



## Sächsisches Landesarbeitsgericht

Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz  
Postfach 7 04, 09007 Chemnitz

Bitte bei allen Schreiben angeben:

**Az.: 9 Sa 448/11**  
**7 Ca 255/11 ArbG Leipzig**

Verkündet am 23. Februar 2012

*Im Namen des Volkes*

# URTEIL

In dem Rechtsstreit

...

hat das Sächsische Landesarbeitsgericht - Kammer 9 - durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Frau ... und Herrn ... auf die mündliche Verhandlung vom 23.02.2012

für **R e c h t** erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 23.06.2011 – 7 Ca 255/11 – wird auf deren Kosten

z u r ü c k g e w i e s e n .

2. Für die Klägerin wird die Revision zugelassen.

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Befristungsvereinbarung.

Die 1955 geborene, ledige Klägerin war bei der Beklagten erstmalig in der Zeit vom 07.06.1999 bis zum 31.12.1999 befristet beschäftigt. Mit weiterem Vertrag vom 27.09.2000 vereinbarten die Parteien eine Befristung vom 02.10.2000 bis zum 31.12.2000. Diese wurde mit Vertrag vom 13.12.2000 bis zum 30.06.2001 verlängert. Ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag zwischen den Parteien kam für die Zeit vom 20.04.2004 bis zum 31.12.2004 zustande. Schließlich wurde die Klägerin von der Beklagten in der Zeit vom 20.09.2005 bis zum 31.12.2005 befristet beschäftigt.

In der Zeit vom 13.02.2006 bis zum 12.02.2008 stand die Klägerin in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Stadt ... Danach war sie bis zum 31.08.2008 arbeitslos.

Mit weiterem Vertrag vom 22.08.2008 vereinbarten die Parteien ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 01.09.2008 bis zum 31.12.2010. Gegen die Wirksamkeit dieser letzten Befristungsvereinbarung wendet sich die Klägerin, die bei der Beklagten zuletzt ein monatliches Bruttoeinkommen in Höhe von 2.277,89 € erzielte, mit vorliegender Klage.

Sie hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Beklagte könne sich zur Begründung der Wirksamkeit der Befristung nicht mit Erfolg auf § 14 Abs. 3 TzBfG berufen. Diese Vorschrift widerspreche auch in ihrer aktuellen Fassung nach wie vor Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG. Die Frist von vier Monaten Beschäftigungslosigkeit sei zu kurz, zumal die Kategorie der Beschäftigungslosigkeit auch im bestehenden Arbeitsverhältnis eintreten könne und daher manipulationsanfällig sei. Auch fehle der Frist von fünf Jahren Befristung die erforderliche Kohärenz zu anderen Obergrenzen der Befristung ohne sachlichen Grund im deutschen Recht.

Die Klägerin hat erstinstanzlich – soweit für das Berufungsverfahren noch von Relevanz – beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der am 22.08.2008 vereinbarten Befristung zum 31.12.2010 geendet hat,
2. für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, sie zu den bisherigen Bedingungen gemäß Arbeitsvertrag vom 22.08.2008 als vollbeschäftigte xx bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung könne sehr wohl auf § 14 Abs. 3 TzBfG gestützt werden. Die Neuregelung sei europarechtskonform.

Mit Urteil vom 23.06.2011 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Wegen der Einzelheiten dieser Entscheidung wird auf das Urteil (Bl. 50 bis 58 d. A.) Bezug genommen.

Gegen das ihr am 07.07.2011 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 08.07.2011 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 07.10.2011 – mit am 30.09.2011 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Sie wiederholt und vertieft ihre erstinstanzlichen Rechtsausführungen.

Es verbleibe dabei, dass § 14 Abs. 3 TzBfG auch in seiner Neufassung nicht europarechtskonform sei. Eine Beschäftigungslosigkeit von vier Monaten sei kein geeigneter Indikator für die Zugehörigkeit zu einer Problemgruppe am Arbeitsmarkt.

Auch die Höchstdauer von fünf Jahren sei als sachlich unbegründet anzusehen. § 14 Abs. 3 TzBfG enthalte zudem keine effektive Sicherung gegen Missbrauch.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 23.06.2011 – 7 Ca 255/11 – abzuändern und

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der am 22.08.2008 vereinbarten Befristung zum 31.12.2010 geendet hat,
2. für den Fall des Obsiegens zu Ziffer 1 die Beklagte zu verurteilen, sie zu den bisherigen Bedingungen gemäß Arbeitsvertrag vom 22.08.2008 als vollbeschäftigte Arbeitnehmerin in der Tätigkeitsebene V bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Den Überlegungen des Erstgerichts in der angefochtenen Entscheidung pflichtet sie bei, den Ausführungen der Klägerin im Berufungsrechtszug tritt sie entgegen. Mit der Neuregelung des § 14 Abs. 3 TzBfG habe der deutsche Gesetzgeber den vom Europäischen Gerichtshof geäußerten Bedenken gegen § 14 Abs. 3 TzBfG a. F. vollumfänglich Rechnung getragen.

