.

Unser Mandant muss nun weiterbeschäftigt werden, sein Entgelt muss für die letzten zwei Jahre nachgezahlt werden.

2.

Betriebsräten empfehlen wir, sich die bestehenden befristeten Arbeitsverträge aufgrund dieser Entscheidung noch einmal genau anzusehen und zu prüfen, inwieweit nicht ältere Beschäftigte hier noch aktiv werden können.

Wenn

- ein befristeter Vertrag mit einem Beschäftigten nach Vollendung des 52. Lebensjahres abgeschlossen worden ist
- und diese Befristung ohne Sachgrund erfolgt ist,
- und entweder im Arbeitsvertrag Bezug genommen worden ist auf § 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG oder aber andere Befristungen vorher bestanden,

kann der Arbeitnehmer seine Weiterbeschäftigung unter Berufung auf die Entscheidung des BAG vom 26. April 2006 einklagen. Voraussetzung dafür allerdings ist auch noch, dass das befristete Arbeitsverhältnis noch besteht und erst in Kürze ausläuft oder aber das befristete Arbeitsverhältnis noch nicht länger als drei Wochen ausgelaufen ist.

Wir empfehlen also den Betriebsrat, im Betrieb zu prüfen, ob Arbeitnehmer in solchen problematischen Arbeitsverhältnissen sind und diese über die rechtlichen Möglichkeiten zu informieren.

Mit besten Grüßen

Klaus Bertelsmann

Für das Rechtsanwaltsbüro Bertelsmann und Gäbert

Anlage:      Pressemitteilung des BAG  
vom 26.4.2006