Wegen des weiteren tatsächlichen Vorbringens der Parteien wird Bezug genommen auf ihre wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll der letzten mündlichen Verhandlung vom 23.02.2012.

## Entscheidungsgründe

Die gemäß § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG an sich statthafte, gemäß den §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegte und begründete, hinsichtlich der zuletzt noch gestellten Anträge daher zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Der Vortrag der Klägerin im Berufungsrechtszug rechtfertigt auch in seiner Gesamtheit keine andere Beurteilung. Zusammenfassend gilt daher Folgendes:

1. Das zwischen den Parteien am 22.08.2008 abgeschlossene befristete Arbeitsverhältnis hat mit Ablauf der vereinbarten Zeit am 31.12.2010 sein Ende gefunden. Die Wirksamkeit der Befristungsabrede ergibt sich aus § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG in seiner aktuellen Fassung. Diese Neuregelung ist auch europarechtskonform.

a) Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 3 TzBfG erfüllt sind.

Die Klägerin wurde 1955 geboren und war somit zum Zeitpunkt des Beginns des befristeten Arbeitsverhältnisses am 01.09.2008 53 Jahre alt. Weiterhin war sie seit dem 13.02.2008 und somit länger als vier Monate sowohl arbeitslos als auch beschäftigungslos i. S. d. § 119 Abs. 1 Nr. 1 SGB III. Das Arbeitsverhältnis wurde schließlich nur für die Zeit vom 01.09.2008 bis zum 31.12.2010 befristet eingegangen, so dass auch die in § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG bestimmte Dauer von fünf Jahren nicht überschritten wurde.

b) Entgegen der Auffassung der Klägerin berücksichtigt diese Neuregelung auch die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs aus der sog. Mangold-Entscheidung (Urteil vom 22.11.2005 – C 144/04 –, AP Nr. 1 zu Richtlinie 2000/78/EG) und verstößt daher nicht gegen die Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG.

aa) Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG erlaubt eine Ungleichbehandlung wegen des Alters dann, wenn sie objektiv und angemessen und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarktes zu verstehen sind, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Auch nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 22.11.2005, a. a. O.) steht den Mitgliedsstaaten bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik ein weiter Ermessensspielraum zu. In diesem Spielraum hält sich die Neuregelung: Es wird nunmehr im Gegensatz zu der Altfassung nicht die gesamte Lebenszeit ab dem 52. Lebensjahr für beliebig viele und beliebig lange Befristungen freigegeben, woraus der Europäische Gerichtshof in seiner Mangold-Entscheidung abgeleitet hatte, dass mit der Altregelung eine große Gruppe von Arbeitnehmern „während eines erheblichen Teils ihres Berufslebens Gefahr (liefe), von festen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen zu sein, die ... einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen“. Die Neuregelung lässt sachgrundlose Befristungen nur für fünf Jahre zu. Es wird auch nicht mehr an das Alter als einziges Kriterium angeknüpft, vielmehr mit der Voraussetzung der mindestens viermonatigen Beschäftigungslosigkeit oder ähnlicher Situationen, die dem befristeten Arbeitsverhältnis unmittelbar vorausgegangen sein müssen, auf die persönliche Arbeitsmarktsituation des Arbeitnehmers Rücksicht genommen. Dabei liegt es in der Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers, ausgehend von der von ihm festgestellten stabilen Korrelation zwischen „Alter über 52“ und Dauer der Arbeitslosigkeit typisierend den persönlichen Geltungsbereich der Regelung durch die von ihm zu Tatbestandsvoraussetzungen erhobenen Beschäftigungssituationen abzustecken. Dies gilt umso mehr, als der Europäische Gerichtshof in seiner Palacios-Entscheidung (Urteil vom 16.10.2007 – C 411/05 –, AP Nr. 8 zu Richtlinie 2000/78/EG) die Kontrolldichte für die Verhältnismäßigkeitsprüfung gegenüber der Entscheidung in der Rechtssache Mangold wohl zurückgenommen haben dürfte und nur verlangt hat, dass die dort behandelte Regelung nicht „unvernünftig“ erscheine, das legitime Ziel der Förderung von Vollbeschäftigung zu erreichen, einen konkreten Nachweis dafür aber nicht als erfor-

derlich angesehen hat (ebenso APS/Backhaus, 4. Auflage, § 14 TzBfG Rdnr. 424 m. w. N.).

Die Verknüpfung von abstrakt höherem Lebensalter mit einer konkret schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt („Beschäftigungslosigkeit“) hält sich an die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben. Die Anforderungen an die zugelassene Altersbefristung fußen auf der Erkenntnis, dass erfahrungsgemäß ältere Arbeitnehmer größere Schwierigkeiten haben als jüngere. Wenn sich der Gesetzgeber dabei an Arbeitsmarktstatistiken zu Langzeitarbeitslosen ausrichtet, ist das nicht zu beanstanden. Das persönliche Moment kommt dann über die weiter vorausgesetzte viermonatige Beschäftigungslosigkeit als Korrektiv zum Tragen. Damit verfolgt die neue Regelung legitime Ziele zur Beschäftigungspolitik und zur Belebung des Arbeitsmarktes und befindet sich hierzu im Einklang mit den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs (ebenso KR-Lipke, 9. Auflage, § 14 TzBfG Rdnr. 486 m. w. N.; für die Verhältnismäßigkeit der Neuregelung auch ErfK/Müller-Glöge, 12. Auflage, § 14 TzBfG Rdnr. 110 a m. w. N.).

bb) Die weiteren Einwände der Klägerin wie etwa der, „Beschäftigungslosigkeit“ könne auch in einem bestehenden Arbeitsverhältnis eintreten und sei daher manipulationsanfällig, rechtfertigen keine andere Beurteilung.

Zuzugeben ist der Klägerin in diesem Zusammenhang allerdings, dass im Sinne einer gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung des § 14 Abs. 3 TzBfG die vom Europäischen Gerichtshof aufgezeigten Grenzen zu beachten sind: Es dürfen nicht allein wegen des Alters sachgrundlose Befristungen zugelassen werden ohne Rücksicht auf die persönliche Arbeitsmarktsituation. Das ist insbesondere bei der Auslegung des Begriffs der Beschäftigungslosigkeit zu berücksichtigen. Auch darf nicht eine Situation geschaffen werden, die für eine zu lange Zeit beliebig lange und beliebig viele Befristungen zulässt und damit praktisch jeden Bestandsschutz nimmt. Das ist bei der Frage zu beachten, ob der fünfjährige Zeitraum sachgrundloser Befristungen nach dem 52. Lebensjahr mehrfach genutzt werden kann (ebenso APS/Backhaus, a. a. O. Rdnr. 425).

Diese Fragen stellen sich vorliegend jedoch nicht. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte von der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 3 TzBfG n. F. in rechtsmissbräuchlicher Weise Gebrauch gemacht hätte, sind von der Klägerin ebenso wenig vorgetragen worden und auch für die Kammer nicht ersichtlich. Zum einen ist die Klägerin unstreitig nicht nur beschäftigungslos i. S. d. § 119 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, sondern sie war bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses am 01.09.2008 auch bereits über ein halbes Jahr lang arbeitslos. Es ist zudem auch nicht beispielsweise so, dass die Beklagte in ggf. rechtsmissbräuchlicher Weise den Fünf-Jahres-Zeitraum des § 14 Abs. 3 zunächst ausgeschöpft hätte, um dann nach Zwischenschalten einer viermonatigen Beschäftigungslosigkeit bzw. vergleichbarer Sachverhalte eine erneute Befristung abermals auf § 14 Abs. 3 TzBfG zu stützen.

cc) Es verbleibt deshalb dabei, dass der Kammer dieser Fall nicht geeignet erscheint, die Vereinbarkeit der Neuregelung des § 14 Abs. 3 TzBfG mit dem Gemeinschaftsrecht ernsthaft in Frage zu stellen.

2. Da der Weiterbeschäftigungsantrag lediglich für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag gestellt wurde, fiel dieser nicht mehr zur Entscheidung des Gerichts an.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

4. Nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG war für die Klägerin die Revision zuzulassen.

Soweit ersichtlich, ist die Rechtsfrage, ob die Neuregelung des § 14 Abs. 3 TzBfG europarechtskonform ist, noch nicht höchstrichterlich entschieden.



## Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der **Berufungsklägerin/Klägerin**

Revision

eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb

**einer Notfrist von einem Monat**

schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

**Postfach, 99112 Erfurt**

oder

**Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt**

Telefon: (03 61) 26 36 - 0

Telefax: (03 61) 26 36 - 20 00.

Sie ist gleichzeitig innerhalb

**einer Frist von zwei Monaten**

schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift und die Begründung der Revision **müssen** von einem **Prozessbevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Prozessbevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände und Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift und die Begründung unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Bezüglich der Möglichkeiten elektronischer Einlegung und Begründung der Revision - eine Einlegung per E-Mail ist ausgeschlossen! - wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (BGBl. I S. 519).

Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.

Für die weiteren Beteiligten ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.